

INFORME DE PROGRESO 2022

Asociación Clúster de
Automoción de Aragón
(CAAR)

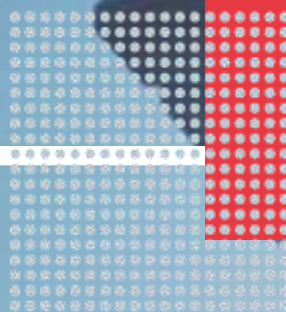
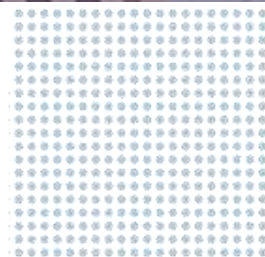


Tabla de Contenidos

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

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





En Zaragoza, a 1 de diciembre de 2022

Desde 2015, en la Asociación Clúster de Automoción de Aragón venimos afirmando nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad de las PYMES asociadas al Clúster. Fue en 2018 cuando firmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, renovando dicho compromiso anualmente. Este año 2022, mediante la realización del presente Informe de Progreso, renovamos este compromiso con la firme intención de seguir avanzando en la aplicación de los diez principios que rigen el Pacto Mundial, así como empleando un esfuerzo constante para que nuestra actividad profesional se adapte a las directrices marcadas por estos principios.

Desde 2017, el Clúster de Automoción de Aragón ha obtenido el sello de entidad Responsable Socialmente del Gobierno de Aragón (RSA). Una empresa socialmente responsable, como la nuestra, es aquella que va más allá de las exigencias legales, que aplica la transparencia en su gestión y que integra de forma voluntaria iniciativas y prácticas responsables con un claro compromiso ético, social y medioambiental. Por otro lado, el Clúster ha implantado recientemente un Sistema antifraude. El principal proyecto del Clúster de Automoción de Aragón para el año 2022 y los siguientes es la lucha contra el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses mediante la consolidación del Sistema antifraude.

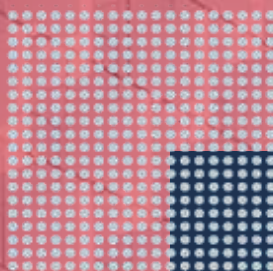
Tras la evaluación de todos los objetivos desarrollados durante los ejercicios 2021 y 2022, los resultados son muy positivos ya que, prácticamente, hemos cumplido con las metas propuestas. No obstante, seguiremos continuamente trabajando en distintas áreas en aras de lograr los más altos estándares de cumplimiento ético, en base a lo cual renovamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial.

Fdo. David Romeral

Gerente del Clúster de la Automoción de Aragón (CAAR)



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Asociación Clúster de Automoción de Aragón

Tipo de empresa

Asociación No Empresarial

Dirección

C/ María de Luna, 11 nº6, 50018, Zaragoza

Localidad

Zaragoza

Provincia

Zaragoza

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

<http://www.caaragon.com>

Número total de empleados

7

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

Hasta 825.000

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios
El Clúster de Automoción de Aragón, en adelante CAAR, es una asociación de tipo Clúster, formalizada como asociación sin ánimo de lucro de carácter privado e independiente. Responde a la concentración de industrias dedicadas al sector de la automoción en Aragón, agrupando a una parte considerable de las industrias dedicadas a la fabricación de componentes de automoción en Aragón, así como otras empresas directamente relacionadas con esta cadena de valor.

Países en los que está presente la organización o tiene producción
España

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

El Clúster de Automoción de Aragón (CAAR) agrupa a 112 socios: 102 empresas del sector de automoción y 10 organismos autonómicos relacionados con esta producción.

Las inversiones realizadas por los socios de CAAR en 2020 alcanzaron los 350 millones de euros, y su exportación de manera directa supuso una tercera parte del total de Aragón.

Al ser CAAR una asociación sectorial, se puede afirmar que todos los aspectos económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos o sociales que afectan al sector de la automoción, también afectan directamente a CAAR.

INFORME DE PROGRESO 2022

El CAAR está compuesto por:

- La **Asamblea General**: a la que pertenecen todos los asociados de CAAR.
- La **Junta Directiva**: cuyo actual organigrama es el siguiente:



- La **plantilla**: compuesta 7 empleado y 2 TRADE.

Principales objetivos y estrategias de la organización

De acuerdo con su acta fundacional, sus **objetivos** son:

- Promover la cooperación y colaboración en proyectos entre empresas del sector de la automoción de Aragón optimizando la eficiencia de sus operaciones.
- Fomentar la I+D+i del sector de la automoción en Aragón y promover la explotación de nuevas tecnologías.
- Mejorar en la gestión y formación de los Recursos Humanos.
- Mejorar la competitividad de sus empresas asociadas.

Misión de CAAR: "Conectamos el ecosistema de automoción de Aragón para generar una industria más competitiva, internacional, innovadora y generadora de talento."

Visión CAAR: "Ser el faro de la industria de la automoción de Aragón para que pueda anticiparse con éxito a los nuevos retos globales que se plantean en el entorno de la movilidad".

Además, el **Plan Estratégico 2020- 2023**, plantea 6 ejes principales a desarrollar en los próximos años que vertebrarán las actividades y actuaciones del Clúster:

- Eje 1: Fortalecimiento del posicionamiento institucional.
- Eje 2: Promoción y desarrollo internacional.
- Eje 3: Optimización del modelo de relación / cooperación con / entre socios.
- Eje 4: Desarrollo y mejora de competitividad de los socios.
- Eje 5: Incremento de recursos y mejora de la gestión.
- Eje 6: Excelencia organizativa.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Cientes, Medioambiente, Proveedores, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil y Administración.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario: diciembre de 2021 - diciembre de 2022

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

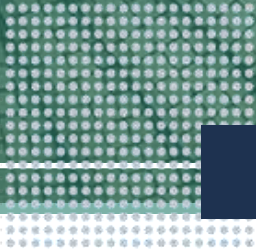
Bianual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí.

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2022

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

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

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

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

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

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la organización 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.

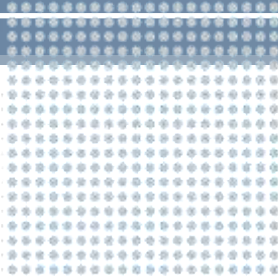


INFORME DE PROGRESO 2022

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de

Compromiso (COE). Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la organización establezca herramientas para la medición de los resultados.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



11

7

6

5

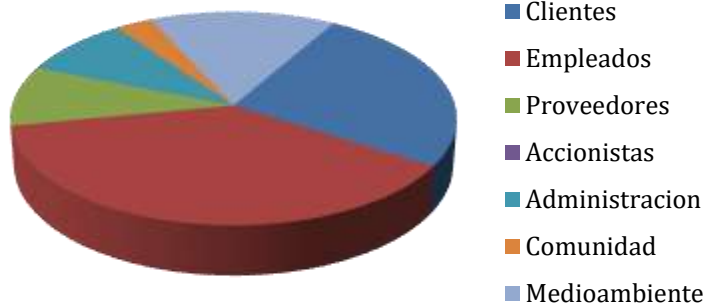
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Fomento de la calidad en la organización

Políticas Internas de Gestión - Política

Lo primero que hay que indicar es que los clientes de CAAR son sus **socios** o **asociados**, por el tipo de organización ante el que nos encontramos, un Clúster.

Para ser socio de CAAR, además de tener sede social o planta productiva en Aragón, se debe cumplir con los indicadores marcados por el Clúster, tales como tipo de CNAE, disponer de la ISO de calidad, todos los socios deben pagar una cuota anual, etc. El ser socio de CAAR permite tener un servicio de asesoramiento exclusivo y único para los mismos, servicios que están recogidos en un documento a disposición de todos los socios. Estos servicios de CAAR, son:

- 1 - Participación en las Comisiones de trabajo para definir los proyectos del Clúster.
- 2- Participación en proyectos colaborativos de innovación con otros miembros de CAAR o empresas de otros Clústeres.
- 3 - Networking: conocimiento de los directivos y de las empresas que forman parte del sector automoción en Aragón.
- 4- Promoción nacional e internacional de las empresas socias por medio del catálogo de socios CAAR en ferias, encuentros, reuniones con compradores y la página web de CAAR (www.caaragon.com).
- 5 - Apoyo de los miembros pertenecientes a CAAR ante la Administración regional, nacional y europea.
- 6 - Información periódica de la actualidad del sector por medio de: mailing, grupo LinkedIn, CAARNEWS y CaarTel.
- 7 - Partners que ofrecen colaboración a las empresas CAAR en diversas materias.
- 8 - Negociación de condiciones económicas beneficiosas para los trabajadores de empresas socias en prestación de servicios y adquisición de bienes.

