



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
HMY ESPAÑA (YUDIGAR, S.L.U.). 2022

<p>1. Aspectos generales _____</p> <p>1. Presentación de la organización</p> <p>2. Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales</p> <p>3. Análisis de materialidad</p> <p>4. Participación de los grupos de interés</p> <p>5. Gobierno de la organización</p> <p>6. Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación</p>	<p>pág. 3</p>	<p>7. Agenda 2030 y ODS _____</p> <p>1. Compromiso general</p> <p>2. ODS alineados con el núcleo de negocio de Yudigar</p> <p>3. Retos elegidos por Yudigar para contribuir a alcanzar los ODS de aquí al 2030</p> <p>4. Buenas prácticas y compromisos en ODS de Yudigar</p>	<p>pág. 82</p>
<p>2. Clientes _____</p> <p>1. Satisfacción de cliente</p> <p>2. Área de calidad</p> <p>3. Transparencia informativa sobre el producto o servicio</p>	<p>pág. 19</p>	<p>8. Índice de contenidos GRI _____</p> <p>1. Índice</p>	<p>pág. 90</p>
<p>3. Personas _____</p> <p>1. Satisfacción de las personas empleadas</p> <p>2. Igualdad de oportunidades y no discriminación</p> <p>3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>4. Formación y fomento de la empleabilidad</p> <p>5. Seguridad y Salud</p>	<p>pág. 31</p>		
<p>4. Proveedores _____</p> <p>1. Compras responsables</p> <p>2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores</p> <p>3. Interacción con los proveedores</p>	<p>pág. 56</p>		
<p>5. Social _____</p> <p>Eventos en los que participamos en 2022</p> <p>1. Impacto social</p> <p>2. Transparencia con el entorno</p> <p>3. Canales de comunicación</p>	<p>pág. 62</p>		
<p>6. Medioambiental _____</p> <p>1. Impacto ambiental</p> <p>2. Estrategia frente al cambio climático</p> <p>3. Gestión ambiental</p> <p>4. Comunicación ambiental</p>	<p>pág. 71</p>		





1. Aspectos generales



Razón Social:	YUDIGAR S.LU.(HMY)
Dirección:	Polígono Ind.la Veguilla, S/N, 50400 – Cariñena (Zaragoza)
Dirección web:	www.hmy-group.com
Director General:	José Benito PardoFanjul
Datos de contacto con la Organización:	(+34)976793040
Fecha de adhesión al programa RSA:	Octubre 2016
Sector:	Industrial y Servicios
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Equipamiento comercial.
Desglose de Grupos de Interés:	Internos: Empleados. Externos: Clientes, Proveedores, Administración (Ayuntamiento Cariñena y DGA), Entidades de formación (Universidad de Zaragoza, Centros de Formación Profesional, Empresas colaboradoras).
Criterios que se han seguido para identificar los Grupos de Interés:	Nivel de influencia y/o dependencia. Estrategias de cooperación en el presente y en el futuro. Proximidad geográfica. Relación comercial.
Alcance del Informe y sus posibles limitaciones, si existen:	El alcance del informe va a ser a nivel estatal, poniendo el foco en nuestra aportación local en el entorno de Cariñena y en la comarca y comunidad de Aragón.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:



Como se está difundiendo el Informe RSA:

El informe estará disponible en la página web de <http://www.aragonempresa.com> y en la página web de HMY. También se difunde por medio de los canales de comunicación interna de la organización (intranet, reuniones de Comité de Dirección, comunicados informativos).

Premios y distinciones recibidos durante el período informativo:

- Certificación ISO 14001
- Certificación ISO 45001
- Certificación: ISO 9001
- Certificación ISO 14006
- Certificados de cadena de custodia (FSC y PEFC).
- Certificado EMAS III(Sistema comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales)
- Certificado SMETA (Auditoría de comercio ético a miembros Sedex)
- Sello Calculo y Reduzco Huella de Carbono
- RSA+ 2022
- Lean&Green
- Global Compact
- Sello Aragón circular 2022
- Certificación Zero Waste
- Certificación GRS re.vita

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Ejercicio 2022, aportamos datos disponibles del periodo 2019-2022.

Ciclo de presentación del Informe:

Anual

NUESTROS VALORES, NUESTRAS POLÍTICAS

En HMY estamos comprometidos con un conjunto de valores que nos identifican y diferencian en cada país del mundo donde estamos presentes. Estos valores guían las relaciones que tenemos con nuestros consumidores, proveedores, accionistas, competidores, autoridades públicas y empleados de HMY.



Satisfacción del cliente

Cuidado de las personas

Orientados a los resultados

Alcance global

Sostenibilidad

ENTORNO ECONOMICO: CIFRAS PRINCIPALES

HMY, proveedor referente de soluciones.

+470 m€ Facturación	+ 160 Cobertura en países	+90 Oficinas	+ 3000 Empleados en todo el mundo	8 Fábricas	+3.400 Clientes internacionales	+38.000 Proyectos	+200 Equipos de montaje
-------------------------------	-------------------------------------	------------------------	---	----------------------	---	-----------------------------	-----------------------------------