Además de estos servicios, CAAR ofrece otros tipos de servicios a sus socios que se encuentran excluidos de la cuota anual, tales como:

a) Servicio de formación: cursos a coste reducido para los asociados, organizados de acuerdo con la demanda de los socios y sin necesidad de desplazar a los trabajadores fuera de la región. Posibilidad de gestionar la bonificación tripartita y realizar planes de formación ad hoc.

b) Servicios de gestión de ayudas a éxito, con un coste inferior al mercado y un porcentaje elevado de éxito (2019: 92%).

c) Cartera de colaboradores sénior de Interim Management con amplia experiencia en el sector automoción y especializados en las diversas materias: Marketing, Formación y RRHH, Calidad, Comercial...

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Todos los servicios ofrecidos por CAAR tienen un seguimiento continuo. CAAR realiza:

- Seguimiento periódico de los proyectos.
- Subsanaciones de todos los proyectos que lo requieran.
- Evaluación de calidad de los servicios, donde los resultados de son conocidos por todos los socios.
- Feedback de las conclusiones de los proyectos.
- Presentaciones individuales de los resultados de los proyectos.
- Información vía comisiones, newsletter, ruedas de prensa, etc.

Desde 2021 CAAR trabaja bajo la ISO 9001.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

CAAR realiza a todos sus socios anualmente encuestas de satisfacción y tiene en cuenta esos resultados para su mejora continua, permitiendo de esta manera conocer la opinión de sus financiadores.

Consumo responsable

Formación en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Como se explicará en profundidad más adelante, el Clúster colabora con sus empresas asociadas en la formación en materia de consumo responsable y en el uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente a través de formaciones relacionadas con el fomento del vehículo eléctrico o la eficiencia energética.

Información transparente al cliente

Política de Integridad y Transparencia - Política

CAAR proporciona información clara y honesta de su oferta, políticas de acceso y funcionamiento, acuerdos/compromisos y condiciones de uso.

De la totalidad de los productos y servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

Además del documento que recoge todos los servicios que ofrece el Clúster a sus socios, mencionado con anterioridad, CAAR posee una página web (www.caaracademy.com) donde se incluyen todos los cursos ofertados desde CAAR, con precios detallados según si eres socio o empresa/particular externo al Clúster.

Por otro lado, todo proyecto que se pone en marcha desde CAAR es comunicado a los socios informándoles de todos los detalles del proyecto: forma de trabajo, beneficios, coste, etc.

Política de Regalos - Política

CAAR ha implantado una política de regalos para desarrollar y proporcionar las pautas de comportamiento y cumplimiento que han de servir de guía en materia de ofrecimiento y aceptación de regalos y agasajos, con la finalidad de establecer un marco de actuación que erradique o, cuanto menos, mitigue los riesgos que tales actividades podrían conllevar en el marco de la actividad de CAAR.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

CAAR mantiene una posición de tolerancia cero contra la corrupción, el fraude, los conflictos de intereses, así como frente al resto de actos ilegales, comprometiéndose a actuar de manera profesional, transparente y con integridad en todas sus relaciones y tratos comerciales allí donde CAAR opere. Es por ello, que CAAR ha implantado un Sistema antifraude, que recoge políticas orientadas a prevenir la corrupción en todas sus manifestaciones.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

CAAR realiza a todos sus socios anualmente encuestas de formación para identificar sus necesidades formativas, y encuestas de satisfacción en la que tiene una media de 4,3 sobre 5.

Además, con su principal grupo de interés, es decir, sus socios, CAAR realiza las siguientes acciones:

Envía trimestralmente una newsletter, realiza Asambleas Generales, Juntas Directivas, así como diferentes comisiones de trabajos según temática y tipología de la empresa. De esta forma, CAAR realiza un seguimiento de la satisfacción de sus socios para que esta extracción de datos, le ayuden en su proceso de mejora continua.

Accesibilidad de los productos y servicios

CAAR dispone de un proceso normalizado que engloba la puesta en marcha eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade la información del producto o servicio de forma clara y precisa.

Políticas Internas de Gestión - Política

CAAR es una organización pequeña, lo que permite un trato muy cercano con todos sus socios, siendo ellos en algunos casos los que se ponen en contacto con CAAR para pedir ayuda en diferentes áreas de la empresa.

INFORME DE PROGRESO 2022

Por este motivo no todos los servicios de CAAR se investigan y desarrollan de forma planificada.

A fecha de hoy, se pueden destacar como planificados:

- Los servicios de formación: cada 4-5 meses CAAR se reúne con las empresas para identificar las necesidades formativas y poder ofertar los cursos más demandados.

- Servicios de Gestión de Ayudas Públicas: CAAR identifica las diferentes ayudas públicas que salen e informa a cada empresa que pueda ser de su interés. A todas las empresas que deciden solicitar la ayuda, CAAR le realiza el proyecto íntegramente, llevando un control estricto de fechas de plazos de solicitud o justificación.

- Servicios de Interim: cuando CAAR detecta una necesidad de Interim para uno de sus socios, el Clúster es el intermediario entre el experto y la empresa, llevando un control del proyecto con el Interim y la empresa.

Cabe destacar que gracias a las reuniones formativas CAAR ha podido detectar un factor común en todas las empresas, y es la falta de personal especializado en el sector de la automoción. De ahí nace un proyecto ambicioso de CAAR, que busca formar a los profesionales en tres líneas:

- Formación profesional: se ha firmado un convenio con el Gobierno de Aragón donde CAAR se compromete a apoyar la Formación Profesional de la rama industrial. CAAR sabe la escasez cada vez mayor de operarios formados en el sector automoción, por lo que ha empezado una campaña de concienciación en colegios y medios de comunicación para dar a conocer de las oportunidades profesionales que dan estos Grados de Formación Profesional.

- Máster Propio de Automoción (MPA): es el primer Master de Automoción en Aragón, que ha sido diseñado por CAAR junto con la Universidad de Zaragoza. Este máster se caracteriza porque el 50% de los profesores son directivos de las empresas de CAAR, y las prácticas se realizarán en las empresas socias del Clúster. Este máster forma a los estudiantes recién egresados en automoción, pero destaca porque el contenido de la formación es acorde con las necesidades de las empresas fabricantes de componentes de automoción que se encuentran dentro de nuestra región, algo que hasta ahora nadie estaba haciendo.

- Programa de Dirección de Operaciones Industriales (DOI): este programa, diseñado íntegramente por CAAR, está diseñado específicamente para los directivos de CAAR. Es un programa que ya va por su sexta edición, y permite a los directivos tener una visión global de la empresa y de sus operaciones industriales, así compartir experiencias profesionales entre los diferentes alumnos que acuden.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Con el fin de facilitar el diálogo, existen diferentes canales de comunicación que aseguran el adecuado despliegue de la detección de las necesidades de los clientes (sus asociados) y el análisis de información relevante del entorno externo que pueda afectar a corto, medio y largo plazo a la organización.

También, CAAR realiza a todos sus socios anualmente encuestas de formación para identificar sus necesidades formativas, y encuestas de satisfacción en la que tiene una media de 4,3 sobre 5.

Entre los canales de comunicación utilizados con sus clientes están las reuniones periódicas que buscan identificar las necesidades de estos, correos internos, Twitter, Facebook, página web o prensa.

Además, con su principal grupo de interés, sus socios, CAAR envía trimestralmente una newsletter, realiza Asambleas Generales, Juntas Directivas, así como diferentes comisiones de trabajos según temática y tipología de la empresa.

Las comisiones de trabajo existen por temática son de innovación, RRHH, formación, eficiencia operativa, eficiencia financiera y de calidad y excelencia.

Además, todos los socios disponen de una pizarra magnética regalada por CAAR, denominada CaaRtel, donde cuelgan toda la información relacionada con CAAR. Es una pizarra magnética que tienen los socios de CAAR colocada en sus instalaciones para hacer llegar a todos los trabajadores de dicha empresa las noticias y ventajas que tiene ser socios de CAAR, como puede ser seguros de salud más económicos, descuentos en vehículos o componentes de los mismos, descuentos de facturas telefónicas para las empresas, etc.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

CAAR tiene mecanismos que se revisan periódicamente y así permiten mejorar la opinión de sus clientes en los procesos de mejora: realiza una encuesta anual de satisfacción a todos los socios, la cual está alineada con los objetivos estratégicos del Clúster.