HMY EXPERTOS EN RETAIL

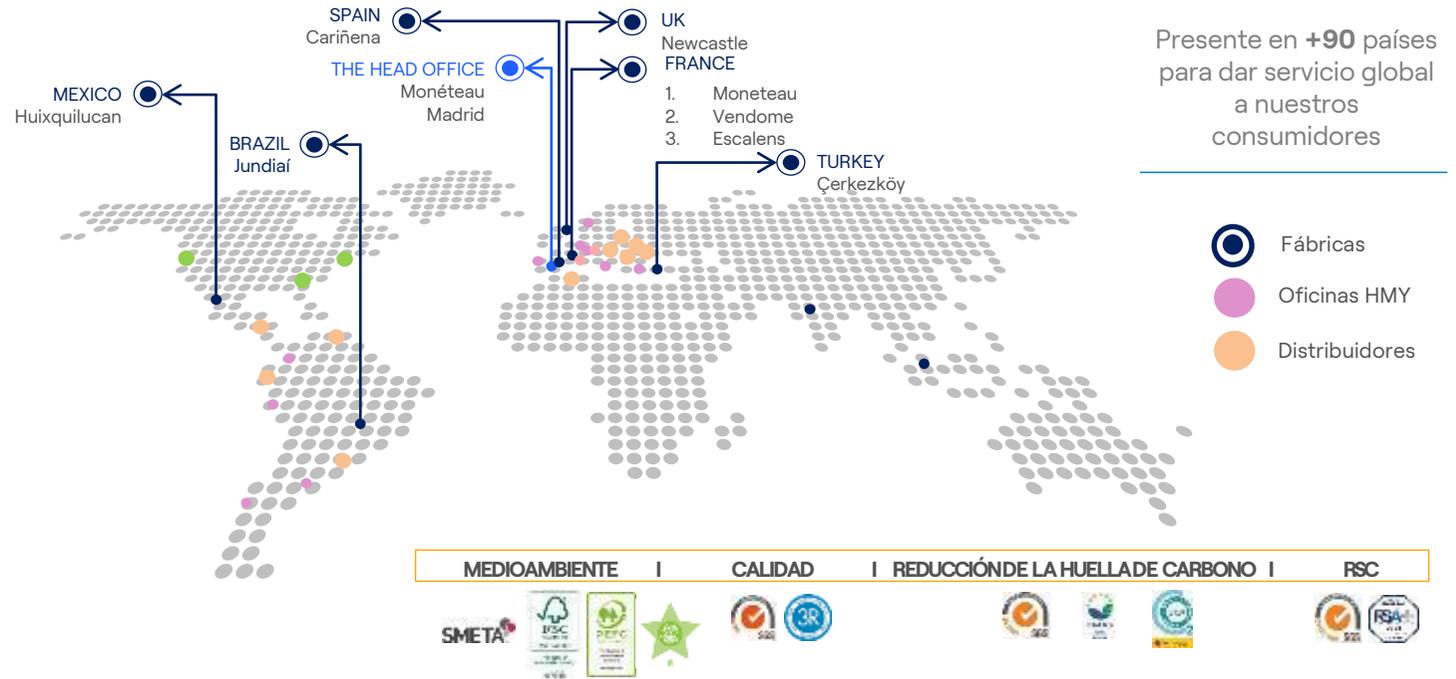
Nuestro valor añadido.



UN SOCIO CON ALCANCE GLOBAL Y EQUIPOS DEDICADOS EN CADA REGIÓN

HMY, trabaja para marcas & retailers alineando la Red global de HMY a las necesidades de sus clientes.

HMY gestiona 8 unidades de fabricación; nuestras fábricas están certificadas acorde al último estándar internacional de medioambiente ISO 14001, además de Auditorías Sociales de SMETA y forma parte de la organización SEDEX.

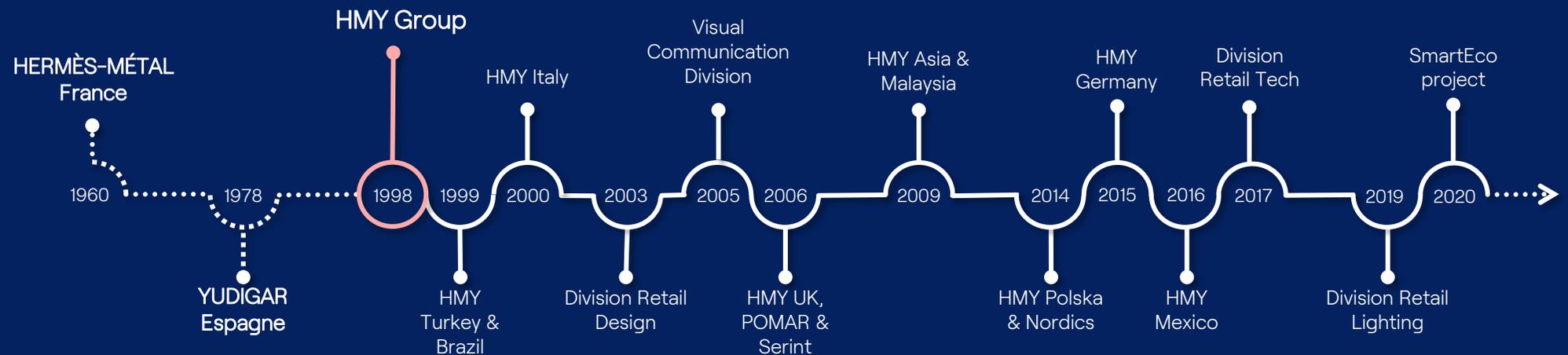


HMY PREMIOS AL RECONOCIMIENTO DEL MEJOR CLIENTE...



MÁS DE 60 AÑOS DE EXPERIENCIA

HMY es el resultado del proceso de fusión completado por un grupo de compañías determinadas a crear un operador altamente profesional en el campo de los servicios para el retail. Un grupo especializado en muebles estándares y personalizados, expositores y soluciones tecnológicas. Hoy, HMY es el líder mundial en la prestación de servicios 360° a marcas y retailers basados en la innovación.



RESULTADOS: (AÑO 2019- 2022)

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público)	172.058.982€	147.058.982€	172.404.905€	181.417.722€
Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	0€	0€	0€	0€

NÚMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO: (AÑO 2019 - 2022)

Los datos que mostramos de aquí en adelante corresponden al año 2022, siendo obtenidos a día 31 de diciembre de 2022 para mayor precisión.

	Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido tiempo completo	521	135	515	137	503	140	503	140
Indefinido tiempo parcial	26	2	27	2	25	2	25	2
Duración determinada tiempo completo	13	6	14	4	41	7	41	7
Duración determinada tiempo parcial	2	0	0	0	28	3	28	3
Otros (relevo)	21	3	29	2	28	2	28	2

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	164	20,12%	647	79,78%	811

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	146	20,14%	579	79,86%	725

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDADES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES

1. Aspectos generales / 1.2. Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

El **objetivo de HMY** es ofrecer de manera global soluciones integrales de productos y servicios para marcas y operadores de retail, construyendo relaciones duraderas que les ayuden a lograr mayores ventas, rentabilidad y valor de marca, aportando nuestra experiencia en todas las áreas del retail y ofreciendo soluciones estándar y personalizadas.

Nuestra eficacia en el desarrollo de proyectos se genera mediante el dominio de los principales factores de éxito: diseño de marca y producto, experiencia de compra y fidelización del cliente, innovación en categorías y productos.