En este sentido, tener en cuenta los resultados de las encuestas de satisfacción y los diferentes canales de comunicación que se tienen, permite a CAAR identificar las mejoras de sus servicios y llevar a cabo las acciones necesarias para su implantación, además, del Plan Estratégico del Clúster, que es la hoja de ruta de CAAR.

Blanqueo o lavado de dinero

Código Ético / Conducta - Política

Con la adopción del Sistema antifraude y la renovación del Código ético, CAAR ofrece a sus asociados una guía de conducta que evite las posibles irregularidades en la actuación del Clúster y con sus grupos de interés, entre otros, en el ámbito financiero.

Política de Regalos - Política

La política de regalos de CAAR garantiza que en las relaciones con clientes se mantendrá el más alto nivel de conducta ética, evitándose todo tipo de irregularidades.

CLÁUSULA CONTRACTUAL DEL SISTEMA ANTIFRAUDE

El Clúster incluye una cláusula contractual a todos sus socios de negocio en la que indica a socios de negocio (proveedores, asociados, etc.) cuál es su Código ético y su política de sistema antifraude, con invitación a adherirse a los mismos.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

A través del canal de denuncias, CAAR alienta a todos los asociados a denunciar todos los casos de sospecha de comisión de conductas irregulares que ocurran dentro del ámbito de CAAR.

Este canal de denuncias está gestionado externamente por un despacho de abogados, a fin de garantizar la imparcialidad, la legalidad y la confidencialidad de las comunicaciones recibidas.

Relación duradera con los clientes

Código Ético / Conducta - Política

En el marco de su programa de responsabilidad social empresarial, el Clúster subraya la importancia de mantener una relación duradera con sus asociados. El fin último de esta cuestión es forjar la mejor relación posible.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Tras la renovación del Código ético, la nueva versión implantada es difundida entre los asociados.

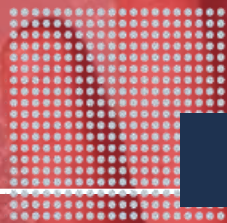
Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

CAAR realiza a todos sus socios anualmente encuestas de formación para identificar sus necesidades formativas, y encuestas de satisfacción en la que tiene una media de 4,3 sobre 5.

Además, con su principal grupo de interés, sus socios, CAAR envía trimestralmente una newsletter, realiza Asambleas Generales, Juntas Directivas, así como diferentes comisiones de trabajos según temática y tipología de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Al compartir instalaciones con otros Clústeres, compartimos las normas internas que garantizan la seguridad y la salud en la actividad de todas las áreas de gestión.

Políticas Internas de Gestión - Política

La importancia de la salud en el trabajo viene motivada por el fuerte compromiso del CAAR con el bienestar y salud de todos sus trabajadores. Este compromiso se manifiesta en una serie de propuestas que aspiran a permitir que todos los empleados y voluntarios desarrollen su profesión, así como su vida personal de la forma más plena y saludable posible, garantizando su Derecho a la salud y promocionando en todo momento su bienestar. En el Código ético de CAAR se establece que toda la plantilla deberá *"obedecer las normas de salud y seguridad en el trabajo y velar por su propia seguridad y la de sus compañeros"*.

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

Algunas de las mejoras de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son:

- Teletrabajo: todos los empleados son conscientes de que tienen la posibilidad de teletrabajo.

- Empleo de material ergonómico en el trabajo: todos los puestos de trabajo en las oficinas están provistos de material suficiente para garantizar la higiene postural de sus trabajadores y prevenir las lesiones habituales de este tipo de trabajos.

- Luz natural directa: las oficinas del Clúster cuentan con luz natural directa y suficiente que permite a los trabajadores desarrollar su jornada laboral en condiciones óptimas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Mediante las reuniones trimestrales conocemos si nuestro proceso de seguridad y salud en el trabajo está funcionando de manera adecuada o si hay necesidad de revisarlo.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

Políticas Internas de Gestión - Política

En CAAR resaltamos la importancia de la erradicación del trabajo infantil y del forzoso.

No existe ninguna justificación que permita desviarse del trabajo infantil y forzoso. Cualquier conducta contraria a este principio se consideraría como muy grave y se tomarían las oportunas medidas al respecto.

Como se establece en el Código ético de CAAR, el Clúster *"defiende y promueve el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, garantizando el estricto cumplimiento de la normativa aplicable y de las buenas prácticas en relación con las condiciones de empleo, salud, seguridad y derechos de los trabajadores"*.

Número de proyectos o acciones sociales - Indicador de Seguimiento

Como explicaremos más adelante, CAAR lleva a cabo varias acciones sociales que directamente luchan contra el trabajo infantil.

Evaluación de desempeño a empleados/as

En CAAR tenemos en cuenta la satisfacción de los empleados y voluntarios, a través de mecanismos para saber su opinión de las personas empleadas y voluntarias, su análisis y, en su caso, desarrollo de planes de mejora.

Evaluación continua - Acción / Proyecto

Al tratarse el Clúster de una organización pequeña, esta circunstancia nos permite tener un trato cercano entre sus integrantes de la plantilla, por ello, la gerencia tiene un conocimiento bastante exhaustivo de cuáles son las necesidades de sus trabajadores.

A pesar de que el trato es cercano y diario, trimestralmente el gerente se reúne con cada uno de los integrantes de CAAR para conocer las necesidades de puedan tener, conocer su opinión del funcionamiento del Clúster, etc.

De todas las sugerencias que aportan los trabajadores, siempre que es posible, se toman las medidas necesarias para asegurar el correcto funcionamiento de CAAR.

A los trabajadores siempre se les pregunta en que proyectos les gustaría trabajar o que línea profesional quieren seguir dentro de CAAR con el objetivo de buscar su crecimiento profesional.

Por otro lado, todos los trabajadores tienen un presupuesto igual asignado para su formación, la cual el 50% es sugerido por CAAR y el otro 50% por el trabajador.

CAAR en 2021 llevó a cabo un proyecto llamado "CAAR y Quiero Trabajar Aquí" elaborado por SERLOG para conocer la satisfacción de sus trabajadores y realizar un análisis retributivo.

Con este proyecto a través de estándares se ha medido la situación actual de cada trabajador (motivaciones, anhelos o preocupaciones). Por ello, CAAR ha podido

implantar medidas objetivas de mejora y conseguir implantar buenas prácticas.

CAAR y Quiero trabajar Aquí se unieron con el compromiso para marcar la diferencia poniendo el foco en las personas que hay dentro de la organización. Para ello ha sido vital conocer el grado de satisfacción de los trabajadores de CAAR y de qué manera querían que éste crezca.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Gracias a estas evaluaciones trimestrales conocemos si nuestra organización está funcionando de manera adecuada o si hay necesidad de revisarlo. "CAAR y Quiero Trabajar Aquí" también ha ayudado a la detección de la satisfacción de los empleados de CAAR.

Oportunidades para jóvenes con talento

Política RSE - Política

En el marco de su programa de responsabilidad social empresarial, el Clúster subraya la importancia de la formación de jóvenes con talento.

Desarrollo profesional - Acción / Proyecto

CAAR realiza distintos proyectos:

PROYECTO EMBAJADORES:

El proyecto "embajadores CAAR Come2industry" tiene por objetivo fomentar las profesiones de éxito, y poner en valor las carreras profesionales en la industria. Las empresas tienen dificultad de encontrar profesionales formados en áreas industriales, ya que los jóvenes y sus familias no conocen las carreras profesionales que pueden desarrollar en las empresas industriales. Es un proyecto de responsabilidad social corporativa que desarrolla CAAR en colaboración con el Gobierno de Aragón y la Fundación Ibercaja. Mediante una dinámica de storytelling, nuestros embajadores, trabajadores voluntarios con experiencia de nuestras empresas

INFORME DE PROGRESO 2022

asociadas, cuentan a los alumnos su historia profesional, y animan a los grupos de chicos a adivinar cuál es su profesión. Más del 25% de los alumnos manifiestan interés por ampliar información sobre la oferta educativa de grados de formación profesional industrial tras la experiencia. En 2019, el último año en el que el programa se desarrolló antes de la pandemia, los centros visitados aumentaron sus matriculas en ciclos industriales en un 17% con respecto a los centros que no participaron.

En 2022 hemos recuperado el programa, que ha vuelto a la presencialidad. Más de 1.200 estudiantes han participado en las dinámicas. 16 embajadores de excepción de las empresas: Arcelormittal S.L., Celulosa Fabril S.A., Fersa Bearings S.A., Jordan Aragón S.A., Lear Corporation Asientos S.L., Metromecánica S.L., Grupo Stellantis, Sigit Automotive S.L., Soluciones Metálicas Asensio S.L. (Grupo Hierros Alfonso) y Thermolympic S.L. han contado por grupos una historia, con un enigma final, que los alumnos han tenido que resolver. Con este proyecto las entidades participantes han contribuido al desarrollo de empleo estable y de calidad entre la gente joven, fomentando las vocaciones industriales, y transmitiendo la idea de que la industria ofrece carreras profesionales con futuro.

CAAR desarrolla de esta forma su compromiso con el talento y el desarrollo profesional de nuestros jóvenes, y también combate desde nuestra posición la falta de talento industrial que adolece la sociedad española.

<https://caaragon.com/jornada-de-come2industry-en-el-centro-san-valero/>

MOTO STUDENT:

CAAR patrocina los dos equipos de las escuelas de ingeniería de Aragón, EINA y la Almunia, que participan en la carrera internacional de motos Motostudent. Esta carrera es la mayor competición internacional universitaria de motocicletas del mundo. En su historia, más de 4.000 estudiantes universitarios y más de 280 equipos de universidades de 20 países y cuatro continentes, con una inversión en I+D+i de más de 5,5 millones de euros. En 2020 cuenta con 104 equipos que han empezado a diseñar y fabricar el prototipo que traerán a competir a MotorLand Aragón en otoño del 2023.

CAAR no solo patrocina el equipo, sino que ayuda a los equipos a conseguir ayuda de otros patrocinadores. Integrantes de los dos equipos, que habitualmente son adversarios en las pistas, han colaborado en un taller de trabajo organizado por CAAR para mejorar sus resultados a la hora de buscar patrocinadores para sus proyectos. CAAR impulsa así su compromiso con la cooperación, la innovación y las sinergias entre competidores, uno de sus valores fundamentales como Clúster.

<https://caaragon.com/el-circe-se-convierte-en-proveedor-oficial-de-los-motores-electricos-de-la-competicion-motostudent/>

HIPERBARIC:

CAAR ha patrocinado el equipo San Valero Hiperbaric 2022. Este proyecto brinda a alumnos, profesores y mentores la posibilidad de potenciar el talento y la creatividad innovando en un proyecto multidisciplinar trabajando en equipo con cinco familias profesionales diferentes del centro educativo. El desafío busca animar a los participantes a que se interesen por la ciencia y consigan diseñar y construir un prototipo de coche de inercia. El desafío consiste en la construcción de un vehículo de gravedad, y una carrera posterior entre todos los equipos, que este año se celebró en Burgos.

Centro San Valero ganó el primer premio en la categoría "Mejor Plan Empresarial" y consiguieron el 13er puesto en la clasificación general del Hiberbaric Challenge. Participaron alumnos de los Grados Superiores de Construcciones Metálicas, Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, Automoción, Mecatrónica y Administración y Finanzas.

CAAR apoya de esta forma la formación interdisciplinar, el trabajo en equipo, la forman "by doing" e incrementa su presencia y relación con los centros educativos, un objetivo básico del Clúster.

<https://caaragon.com/el-caar-apoya-al-centro-san-valero-en-el-hiperbaric-challenge-2022/>

INFORME DE PROGRESO 2022

PROYECTO COACH:

CAAR ha participado por tercer año en el proyecto Coach de fundación Exit. El Proyecto Coach es una iniciativa de voluntariado corporativo que tiene por objetivo orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del coaching y del mentoring. Está dirigido a empresas socialmente responsables que quieran involucrar al personal de la empresa en una acción solidaria concreta durante un tiempo limitado y con unos resultados asegurados.

Para ello, la Fundación Exit forma a voluntarios de empresas socialmente responsables para que puedan hacer de "coach" a los y las jóvenes participantes. Este año, voluntarios de CAAR participaron mentorizando a alumnos de formación profesional básica del centro San Valero. Una experiencia estupenda, en la que el aprendizaje es mutuo.

PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN BÁSICA EN INYECCIÓN DE PLÁSTICO:

El objetivo de este programa llevado a cabo en 2018 consistía en fomentar la inserción profesional en el sector industrial a jóvenes sin experiencia en el sector, para su incorporación inmediata a la empresa. Dicho programa era dirigido a jóvenes entre 18-25 años en procesos de inserción profesional y con baja cualificación, dispuestos a asumir el reto de incorporarse a la industria. El programa se desarrolló en colaboración con Cámara de Comercio y Fundación Adunare, que se encargaron de seleccionar los 20 alumnos que han participado en el curso, que se ha desarrollado desde enero a junio de 2019. Los alumnos recibieron 180 horas de formación no solo en aspectos técnicos de inyección de plástico, sino también en sistemas de gestión, calidad, y habilidades personales. El programa fue finalizado por 17 alumnos, de los que se ha conseguido insertar a un 25%.

Hay que destacar que CAAR desde comienzo de 2018 es miembro del Pacto Mundial, y participa en toda la formación online que el Pacto Mundial imparte a sus socios.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

CAAR promueve la inserción y la accesibilidad de personas con discapacidad en nuestra organización.

En el Código ético de CAAR se promueve la no discriminación de ningún tipo, por supuesto, incluida por razones de discapacidad. Además, CAAR externaliza el servicio de contratación a través de una empresa de selección llamada "SERLOG". Esta empresa promueve la inserción de personas con discapacidad y como principio establece la no discriminación por ningún motivo (discapacidad, raza, género, etc.)

Igualdad de género

Las personas empleadas y voluntarias son el grupo de interés que siempre está presente en cualquier tipo de organización pública o privada. Las personas que forman parte de la organización son los primeros en comprender y compartir el proyecto para hacer creíble y consistente el mensaje que envía una organización a sus clientes/usuarios/beneficiarios y resto de stakeholders a través de sus hechos y de sus palabras.

En el marco de su programa de responsabilidad social empresarial el Clúster subraya la importancia de los Derechos Humanos.

Políticas Internas de Gestión - Política

CAAR garantiza el respeto al principio de igualdad de género, en general, y también la igualdad de origen racial, o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura, etc.

Además, CAAR garantiza el principio de igualdad de oportunidades de forma específica, en el acceso a los puestos de trabajo y voluntariado, la formación, el

INFORME DE PROGRESO 2022

desarrollo profesional, la retribución, etc. y se gestiona de forma activa la diversidad dentro de los equipos humanos.

Código Ético / Conducta - Política

En el Código ético, el Clúster también contempla la no discriminación entre sus trabajadores por sexo, religión, etc. y promueve la igualdad de oportunidades entre sus integrantes.

Acción social - Acción / Proyecto

Explícitamente existen medidas que promueven la igualdad de oportunidades y garantizan la no discriminación de forma general.

CAAR es una organización muy pequeña formada por 9 trabajadores (7 en plantilla + 2 Trade) que, por su tamaño, no tiene obligación de tener un Plan de Igualdad.

No obstante, para CAAR, no existe ninguna justificación que permita desviarse del principio fundamental de igualdad. Cualquier conducta contraria a este principio se consideraría como muy grave y se tomarían las oportunas medidas al respecto.

Por ello, en CAAR se cumplen los criterios de paridad en cuanto al número de empleados mujeres y hombres, habiendo en la actualidad en plantilla, un total de:

- 5 mujeres
- 4 hombres

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En las reuniones trimestrales que se tiene con los trabajadores siempre se les pregunta en qué proyectos les gustaría trabajar o qué línea profesional quieren seguir dentro de CAAR con el objetivo de buscar su crecimiento profesional.

En 2021 CAAR llevó a cabo un proyecto llamado "CAAR y Quiero trabajar aquí" elaborado por SERLOG para conocer la satisfacción de sus trabajadores y realizar un análisis retributivo. Con este proyecto a través de estándares se ha medido la situación de cada trabajador

(motivaciones, anhelos o preocupaciones). Por ello, CAAR ha podido implantar medidas objetivas de mejora y conseguir implantar buenas prácticas.

Formación al empleado/a

La organización pregunta a las personas empleadas y voluntarias por sus necesidades de formación.

Políticas Internas de Gestión - Política

CAAR entiende la formación como una inversión a largo plazo, y busca que también el propio trabajador lo valore como tal, teniendo en cuenta que por un lado va a aportar un mayor valor al Clúster y por otro va a aumentar notablemente su crecimiento intelectual y personal.