Además, en HMY somos muy conscientes de que todo está conectado. Por eso trabajamos para mejorar esa conexión día a día, **pensando siempre en la satisfacción sostenible de nuestros clientes, empleados, comunidad y, por supuesto, la sostenibilidad del planeta.**

MEDIOAMBIENTE	RESPONSABILIDAD SOCIAL		COMPROMISO & TRANSPARENCIA		ÉTICA	
HUELLA DE CARBÓN	RECURSOS HUMANOS	COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	SALUD & SEGURIDAD	CADENA DE SUMINISTRO	GOBIERNO CORPORATIVO	ÉTICAS EMPRESARIALES
Reducción de residuos Reducción de energía Consumo de agua Reducción de emisiones de gases efecto invernadero	Satisfacción de nuestros empleados Desarrollo profesional Planes de carrera	Aceptabilidad local Compromiso con los accionistas	Accidentes en el lugar de trabajo Asuntos psicosociales Stress laboral	Condiciones de trabajo de subcontratistas Proceso de abastecimiento del impacto medioambiental	Roles y responsabilidades de gobierno Diversidad en juntas directivas Transparencia	Soborno y corrupción Lavado de dinero Privacidad de datos Derechos humanos

Para ello, hemos adoptado de manera global los siguientes compromisos:

- 1. Comprometidos con la Transparencia:** Estamos comprometidos con los **10 principios del pacto mundial de las Naciones Unidas**, mediante planes de acción ligados a los 17 objetivos definidos en el desarrollo sostenible para 2030.
- 2. Comprometidos con el Medioambiente:** Nos esforzamos para **reducir la huella de carbono**, alcanzar cero residuos mediante una **economía circular** y fomentar el **desarrollo sostenible**. Además de ser sumamente escrupulosos con el **comercio responsable** o legal de la madera y sus derivados, no estando implicados, directa o indirectamente, con malas prácticas forestales.

- 3. Comprometidos con la Sociedad:** Queremos generar un impacto positivo a nuestro alrededor y, para conseguirlo, desarrollamos campañas y patrocinios que garanticen nuestra implicación y colaboración con los más necesitados.
- 4. Comprometidos con la Ética:** En HMY mantenemos y fomentamos el más alto compromiso ético con nuestra cadena de suministro, proveedores, clientes y todos cuantos formamos el equipo HMY. Mediante la anexión a **nuestros valores** y **código ético** velamos por el buen funcionamiento de nuestras políticas y compromiso con la sociedad.

PRIORIZAR TODOS Y EN TODO.

DIFERENCIARNOS PARA CONQUISTAR DE FORMA RENTABLE.

1. DIFERENCIARNOS



Sostenibilidad En cada acción y en toda la cadena de valor.

Digitalización Seguir transformándonos para ayudar a transformar a nuestros clientes.

Cultura Cada uno de nosotros debemos ser la diferencia para nuestros clientes:
INNOVACIÓN, EXCELENCIA,
COLABORACIÓN, CRECIMIENTO
Y ADAPTABILIDAD.

2. CONQUISTAR



Reto 361 Una propuesta comercial única en el mercado: diseño, obra, comunicación visual, iluminación y tecnología.

Glocalidad Estamos cerca, llegamos lejos: Gestión de bins de clientes mantenimiento rollouts internacionales, BCC.

Centros de excelencia Prototipos, showroom, laboratorios y partners.

3. RENTABILIZAR



Obsesión por el **margen variable** en todas las operaciones.

Seguimiento DOM en tiempo real. **Cash** (stocks y condiciones de pago) mejorados.

Visión integral de tienda. Ver los proyectos como tiendas y no como líneas.

Reinventar el retail para transformar las ciudades y mejorar el planeta.

Por un retail en sintonía con las Smart Cities, respetando el medioambiente y apostando por las nuevas economías: circular y colaborativa; que no tenga barreras y sea inclusivo para compradores y staff; inteligente, permitiendo recoger datos y automatizar procesos.





Más allá de la estrategia específica adoptada en este año 2022, la definición de nuestro plan estratégico en referencia a la sostenibilidad responde a los compromisos adquiridos por HMY antes mencionados.

La estrategia de sostenibilidad económica Yudigar está basada en la necesidad de ser proactivos, eficaces y rápidos adaptándonos a los cambios que se den en la sociedad y en las vías de negocio que tenemos abiertas con nuestros clientes, anticipando sus necesidades y ofreciéndoles servicios que nos diferencien de nuestros competidores.

Nuestro objetivo es servir tiendas con la calidad, resistencia, durabilidad, diseño, facilidad de montaje, precio y plazo exigidos por nuestros clientes. Luchamos por conseguir un crecimiento continuo, buscando la excelencia y la mejora continua a través del establecimiento y revisión periódica de los objetivos de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

La estrategia de sostenibilidad social, al ser un grupo internacional, se centra en acompañar a nuestros clientes en su expansión por el mundo adaptándonos a los mercados, culturas y normativas de los lugares donde operamos, pero siempre manteniendo los valores de nuestra organización, tanto en el respeto por las personas, como con el medioambiente.

Nuestro compromiso con la sociedad y el medioambiente está reflejado en nuestro **Código Ético**, donde pasamos de una filosofía de compañía a la asunción por cada uno de nuestros empleados de estos principios, de respeto por los temas medioambientales, donde no solo queremos cumplir con los requisitos legales, sino ir más allá, obteniendo y manteniendo certificaciones externas que demuestren nuestro compromiso con la sostenibilidad de nuestro medioambiente.

Además, nos sirven para elevar nuestros estándares, formando parte de nuestro plan estratégico retos como:

- **“Zero Waste”**: Aplicando los criterios de eficiencia en el consumo y reciclado al 100%.
- **“0 accidentes / 0 incidentes”**. referente a la **salud laboral**, donde nuestro compromiso va más allá del cumplimiento de la ISO 45001.

Así como el Plan SMARTeco, proyecto que establece 5 objetivos, cuya meta es mejorar la eficiencia en toda la cadena de suministro de los productos que desarrolla para clientes, evolucionando hacia un modelo de producción sostenible basado en la economía circular y conceptualizado desde el eco-diseño.

También en el periodo de 2022 hemos conseguido distinciones y certificaciones como: ISO 9001, ISO 10006, ISO 14001, Lean&Green y Zero Waste, GRS re.vita, Sello Calculo, Reduzco, Compenso.

Es para nosotros de gran importancia seguir haciendo los esfuerzos necesarios para mantener estas certificaciones e introducir las acciones de mejora que nos ayuden a desarrollar con mayor calidad nuestras prácticas en estos ámbitos.

Nuestro reto para los próximos años es, además de mantener los certificados externos que acreditan nuestra calidad y nuestra sostenibilidad (ISO 14001 e ISO 45001, EMAS III, Lean&Green y Zero Waste), seguir en la búsqueda de estándares y certificaciones que nos permitan seguir mejorando nuestro posicionamiento.