Los conocimientos de los empleados de CAAR es un capital importante, por lo que para el Clúster la formación es un compromiso estratégico. por este motivo todos los años invierte en formación para sus empleados.

Existe un plan de formación y las personas empleadas y voluntarias pueden proponer acciones formativas que favorecen la empleabilidad y la promoción interna.

Además, existe un Plan de formación en las Políticas del Sistema antifraude, para que todas las personas de la organización conozcan, estén al tanto y tomen conciencia de la importancia de las medidas de cultura de cumplimiento normativo dentro del Clúster.

Formación - Acción / Proyecto

Anualmente se destina un presupuesto de formación igual para cada uno de los trabajadores de CAAR.

En un documento se recoge la formación que desde CAAR se cree que sería necesaria que el trabajador realizara, pero en este documento se va actualizando y definiendo trimestralmente junto con el trabajador.

INFORME DE PROGRESO 2022

Todos los trabajadores tienen un presupuesto anual asignado a su formación, la cual el 50% es sugerido por CAAR y el otro 50% por el trabajador.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En las reuniones trimestrales de objetivos que gerencia mantiene con sus empleados se revisan las necesidades formativas de los trabajadores y se les permite optar a aquellas que sean factibles con la línea de trabajo de CAAR y el desarrollo personal del trabajador.

Tras la formación del Sistema antifraude, según lo establecido en el "Plan de formación y concienciación del Sistema antifraude", hay una encuesta llamada "Evaluación de la formación del Sistema antifraude", que deben rellenar todas las personas que la realizan para saber el grado de satisfacción, necesidades, posibles mejoras, etc.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Convenio Colectivo - Política

La totalidad de los trabajadores de CAAR están bajo el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Zaragoza.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Trimestralmente, el gerente se reúne con cada uno de los integrantes de CAAR para conocer las necesidades que puedan tener, conocer su opinión del funcionamiento del Clúster, etc.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la organización

CAAR mantiene una posición de tolerancia cero contra la corrupción, fraude y los conflictos de intereses, así como frente al resto de actos ilegales comprometiéndose a actuar de manera profesional, transparente y con integridad en todas sus relaciones y tratos comerciales allí donde CAAR opere.

Políticas Internas de Gestión - Política

Se espera que todos los empleados cumplan con nuestras políticas internas y apliquen los más altos estándares éticos en sus relaciones dentro del CAAR.

Desde CAAR defendemos un comportamiento transparente y honesto de acuerdo con los valores de CAAR. Por ello, este año, hemos llevado a cabo la renovación del Código ético y además, hemos implantado las siguientes políticas, procesos y documentos:

Política del Sistema antifraude,
Política de regalos y agasajos,
Política de conflictos de intereses,
Política anticorrupción y prevención del fraude,
Procedimiento de compras,
Procedimiento de pagos y aprobación de facturas,
Cláusula contractual del Sistema antifraude,
Procedimiento de diligencia debida sobre asociados,
Programa de Auditoría interna,
Plan de formación y concienciación del Sistema antifraude,
Procedimiento de Comunicación e Investigación de Incidencias,

Además, hemos creado un "Comité de Compliance" encargado entre otras funciones, de la supervisión del cumplimiento de estas políticas y hemos implantado un Canal de denuncias, denominado Targatis, para que cualquier persona pueda poner en conocimiento del

INFORME DE PROGRESO 2022

Clúster cualquier posible irregularidad cometida en su seno.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Hemos desarrollado un Plan de Comunicación del Sistema antifraude para proceder a la comunicación de las Políticas anteriormente expuestas tanto de los empleados y voluntarios de CAAR, como de terceros, asociados y proveedores.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Una de las novedades de este año es la implantación del Canal de denuncias de CAAR, como hemos adelantado. Es un recurso importante para poner a disposición de los diferentes grupos de interés de CAAR un medio de comunicación para la resolución de cuestiones ilícitas, infracciones del Código ético y normativa internas de CAAR.

CAAR alienta a todos los empleados, Gerencia, miembros de la Junta Directiva, asociados y socios de negocio a denunciar todos los casos de sospecha de conductas irregulares que ocurran dentro del ámbito de CAAR a través del Canal de Denuncias "Targatis" habilitado por CAAR y gestionado externamente por un despacho de abogados, a fin de garantizar la imparcialidad, la legalidad y la confidencialidad de las comunicaciones recibidas.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

CAAR expone y transmite activamente publicidad e información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés y ante la sociedad. A pesar de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y se somete voluntariamente a la auditoría de cuentas.

CAAR realiza dos Asambleas Generales al año, donde se rinde cuentas de todas las acciones llevadas a cabo en el Clúster, se muestran las cuentas, se proponen cambios, etc.

Conciliación familiar y laboral

Para CAAR sus trabajadores son uno de los pilares fundamentales, por el que se preocupa constantemente.

Normativa Interna - Política

CAAR no cree en una filosofía de trabajo con horarios fijos. CAAR mide el trabajo de sus trabajadores por objetivos cumplidos y proyectos desarrollados.

Sabemos que la conciliación de la vida familiar y laboral es algo costoso en algunas ocasiones, por ello mantenemos un horario flexible, con la finalidad de que el trabajador pueda organizarse mejor.

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

Todos los trabajadores de CAAR tienen horario flexible, pueden trabajar desde casa o cualquier otro lugar con el portátil los días que lo necesiten, realizar gestiones personales sin ninguna traba por parte de la gerencia o tomarse vacaciones en cualquier fecha del año. Todas estas facilidades que ofrece CAAR permiten tener a trabajadores con un alto grado de satisfacción, demostrando orgullo de pertenecer a CAAR, y permite alcanzar resultados muy positivos en los objetivos de cada uno de ellos.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Mediante la evaluación trimestral conocemos si nuestro plan de conciliación está funcionando de manera adecuada o si hay necesidad de revisarlo.



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

Política de proveedores - Política

CAAR utiliza mecanismos que ayudan a conocer, clasificar y evaluar a los proveedores en base a los criterios establecidos por la organización, valorando su servicio, precio, proximidad, prácticas sociales y medioambientales en su actividad.

De este modo, a la hora de seleccionar a nuestros socios de negocio, tenemos en cuenta su compromiso social y medioambiental. Evaluamos a nuestros proveedores para poder comparar y estudiar cuáles tienen una Política social similar a la nuestra, respetando los cuatro pilares esenciales del Pacto Mundial.

Para el Clúster el precio no es el factor que más pesa a la hora de contratar el servicio de un proveedor dentro de CAAR. El Clúster prima la calidad y reputación profesional ante el precio de los servicios de sus proveedores.

Hasta la fecha no se clasifican los proveedores por sus prácticas sociales o medioambientales, pero si tiene en cuenta el cumplimiento de la ley por parte de estos y su reputación social.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Tras la renovación del Código ético, la nueva versión es difundida entre los proveedores y otros socios de negocio.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Las relaciones entre organizaciones y proveedores deben estar basadas en la confianza y en la transparencia y deben ser bidireccionales. En Responsabilidad Social la relación bidireccional se refiere, al control que las organizaciones ejercen sobre los proveedores y a la responsabilidad que una organización puede tener en las actividades y decisiones de un proveedor y como ésta puede influir o ayudarlo en el desarrollo de programas que tiendan a mejorar su desempeño en materia de Responsabilidad Social.

El diálogo con proveedores es clave para incrementar la eficiencia y reducir los costes. Una gestión responsable en materia de proveedores implica actuar con transparencia en todos los ámbitos de la relación: en la selección, homologación y clasificación, en su caso, adjudicación de contratos, compromiso de pago, etc.

Normativa Interna - Política

CAAR selecciona a sus proveedores en primer lugar por la calidad de sus servicios, pero cabe mencionar que el 100% de ellos son nacionales, siendo un gran porcentaje de origen regional.

CAAR sabe lo importante que es promover el desarrollo local, y siempre que es posible trabaja con proveedores de Aragón.

Destacar que todos los detalles que se compran desde CAAR para sus ponentes o charlas son productos de comercio justo que se compran en la tienda "Suralia".

CAAR nunca trabajará con proveedores que no cumplan la ley o su reputación profesional se vea contaminada por prácticas poco éticas.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Tras la renovación del Código ético, la nueva versión es difundida entre los proveedores y otros socios de negocio.

Relación duradera con los proveedores

Política RSE - Política

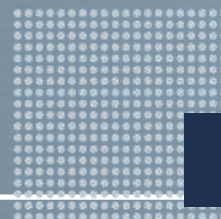
En el marco de su programa de responsabilidad social empresarial, el Clúster subraya la importancia de mantener una relación duradera con sus proveedores. El fin último de esta cuestión es forjar la mejor relación posible con sus proveedores.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Tras la renovación del Código ético, la nueva versión es difundida entre los proveedores y otros socios de negocio.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Contratos transparentes con la administración pública

Las relaciones con la Administración pública son muy importantes para CAAR, ya que en muchas ocasiones actúa como canal de comunicación entre sus asociados y los organismos públicos. Entre las áreas de mayor interés y con las que se han llevado proyectos y convenios están la de Economía, Industria y Empleo, Educación y la de Innovación.

Código Ético / Conducta - Política

CAAR mantiene una posición de tolerancia cero contra la corrupción, fraude y los conflictos de intereses, así como frente al resto de actos ilegales comprometiéndose a actuar de manera profesional, transparente y con integridad en todas sus relaciones y tratos comerciales allí donde CAAR opere.

Política de Integridad y Transparencia - Política

CAAR proporciona información clara y honesta de su oferta, políticas de acceso y funcionamiento, acuerdos/compromisos y condiciones de uso y proyectos con la administración pública.

Por otro lado, todo proyecto que se pone en marcha desde CAAR con la administración pública es comunicado a los socios informándoles de todos los detalles del proyecto: forma de trabajo, beneficios, coste, etc.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Desde CAAR defendemos un comportamiento transparente y honesto de acuerdo con los valores de CAAR. Por ello, este año, hemos llevado a cabo la renovación del Código ético y además, hemos implantado: Política del Sistema antifraude, Política de regalos y agasajos, Política de conflictos de intereses, Política anticorrupción y prevención del fraude, Procedimiento de compras, Procedimiento de pagos y aprobación de facturas, Cláusula contractual del Sistema antifraude, Procedimiento de diligencia debida sobre

asociados, Programa de Auditoría interna, Plan de formación y concienciación del Sistema antifraude, Procedimiento de Comunicación e Investigación de Incidencias, Código Disciplinario, además de la creación de un Comité de Compliance como organismo supervisor de estas políticas y la implantación del Canal de denuncias "Targatis" para comunicar cualquier incidencia que se pudiera producir en el seno de CAAR, contraria a la legalidad o a sus políticas internas.

Todas estas Políticas y mecanismos, están orientados a evitar cualquier tipo de irregularidad en sus relaciones con la administración, así como con el resto de operadores.

Identificación de conductas no éticas o ilícitas

CAAR, a través de sus Políticas internas, identifica las conductas que no son lícitas o no responden a los estándares establecidos por el Clúster en su Código ético, prohibiendo cualquier clase de actuación contraria a las mismas.

Código Ético / Conducta - Política

Tal y como consta en el Código Ético de CAAR, los integrantes de la plantilla, de la Gerencia y de la Junta Directiva en sus relaciones con los entes públicos se abstendrán de:

- Ofrecer a funcionarios, autoridades públicas o, en general, personal de entes públicos, por el desarrollo de las funciones propias de su cargo, remuneraciones, ventajas, regalos o entretenimientos inapropiados o ilegales para obtener beneficios en nombre de CAAR o de cualquiera de sus asociados.
- Aceptar la petición de remuneraciones, ventajas, regalos o entretenimientos inapropiados o ilegales por parte de funcionarios, autoridades públicas o, en general, personal de entes públicos por el desarrollo de las funciones propias de su cargo.
- Proporcionar información que infrinja las obligaciones de confidencialidad.
- Aprovecharse de cualquier tipo de relación personal y/o que pudiera constituir un conflicto de intereses.

INFORME DE PROGRESO 2022

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

En el ámbito del Sistema antifraude implantado por CAAR, se realizó un análisis de riesgos de la organización, sobre los delitos de los que puede ser responsable la persona jurídica, entre ellos los delitos en materia de corrupción.

Tras ello, se establecieron una serie de medidas de mitigación tendentes a evitar que dichos riesgos se materializaran.

En la Política anticorrupción y prevención del fraude se incluyen todas aquellas conductas y definiciones relacionadas con el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses y aquellas materias en las que el Clúster debe prestar especial atención en sus relaciones con las Administraciones públicas.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

CAAR en su normativa interna prohíbe expresamente: la corrupción, los pagos de facilitación, las donaciones y patrocinios (salvo que sean a entidades benéficas o sin ánimo de lucro), el tráfico de influencias y el fraude en las subvenciones.

Además, sus Políticas detallan un listado de posibles escenarios de riesgo (red flags) para que sirvan de guía para detectar los supuestos de corrupción y de fraude en la gestión de subvenciones que tendrían que ponerse en conocimiento de la organización.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Compromiso por los derechos humanos

Política RSE - Política

Para CAAR el desarrollo sostenible no es una moda, es una necesidad, una pata fundamental para el correcto desarrollo de cualquier organización.

CAAR piensa que las empresas deben devolver a la sociedad lo que toman de ella.

Desde 2015 CAAR se encuentra inmerso en distintos proyectos de Acción Social dentro de su Política de Responsabilidad Social Empresarial:

En 2015 llevo a cabo un proyecto, que fue apoyado por el Gobierno de Aragón, donde se realizó un análisis en materia de responsabilidad social y una memoria de sostenibilidad a 5 PYMES socias de CAAR. Además, se organizó a comienzo de 2015, un acto donde otras empresas industriales, también socias de CAAR, contaron que era para ellos la RSE y las medidas en materia de RSE que estaban llevando a cabo desde sus plantas.

Con estos proyectos CAAR quería demostrar que no solo las empresas de servicios o las multinacionales realizan acciones relacionadas con la RSE, sino que hay muchas PYMES industriales que día a día se preocupan por sus trabajadores y su entorno, es decir, que son socialmente responsables. Desde 2015 también CAAR ha llevado a cabo estos mismos análisis con otras PYMES socias. CAAR además no solo se queda en analizar la RSE de sus empresas, sino que se marcó el reto de analizarse a sí mismo. El primer paso que dio CAAR es adherirse al Plan de Responsabilidad Social en Aragón, tanto para apoyar la RSE dentro de la región, así como conocer en qué estado se encuentra dentro de la RSE el Clúster. Esto le permitió desarrollar con más detalle su primer informe de sostenibilidad. Ya son 7 años los que CAAR lleva adherido a este Plan.

Por otro lado, desde 2016 CAAR ha empezado a desarrollar distintos proyectos sociales, y cada año

destina una partida económica para el correcto desarrollo del mismo. CAAR sabe que la unión hace la fuerza, y es su gran virtud, por lo que los proyectos sociales que realiza siempre son con el objetivo de involucrar al mayor número de socios posible.

En 2016, se inició el proyecto denominado "Lápices y Sonrisas". El objetivo de la iniciativa "Lápices y Sonrisas" que promueven el CAAR y ASDES (Asociación Deporte Solidario) es la recogida y posterior entrega de cualquier tipo de herramienta que los niños necesitan durante el curso escolar: lápices, bolígrafos, rotuladores, gomas de borrar, cuadernos, reglas, calculadoras, estuches o mochilas, entre otras.

Esta campaña se ha venido realizando desde entonces, con un alto éxito y un alto grado de implicación, constituyendo un verdadero orgullo para CAAR.

online
VI CAMPAÑA DE RECOGIDA DE MATERIAL ESCOLAR
OBJETIVO 100 X 100
Del 18 al 31 de octubre de 2021

Lápices y sonrisas

campaña online
caaragon.com/lapices-y-sonrisas-2021

Campaña impulsada por: CAAR 88
Colabora: Copy & Paste, ASDES, Prestige

INFORME DE PROGRESO 2022

El Clúster hace llegar a las empresas interesadas en participar en el proyecto las cajas solidarias, siendo sus empleados, proveedores y clientes quienes se encargan de llenarlas. En 2017 CAAR contó con el apoyo logístico del Grupo Empresarial Mypa y de Denox Fabricantes de Menaje y Comercial Edizar (Converzar), que pusieron a disposición de esta iniciativa las cajas y urnas de cartón necesarias.



En 2018 CAAR contó con el apoyo de CONVERZAR que fue la empresa que donó las cajas y URBETRANS la empresa que recogió todas las cajas de forma solidaria.

En 2016 CAAR logró reunir 120 cajas, más de 1.500 niños de familias sin recursos se beneficiaron de esta campaña.