Otra área de interés en el compromiso con la sostenibilidad es nuestra **relación con los proveedores**, un factor estratégico en nuestro negocio para mantener relaciones a medio y largo plazo y ayudar a desarrollarlos. Tratamos de realizar esta labor en un **entorno cercano** a nuestra fábrica de Cariñena a la vez que, damos cobertura al resto de delegaciones repartidas por España.

Para la gestión sostenible de una empresa es de vital importancia cuidar la satisfacción de sus empleados, así como su desarrollo profesional, siendo el capital humano un elemento central de la estrategia empresarial. Por ello es muy importante para nosotros la formación y desarrollo de nuestros profesionales, mediante planes de carrera.



Nuestro proceso de materialidad está basado en los aspectos importantes para los diversos grupos de interés, teniendo en cuenta los diferentes niveles de relación que tenemos con éstos: empleados, representantes de los trabajadores, clientes, proveedores, administración y organizaciones no gubernamentales.

El planteamiento de análisis de materialidad lo hacemos teniendo en cuenta los intereses de los diferentes grupos de interés respecto a los asuntos que tengan un efecto sobre temas económicos, ambientales y sociales. De esta manera los aspectos de interés para los diferentes grupos son:



EMPLEADOS:

- Estabilidad en el empleo, con el fomento de la contratación indefinida.
- Salud y Seguridad en el puesto de trabajo.
- Formación continua.
- Plan de carrera dentro de la empresa.



CLIENTES:

- Capacidad de entender y atender sus necesidades.
- Adaptación a medios de los que dispone cada cliente.
- Garantía de suministro.
- Calidad de nuestros productos y servicios.
- Innovación.



REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

- Estabilidad en el empleo a corto y largo plazo.
- Salud y Seguridad en el puesto de trabajo.
- Mejora de las condiciones laborales.



PROVEEDORES:

- Cumplimiento de nuestros compromisos.
- Claridad de las relaciones.
- Fidelidad, vínculos a medio y largo plazo.



ADMINISTRACIÓN:

- Generación de empleo directo e indirecto (Administración local y autonómica).
- Asentamiento de la población (Administración local).
- Respeto a las normas medioambientales (Administración local y autonómica).
- Contribución al mantenimiento de los servicios públicos (Administración local y autonómica).
- Otras organizaciones no gubernamentales o asociaciones.
- Participación en los intereses comunes (asociaciones empresariales).
- Participación y contribución con ONG de carácter social.

Las diferentes actuaciones que tiene la empresa con los diversos grupos tratan de garantizar el compromiso que la organización tiene con ellos y con la estrategia de responsabilidad social que HMY, a través de la adhesión al programa de RSA del Gobierno de Aragón, trata de aunar el proyecto empresarial, el entendimiento con los grupos de interés y la mejora en todos los aspectos medioambientales y de sostenibilidad.

Para identificar los **Grupos de Interés** de la organización se han seguido los siguientes criterios:

- **Nivel de influencia y/o dependencia.**
- **Estrategias de cooperación en el presente y en el futuro.**
- **Proximidad geográfica:** Al estar situados en la Comarca de Cariñena, se trata de mantener una especial atención a la población y empresas locales, fomentando el comercio y el empleo local.

CON ESTOS CRITERIOS, PODEMOS DIFERENCIAR ENTRE:

Grupos de interés internos:

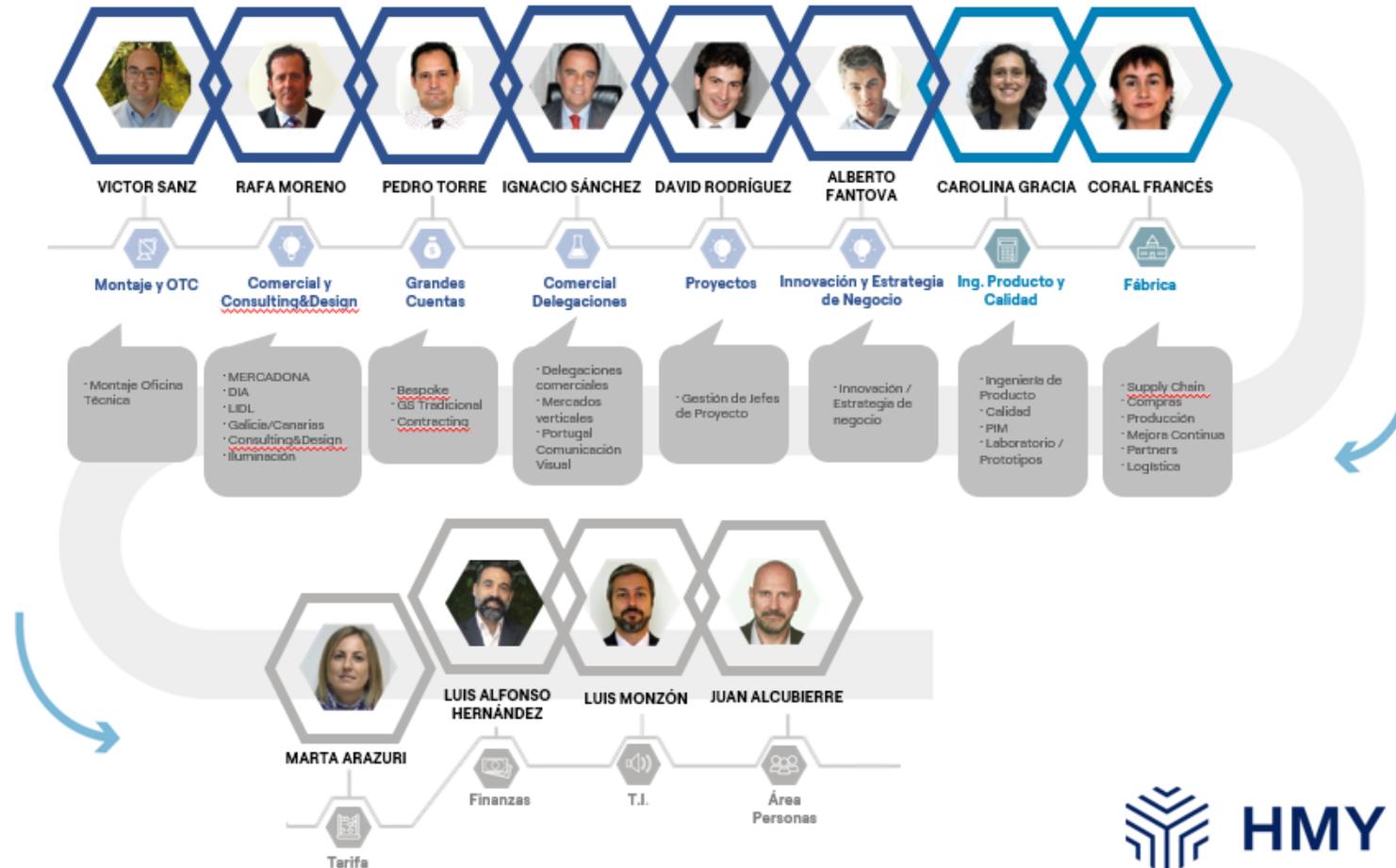
- **Empleados:** El capital humano de nuestra empresa es nuestro principal motor. Como consecuencia de ello, los empleados son un grupo de interés de gran importancia en la empresa, como queda reflejado en la política de empresa.

Grupos de interés externos:

- **Proveedores.**
- **Clientes.**
- **Administración pública** (DGA, Ayuntamiento de Cariñena y Comarca de Cariñena).
- **Empresas locales.**
- **Entidades formativas** como la Universidad de Zaragoza y otros centros de formación con los cuales se gestionan temas de formación y empleabilidad.

Se realizan diferentes planes de acción para garantizar la mejora de la participación de los grupos de interés, tanto clientes, empleados, administraciones públicas y ayuntamiento de Cariñena y otras empresas colaboradoras. Dichos planes de acción se van a desarrollar a lo largo de la presente memoria.

Organigrama BUS

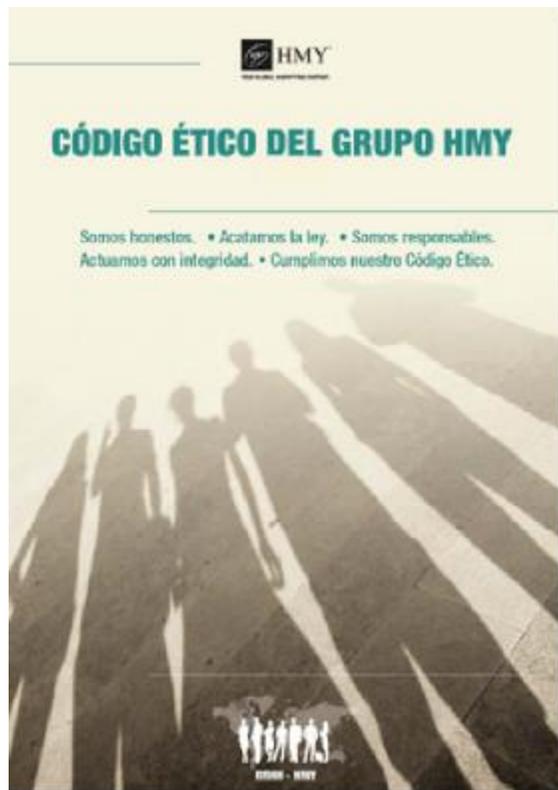


El Comité de Dirección está formado por 12 personas, el director general y los directores de departamentos/áreas.

Para mejorar el Gobierno de la Organización se llevan a cabo una serie de procedimientos de análisis y propuestas de mejora con el objetivo de que deriven en un sistema de Gobierno de la organización más eficaz y que aporte valor a la organización.

- Elaboración Plan Estratégico.
- Reunión bisemanal del Equipo de Dirección.
- Seguimiento de los objetivos y planes de acción.





CÓDIGO ÉTICO

PACTO YUDIGAR, S.L.U. 2021 / 2023

ÍNDICE DE MATERIAS POR ARTICULOS

PREAMBULO

Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1.- Visión
Artículo 2.- Contenido.
Artículo 3.- Ambito del Pacto.
Artículo 4.- Acuerdo de restricción y colaboración.
Artículo 5.- Unidad del Pacto.

Capítulo II. CLAUSULAS ESPECIFICAS

Artículo 6.- Jornada anual de Trabajo.
Artículo 7.- Distribución irregular de la jornada.
Artículo 8.- Turnos.
Artículo 9.- Turno de fin de semana y festivos.
Artículo 10.- Cambios de turno.
Artículo 11.- Vacaciones.
Artículo 12.- Entrada y salida del trabajo.
Artículo 13.- Grupos profesionales.
Artículo 14.- Cambios y promociones profesionales.
Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Capítulo III. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.- Incremento salarial.
Artículo 17.- Retención salarial.
Artículo 18.- Estructura salarial.
Artículo 19.- Plus de compensación de distancia y plus de transporte.
Artículo 20.- Actividad.
Artículo 21.- Prima de actividad.
Artículo 22.- Incentivos.
Artículo 23.- Prima consolidada.
Artículo 24.- Pago extraordinarios.
Artículo 25.- Dietas.
Artículo 26.- Plus turno de tarde.
Artículo 27.- Plus de nocturnidad.
Artículo 28.- Remuneración por ruido.
Artículo 29.- Plus de máquina.

Capítulo IV. MEDIDAS SOCIALES

Artículo 30.- Compensación I.T. a cargo de la empresa.
Artículo 31.- Ayuda económica.

PACTO DE EMPRESA

En YUDIGAR contamos con prácticas socialmente responsables, tal y como se puede observar en nuestro **código ético o en el pacto de empresa**, las cuales nos han llevado a conseguir y mantener las certificaciones y reconocimientos que vemos a continuación.

Nuestra inscripción en el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, tiene el objetivo de fortalecer nuestro compromiso y transparencia con la Responsabilidad Social Corporativa. Esto es una de las prioridades de nuestra organización, ya que somos conscientes de la importancia que tiene para adaptarnos a las necesidades de la sociedad en la cual desarrollamos nuestra actividad.

Con motivo de la actualización de la primera elaboración del **Plan RSA**, nuestras acciones durante el año 2022 son:

- Analizar nuestro estado actual como empresa RSA.
- Formalizar nuestro compromiso y concienciación con los principios en los que se basa el Plan RSA, mediante la transparencia en nuestras acciones y procedimientos.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Además, de mantener la adscripción del año 2018 de HMY al **Pacto Mundial** y su **compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030** del Pacto son un paso más en la hoja de ruta marcada hacia la sostenibilidad, la responsabilidad social y el compromiso con la sociedad, actuando localmente y pensando en objetivos globales.