En 2017 fueron 40 las empresas que participaron, recogiendo 85 cajas y llegaron a unos 2.000 niños en

riesgo de exclusión social. Y 2018 participaron 52 entidades llegando a unos 3.000 niños.

En 2019, la cuarta, participaron 57 empresas e instituciones socias del CAAR. La recopilación del material acogió el acto de entrega de las más de 130 cajas que se han recogido en 71 instalaciones diferentes, entre empresas, centros de investigación y facultades de la Universidad de Zaragoza en sus campus de Zaragoza, Huesca y Teruel. El material recogido fue repartido entre 10 asociaciones y entidades que trabajan con familias sin recursos y niños en situación de emergencia social.

En 2020, se pudieron recaudar más de 8.000 en material escolar, y se pudo ayudar a las 13 entidades que nos han pedido material escolar: AMASOL (Asociación de Madres Solas), Asociación AINKAREN, Civitas (Asociación de Vecinos del Barrio de Las Fuentes de Zaragoza), Hospital Infantil de Zaragoza, Hospital San Juan de Dios, Asociación de Vecinos Kasan - Unión Vecinal Cesaraugusta, Fundación la Caridad, Fundación CEPAIM, Fundación APIP-ACAM, Fundación el Tranvía, Plena Inclusión Aragón, Asociación Sonrisas y Cruz Roja Aragón.



En 2022, la sexta vez que se realiza el proyecto, la iniciativa ha entregado lotes con casi 11.300 unidades de rotuladores, cuadernos, carpetas y mochilas a diversas asociaciones que atienden a personas en riesgo de exclusión social, por valor de casi 8.500 euros.

Se puede consultar información de esta iniciativa en la web: <https://caaragon.com/lapices-y-sonrisas-2020/>

INFORME DE PROGRESO 2022



Otra pequeña acción llevada desde 2016, como ya avanzábamos con anterioridad, es que todos los detalles que se les da a los ponentes en charlas de CAAR serán de tiendas de comercio justo.

-Desayunos y actos solidarios

Durante todo 2017 los desayunos que se pusieron en los actos realizados y organizados por CAAR se contrataron a "Un café diferente", empresa de catering que trabaja con productos de comercio justo. Se ha tenido que dejar de contar con el servicio de esta empresa ya que lamentablemente se produjo su cierre. Desde entonces CAAR está intentando contactar con una empresa similar a la anterior mencionada, para contratar sus servicios de catering.

- Tú también mereces una sonrisa

Hay que destacar que CAAR estrenó en 2019 una nueva campaña llamada "Tú también mereces una sonrisa". Dicha campaña pretendía paliar el aislamiento y la soledad que padecen muchas personas de edad avanzada y que puede agravarse cuando están enfermos

y hospitalizados. En esta que se llevó a cabo la recogida de regalos en las empresas colaboradoras, que después se entregaron en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza el 6 de enero con el desayuno a las personas mayores hospitalizadas. Dichas empresas colaboradoras fueron cuatro empresas asociadas al Clúster de Automoción; Brembo, CEFA, CONVERZAR y Enganches Aragón. El reto era conseguir arrancar una sonrisa el día de Reyes a las personas mayores hospitalizadas con pequeños detalles comprados por los empleados.

<https://converzar.com/i-campana-solidaria-tu-tambien-mereces-una-sonrisa/>



-Automoción por Ucrania



Varios Clústeres de automoción españoles iniciaron a mediados del mes de marzo de 2022, el reto solidario "Automoción por Ucrania", a través del cual se pretendía dar respuesta inmediata a la situación de urgencia humanitaria que se vivía en el país de Ucrania. Durante este tiempo se han recaudado más de 29.000 euros, que han sido destinados de manera íntegra al Comité Español de ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados) con el fin de paliar, en la medida de lo posible, las necesidades que están viviendo en primera persona esta situación dramática, y ante la que el sector de la automoción ha querido mostrar su solidaridad y su compromiso social por la paz y el entendimiento de los pueblos y las naciones. Estas donaciones, que han llegado directamente a ACNUR, se han destinado a la zona de conflicto de Ucrania y áreas fronterizas. Esta cantidad posibilitará que se pueda prestar asistencia jurídica y psicosocial a los afectados, así como proporcionar artículos de emergencia, kits de reconstrucción, agua y medicinas a las personas, en su mayoría, mujeres y niños, que se han visto forzados a huir de sus hogares en las últimas semanas.

Se puede consultar información de este proyecto a través de los enlaces web:

<https://caaragon.com/el-caar-se-une-al-reto-solidario-por-ucrania-de-acnur/>

- Obtención de mascarillas

Con motivo de la crisis sanitaria a raíz de la pandemia por COVID- 19, en abril del año 2020 CAAR decidió ponerse manos a la obra ante los problemas que estaban teniendo algunas de sus empresas para adquirir mascarillas. CAAR aprovechó los contactos en China de

algunos de sus socios y negociaron precios de compra. De tal forma, el Clúster recibió 330.000 mascarillas que fueron repartidas entre sus socios. En consecuencia, los asociados pudieron garantizar que todos sus empleados dispusieran de estos equipos de protección para su salud y seguridad.

Contribución de la empresa al desarrollo local

Política RSE - Política

Existen otros proyectos sociales llevados a cabo por CAAR que van unidos a la Política de Responsabilidad Social del Clúster.

El más importante a destacar es el apoyo a la formación dentro de la región que ofrece CAAR.

Para el desarrollo de nuestra región, CAAR sabe que la formación es un pilar fundamental, por lo que el Clúster trabaja en varias líneas formativas, que abarcan desde la formación profesional a titulaciones superiores.

- Grado de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad:

CAAR lleva un tiempo detectando la necesidad por parte de las empresas de perfiles profesionales perteneciente a la rama de mecanizado, moldistas y matriceros.

Por otro lado, en los centros formativos de Aragón están teniendo el problema que cada vez son menos los alumnos que se matriculan en estos Grados de FP.

De aquí nace en 2016 el convenio de colaboración con Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón y CAAR, para potenciar la formación de estudiantes.

- Fábrica de aprendizaje:

Dentro de la misma línea de antes, tras el crecimiento de la industria de la automoción en Aragón y la falta de

INFORME DE PROGRESO 2022

personal cualificado, dentro del mismo convenio antes mencionado, el Gobierno de Aragón también apoya a uno de los proyectos más ambicioso de CAAR, conocido como "Fabrica de Aprendizaje".

Desde CAAR, con el apoyo de las empresas, el Gobierno de Aragón y sindicatos, entre otros, busca crear la primera Fábrica de Aprendizaje de España.

En la Fábrica de Aprendizaje se busca replicar los procesos productivos de una factoría real.

Con este proyecto se quiere potenciar la formación de los estudiantes tanto universitarios como de FP, profesorado, trabajadores, y desempleados, con el fin de mejorar la cualificación y la empleabilidad de la región.

Ambas partes buscan convertir a Aragón en un polo de atracción para la automoción en España, y ser un referente a nivel internacional.

- Máster Propio de Automoción de Aragón (MPA):

En octubre de 2016 arrancó el primer Máster de Automoción en Aragón (MPA) El MPA nace tras un gran trabajo desarrollado desde 2015 por CAAR y la Escuela de Ingenieros y Arquitectura de la Universidad de Zaragoza (EINA). El máster es impartido por un equipo mixto que incluye un 50% de profesores de la EINA y otro 50% de directivos y técnicos de las empresas de CAAR que aportan la visión estratégica del sector y su experiencia práctica. Además, cabe destacar que las prácticas, que son remuneradas, se realizan en las empresas de CAAR. El objetivo es formar profesionales en ingeniería y fabricación de vehículos y componentes, en conocimientos y habilidades de gestión propias del sector de la automoción, algo que hasta este máster en Aragón no se venía haciendo. Con este máster se facilita una rápida incorporación a las empresas a los estudiantes que lo curse.

- Programa de Dirección de Operaciones (DOI):

Este septiembre de 2022 arrancó la séptima edición del Programa de Dirección de Operaciones Industriales (DOI), anteriormente conocido como DOA.

Se ha cambiado el nombre ya que inicialmente era un programa diseñado por las empresas del sector automoción, y desde 2017 se ha abierto a profesionales del mundo industrial.

El Programa DOI brinda a los participantes un proyecto de formación que aúna contenidos transversales indispensables para futuros directivos (comunicación, innovación y creatividad, etc.) junto a las competencias técnicas más punteras en la gestión de operaciones industriales.

La novedad es que no solo hay alumnos del sector automoción, también hay alumnos de otros sectores industriales.