CERTIFICACIONES, CADENA DE CUSTODIA Y RECONOCIMIENTOS DE MEDIOAMBIENTE

MEDIO AMBIENTE



BUENAS PRÁCTICAS



Cuidamos de ti

CADENA DE CUSTODIA



SEGURIDAD Y SALUD



Declaración de Luxemburgo
Red Europea para la Promoción de la Salud
en el Lugar de Trabajo

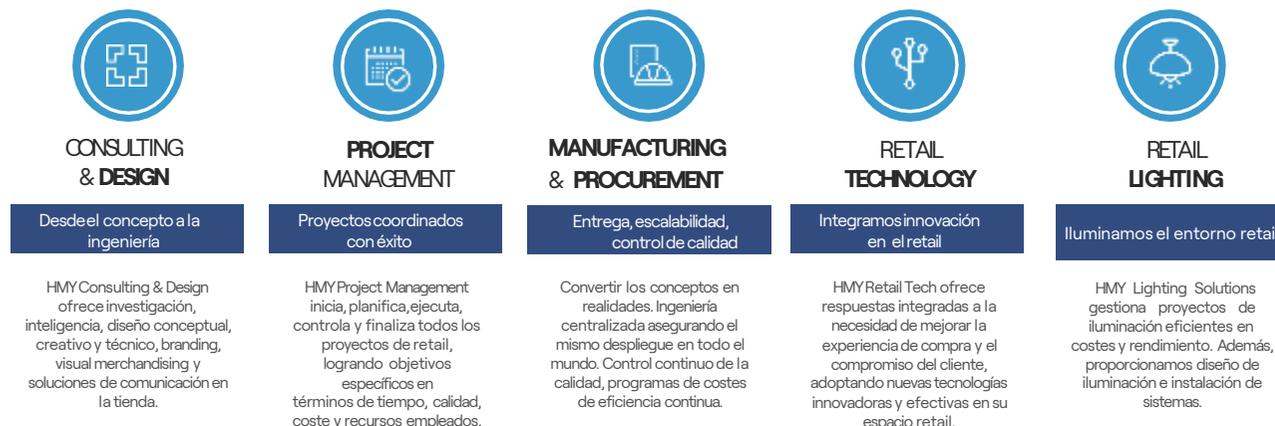
2. Clientes

Para HMY, los clientes son nuestra prioridad. Como reflejo de ello, el primer punto de la política de empresa hace referencia a la satisfacción de los clientes.

Nuestro objetivo es servir las tiendas con la calidad, resistencia, durabilidad, sostenibilidad en el tiempo, diseño, facilidad de montaje, precio y plazo exigido por nuestros clientes. Intentamos crear con ellos relaciones de cooperación, sintiendo un verdadero compromiso con su satisfacción. La calidad es esencial para todos los que hacemos, diseñamos y evaluamos por anticipado las nuevas actividades, productos y procesos para garantizar los niveles de calidad exigidos.

Por todo ello, se realizan proyectos y acciones para mejorar la calidad, así como evaluar la satisfacción de los clientes con los servicios y productos.

Todos nuestros clientes tienen detrás un equipo de proyecto dimensionado a su cifra de negocio y sus necesidades, en los cuales se cuenta con un especialista de cada departamento. Estos trabajan coordinados en un mismo espacio para conocer y atender las necesidades del cliente. Esta forma de trabajar facilita la comunicación y el reparto de tareas, eliminando así la estructura departamental para centrarse en las necesidades del cliente, lo que deriva en una mejora de eficacia y eficiencia en el servicio que se proporciona.



Para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio, hemos implantado en la organización una serie de procesos que nos ayuden a conseguir nuestro objetivo.

- En el **Comité Comercial**, de frecuencia semanal, se **analizan las Good & Bad NEWS Comerciales** (opinión que el cliente transmite al comercial), tratando de lograr por medio de este Comité un análisis crítico de esta información que derive en una mejora del servicio que damos a nuestros clientes.
- Otra fuente de información sobre la satisfacción de cliente e identificar oportunidades de mejora es **la base de datos de incidencias**, que se analizan para lograr solventarlas, y prevenir que vuelvan a ocurrir en el futuro.
- En el servicio postventa incluimos unas **encuestas de satisfacción al cliente**, mediante las cuales se nos evalúa en distintas facetas. Estas encuestas son un medio para que detectar áreas de mejora sobre las que se definen diversos planes de acción para mejorar el servicio que prestamos a nuestros clientes, ayudándonos a conseguir nuestros objetivos.
- Semanalmente, se realiza **una reunión SAP**, en la cual se analizan los problemas de los proyectos que se están llevando a cabo y se tratan de resolver para proporcionar una serie de mejoras en el servicio que damos al cliente, para conseguir aumentar su satisfacción.
- En ciertos proyectos de complejidad elevada o inicio de un proyecto con repetitividad posterior, se envía a **un equipo especial** que realiza un seguimiento pormenorizado del avance en obra y de las sensaciones del cliente.



EN HMY ENTREGAMOS SOLUCIONES LLAVE EN MANO. VISIÓN 360°



1.

RESPONSABILIDAD

Aprendo de mis errores y formalizo lo que he aprendido

2.

CAUSA RAÍZ

Resuelvo los problemas desde la raíz y para siempre

3.

RIGOR

Respeto los procesos definidos e identifico mejores formas de hacer las cosas



Nuestra misión es lograr que la organización entregue al cliente los productos y servicios demandados con el nivel de calidad exigido y cumpliendo los requisitos funcionales y estéticos demandados por él, los requisitos legales y medioambientales y los requisitos internos, mediante una planificación de la calidad preventiva y proactiva y resolviendo las incidencias en el mínimo plazo de remate posible y, siempre que sea posible, antes de que cumpla la fecha de entrega de la tienda acordada con el cliente.

Por tanto, la calidad es fundamental para nosotros, ya que nos permite satisfacer a nuestros clientes y mantener unos costes de no calidad lo más bajos posibles.

Para conseguir esto, hemos implantado en la organización la Cultura 3R Calidad:

- **Responsabilidad**
- **Causa Raíz**
- **Rigor**

El objetivo de esta cultura es transmitir a todos los empleados que el resultado que ofrecemos a nuestros clientes es el resultado del trabajo que cada uno de nosotros realizamos, dando el valor y la importancia que esto merece.

Con esto pretendemos implementar la calidad preventiva y proactiva en todos los niveles de la organización, conseguir que todos los miembros de la organización se sientan responsables de la calidad de nuestros productos y servicios, que la organización llegue a la causa raíz de todos los problemas y que se cumplan los procesos definidos y se trabaje en su mejora.

CALIDAD EN PROYECTOS

ESTANDAR AGIL:

Comentamos en años previos de la necesidad de generar estándares de trabajo ágiles que nos permitan ser competitivos en el mercado en el que nos movemos, por ello, estamos continuamente trabajando en la mejora de nuestras herramientas. En el Área de Calidad no podíamos ser menos, y para adaptarnos a la velocidad de los nuevos y complejos proyectos que estamos llevando a cabo, hemos desarrollado un estándar para la gestión de la calidad en proyectos, basado en una serie de herramientas muy ágiles. A este estándar de gestión de la calidad en lo denominamos **Máster Project de Calidad**.

MASTER PROJECT CALIDAD:

Apostamos por una generación preventiva de la calidad, basada en **AMFEs de Producto, Proceso y Proyecto** que llevamos a cabo de forma ágil con las herramientas creadas.

Esto no sería factible llevarlo a cabo sin una ficha de proyecto, que contempla todo lo referente a estándares de calidad definidos por los clientes.

La **formalización de las validaciones** es clave, por lo que hemos desarrollado una herramienta muy versátil y ágil que nos permite realizar las validaciones de un modo organizado y dejando constancia del resultado obtenido.

Todo esto sin perder de vista el control de la producción.

Y siendo muy **reactivos** en caso de incidencia en Cliente final, para que éste no se vea en ningún caso perjudicado por nuestros errores.

No podemos dar por finalizado un proyecto sin antes analizar el resultado obtenido, con el objetivo de obtener las Lecciones Aprendidas. Para ello, hemos creado la herramienta **Análisis Postproyecto**, que nos permite analizar datos de cada proyecto/cliente de forma muy ágil.



SISTEMA DE GESTIÓN

Contamos con un sistema de gestión certificado en ISO 9001, que incluye auditorías en todas las áreas de la compañía (Desarrollo de producto, Supply Chain, Logística, Áreas de Producción...)

También se promueve un sistema de auditorías internas por capas, donde las diferentes secciones y áreas analizan los puntos críticos del proceso para verificar el cumplimiento.

Los objetivos de estas auditorías son:

- **Evaluar la efectividad y monitorizar el sistema.**
- **Detectar desviaciones y la causa del origen.**
- **Identificar oportunidades de mejora.**

OBTENCIÓN Y GESTIÓN DE CERTIFICACIONES

En HMY, disponemos y ponemos a disposición de nuestros clientes las siguientes certificaciones generales:



Adicionalmente, trabajamos con empresas de certificación que nos asesoran para la obtención de certificaciones relativas a proyectos o productos más específicos: certificaciones de producto (CE, UL, Euroclase, etc), certificaciones que aplican según el destino (condiciones de embalaje, certificados de conformidad). Tenemos el conocimiento y el saber hacer para analizar la norma que aplica y asegurar que cumplimos con los requerimientos necesarios en cada caso.

	2019	2020	2021	2022
Nº de reclamaciones totales atendidas	18.129	13.777	14.032	17.6237
A favor del cliente	9.290	6.713	7.756	8.914
Por tipo de reclamación	Calidad Global, Fabrica y Delegaciones + Italia , Portugal y LATAM			
Importe de multas	0	0	0	0

SISTEMA DE GESTIÓN

La metodología estandarizada de la gestión de un proyecto en HMY tiene varios hitos que se van cumpliendo desde el inicio para garantizar el **éxito** del mismo. Este proceso es pilotado desde los Equipos de Proyecto, quienes tienen la **flexibilidad y autonomía**, para dar la respuesta en el menor tiempo posible al cliente.

La calidad no es fruto de la casualidad, se planifica y se trabaja. Es por ello, que proponemos una planificación preventiva de la calidad, **analizando los riesgos** existentes en cada uno de los procesos que aplican en cada una de las áreas de la compañía.

En el ámbito de los proyectos utilizamos diferentes tipos de herramientas para identificar y medir dichos riesgos, con el objetivo de cumplir con las expectativas del cliente en todo momento.



ANÁLISIS DE INCIDENCIAS

HM Y tiene un sistema de gestión integrado para atender las incidencias detectadas en obra y las reclamaciones de servicio postventa de cliente. Este sistema permite a toda la organización estar enterado, a tiempo real, de las desviaciones ocurridas en un proyecto y el estado de la reposición. Conforme han ido pasando los años se han ido incorporando a este sistema todas las delegaciones nacionales e internacionales.

Actualmente se introducen a nuestro sistema en torno a 18.000 incidencias anuales de todo tipo, relativas al material, a la gestión del montaje, a la logística o incluso relativas a la obra, sean o no responsabilidad de HM Y y se trate de problemas o mejoras propuestas por los Equipos de Montaje. De estas casi 18.000 incidencias generadas, tras su correspondiente análisis, se han aceptado a favor del cliente 8.914 de ellas.

Para asegurar que se llega a la causa raíz de los problemas y se ataca la causa principal de éstos, se realizan análisis basados en los 5W (5 porqués) y análisis 8D, que nos permiten desarrollar ventajas competitivas al solucionar rápida y efectivamente los problemas.

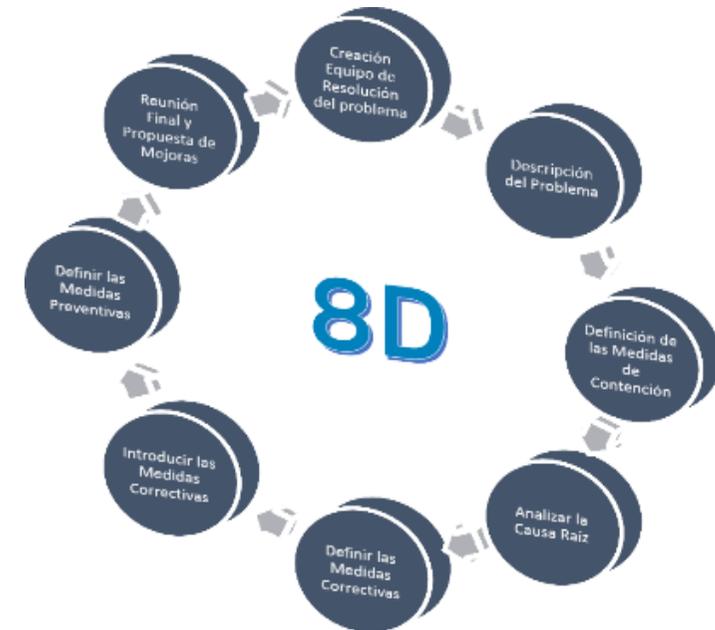
3R ANALISIS CAUSA RAIZ: HERRAMIENTA 8D

II. FORMACION DEL EQUIPO Y LANZAMIENTO DEL ANALISIS	
FECHA	...
LOCAL	...
PROYECTO	...
...	...

III. DEFINICION DEL PROBLEMA	
¿CÓMO SE OCURTIÓ?	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> NO OK OK </div>
¿CÓMO SE OCURTIÓ?	