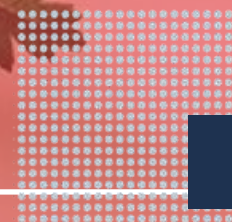
Se puede consultar información del DOI a través del siguiente enlace web:

<https://caaragon.com/arranca-la-septima-edicion-del-doi/>

Para finalizar, hay que destacar que en septiembre de 2017 y tras un año de trabajo con los técnicos del Gobierno de Aragón, se puso en marcha el Grado Medio de FP Técnico en conformado por moldeo de metales y polímeros, desarrollado por profesionales de CAAR, y que se lanzó en modalidad dual con la participación de 8 socios. El equipamiento también fue definido conjuntamente y se ubica en la "fábrica de aprendizaje" (en vez de en el centro de FP) para que los socios de CAAR puedan utilizar dicho equipamiento en formación propia.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Cambio Climático

Participación en iniciativas creando alianzas para trabajar contra el cambio climático - Acción / Proyecto

Como parte del compromiso de CAAR con la sostenibilidad, se ha participado en campañas en colaboración con Fundaciones cuyo objeto es promocionar la biodiversidad y crear conciencia climática en su entorno. Por ejemplo, Zaragoza contará en los próximos meses con la cifra de 149 puntos de recarga de vehículo eléctrico, reduciendo así la huella de carbono y fomentando la movilidad sostenible.

Se puede consultar información sobre el Proyecto en la siguiente página web:

<https://caaragon.com/zaragoza-contara-en-los-proximos-meses-con-149-puntos-de-recarga-de-vehiculos-electricos/>

Protección de la biodiversidad

Existe una demanda cierta, decidida e imparable que premia el compromiso de las empresas con la Sociedad y con su Medio Ambiente. La responsabilidad social trata de satisfacer esa demanda llevando a la práctica actuaciones verdaderamente comprometidas.

El cambio climático y la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero se ha convertido en una de las grandes preocupaciones a nivel mundial, acuciante por su inmediatez, por la generación de cambios sobre todos los ecosistemas.

Formación sobre la protección de la biodiversidad - Acción / Proyecto

Como parte del compromiso de CAAR con el medio ambiente y la biodiversidad, en el año 2017 se adhirió a la campaña "1 millón por el clima", impulsando la

Fundación Ecología y Desarrollo junto con la Fundación Biodiversidad y la Oficina Española de Cambio Climático. El objetivo de esta campaña era lograr un desafío colectivo, con el fin de obtener un millón de compromisos por parte de entidades y ciudadanos para luchar contra el cambio climático.

Más información, en el siguiente enlace web:

<https://porelclima.org/index.php>

Como parte de la participación de CAAR en este proyecto sus trabajadores se han visto implicados en cuestiones climáticas en el ámbito de trabajo, lo que ha favorecido a una mayor concienciación e implicación en el ámbito de trabajo.

Medidas de economía circular

Política de Reciclaje - Política

Las oficinas de CAAR están localizadas cerca de la facultad de ingeniería de la Universidad de Zaragoza, en un edificio que cuenta con una política de reciclaje a la que CAAR lleva años adherida.

Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

Como parte de sus compromisos con la sostenibilidad CAAR participa en las políticas de ahorro de energía y agua establecidas por la facultad de ingeniería de la Universidad de Zaragoza, garantizando así que en sus oficinas el consumo es optimizado.

Consumo de la organización

Como parte del compromiso de CAAR con la sostenibilidad en las instalaciones de la oficina se han distribuido numerosos carteles con información sobre impacto medioambiental y promocionando

INFORME DE PROGRESO 2022

iniciativas sostenibles que buscan conciencias a toda su plantilla sobre la seriedad de estas cuestiones.

CAAR toma medidas de ahorro de energía, consumo de papel, o gastos de agua en sus instalaciones.

CAAR también trabaja por mejorar la eficiencia energética de las empresas socias.

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

El CAAR organizó un seminario online, sobre los desafíos y las oportunidades surgidas a raíz del nuevo marco regulatorio de la gestión de los residuos, y concretamente, en relación con las complejas medidas contra el plástico para reducir la generación de sus residuos. Durante la sesión se analizó cómo el enfoque circular de todas estas medidas hace que muchas de ellas dependan de niveles de determinados componentes plásticos en los productos o de porcentajes de material reciclado, reincorporado al proceso productivo para la fabricación de nuevos productos plásticos. Esto exige a las empresas poder conocer dichos niveles y porcentajes de forma fiable y ser capaces de acreditarlo ante las autoridades competentes. La normativa va a afectar a la oferta y demanda del plástico de los próximos años y a la trazabilidad de los procesos de fabricación del plástico y de los productos plásticos.

Más información, en el siguiente enlace web:

<https://caaragon.com/webinar-sobre-plasticos-y-economia-circular/>

Movilidad Sostenible

Fomento de las videoconferencias - Acción / Proyecto

En sus relaciones con terceros ajenos a su plantilla, CAAR prioriza en todo momento los encuentros telemáticos frente a los presenciales como una forma eficiente de garantizar un menor consumo de recursos.

Fomento del transporte público - Acción / Proyecto

Las oficinas de CAAR se encuentran localizadas cerca de la facultad de Ingeniería de la Universidad de Zaragoza, edificio directamente conectado con la línea del tranvía, así como las principales líneas de autobuses urbanos y varias paradas de bicicletas municipales, ofreciendo así alternativas sostenibles a sus trabajadores para los desplazamientos hasta las oficinas.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Como parte de su compromiso con el medio ambiente, CAAR valora la importancia de eliminar siempre que sea posible desplazamientos innecesarios en su plantilla y reducir el consumo de recursos efectuado por el trabajo presencial, por lo que dispone de una política flexible de teletrabajo encaminada a reducir este tipo de consumo.

Plan de Movilidad Sostenible - Acción / Proyecto

Una representación del CAAR asistió a una reunión de trabajo con miembros de la Fundación para el Desarrollo de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón (FHA) y el Clúster de Aeronáutica y Aeroespacial de Aragón (AERA) con el objetivo de analizar qué capacidades potenciales tiene estos Clústeres para que sus empresas socias puedan diversificar su negocio hacia la cadena de suministro del sector del hidrógeno, ya sea hacia la producción de pilas de combustible, la fabricación de hidrogenas u otras actividades del negocio.

<https://caaragon.com/encuentro-con-la-fundacion-hidrogeno-aragon-y-aera/>

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Fomento de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente - Acción / Proyecto

Por su propio objeto, el Clúster colabora con sus empresas asociadas en el fomento del vehículo eléctrico, llevando a cabo distintas acciones para sus asociados. De esta manera, se consigue reducir la huella de carbono y fomentar la movilidad sostenible.

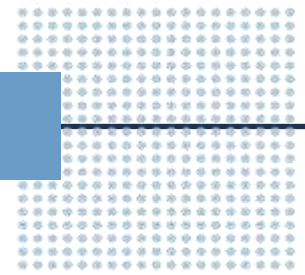
Por ejemplo, la colaboración con sus empresas asociadas para conseguir ayudas y subvenciones públicas que fomentan el vehículo eléctrico.

Otros ejemplos: un evento llevado a cabo en el que se fomentaba la eficiencia energética (la descarbonización de procesos productivos y de los productos empleados); o un evento de despiece de un vehículo eléctrico.

Se puede consultar más información en el siguiente enlace web:

<https://caaragon.com/nueva-cita-sobre-el-vehiculo-electrico-en-octubre-2/>

Como resultado de lo anunciado anteriormente, varios asociados de CAAR han obtenido el Sello de Aragón Circular



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



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

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

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

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

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

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

Igualdad de género |

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

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

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

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

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la organización |

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

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

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE |

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

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

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.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Relación duradera con los proveedores |

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

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

Indicador GRI: 102-9

Comunidad

Compromiso por los 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: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

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

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

Cientes

Fomento de la calidad en la organización |

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: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Consumo responsable |

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: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Indicador GRI: 301-1

Información transparente al clientes |

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: 417

Accesibilidad de los productos y servicios |

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: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

Blanqueo o lavado de dinero |

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: 205

Relación duradera con los 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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Administración

Contratos

transparentes con la administración pública |

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: 205

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

Medioambiente

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

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

Medidas de economía circular |

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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Consumo de la organización |

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

Movilidad Sostenible |

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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 13 | Acción por el clima

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente |

Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

INFORME DE PROGRESO 2022

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos
Indicador GRI: 302-4



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2022