IV. MEDIDAS PARA DIFUSION DEL CLIENTE	
...	...

V. ANALISIS DEL PROBLEMA					
Método	Máquina	Materiales	Método	Máquina	Materiales
Causas Ocurrencia			Causas No Detección		
...



Estos análisis son comentados y sirven de entrenamiento para toda la organización a través de una reunión diaria en el **espacio 3R**.

FORMACIÓN

PLATAFORMA FORMATIVA:

En HMY, disponemos de un **Campus** formativo donde hemos creado un **itinerario de formación** específico en las **herramientas de Calidad**. Este itinerario es de obligatorio cumplimiento para nuevas incorporaciones, pero también se utiliza para refrescar y asentar conocimientos adquiridos.

Adicionalmente, se ha incluido un módulo con formación específica en herramientas de Calidad en **Máster Semilla HMY**, lanzado desde el Área de Formación de RRHH.

El objetivo de estas formaciones es conseguir que tanto las nuevas incorporaciones como el resto de los empleados, tenga una formación y conocimientos actualizados de los procesos que les aplican en lo que a calidad se refiere. De este modo, conseguimos una renovación constante de los conocimientos necesarios para asegurar la **mejora continua** en todas las áreas.

Estas **buenas prácticas** en el análisis de los problemas y el análisis **preventivo de los riesgos**, más el convencimiento que tiene la empresa en seguir y mejorar los procesos estandarizados y la implicación de todas las personas que forman parte del equipo son los pilares fundamentales en los que se basa la Cultura de Calidad en HMY.

Como creemos fuertemente en lo que hacemos y cómo lo hacemos, intentamos desarrollar en la misma línea a todos nuestros proveedores. Por eso apostamos por su desarrollo, ayudándoles a establecer sus estándares de trabajo, formándoles para realizar con método el análisis de Causa Raíz de sus problemas y aportándoles nuestro knowhow sobre desarrollo de nuevos productos.



**ESCUELA TÉCNICA Y
DE CALIDAD HMY**
SISTEMA DE GESTIÓN

Procesos y/o proyectos implantados en la organización para asegurar y facilitar información transparente sobre los productos y servicios.

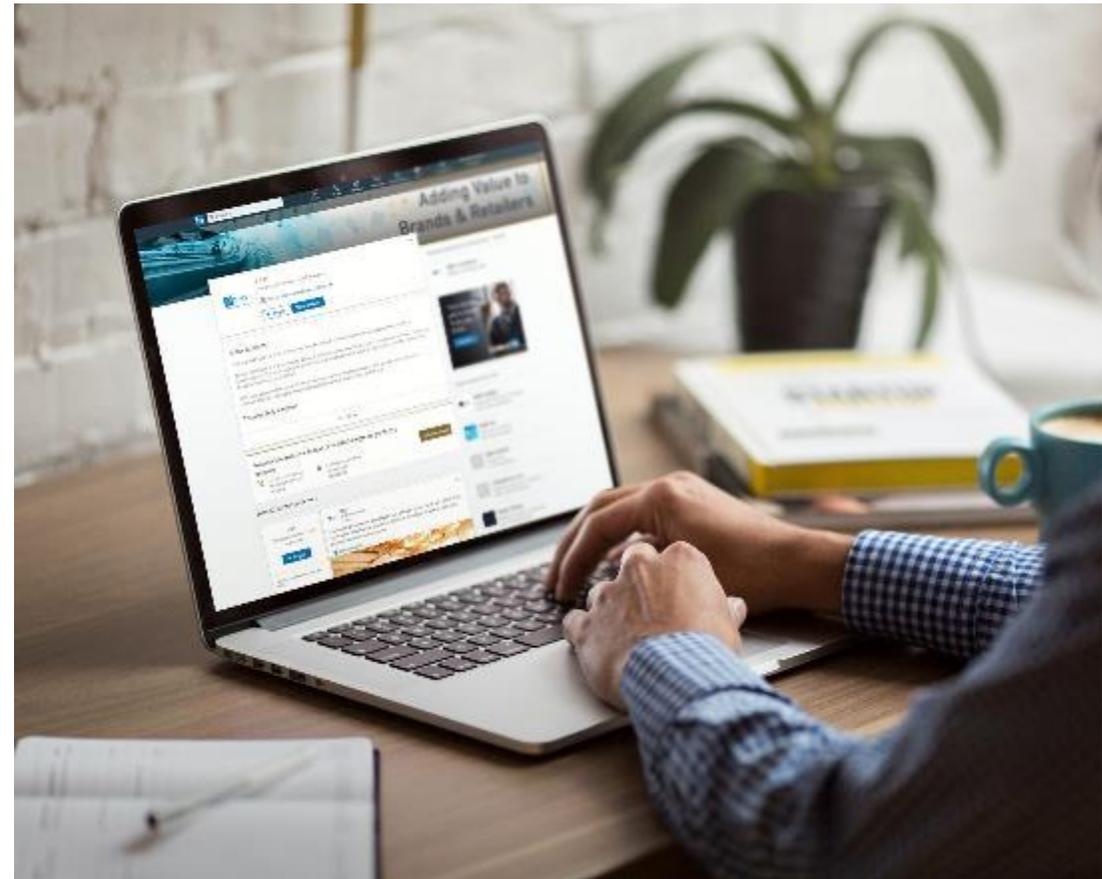
La organización considera fundamental la transparencia informativa en productos y servicios. A través de ella logramos facilitar la creación de canales de comunicación con nuestros clientes, que con sus comentarios nos ayudan a mejorar día a día. Es esta orientación al cliente la que nos lleva a prestar un mejor servicio, entendiendo cuáles son sus necesidades reales para poder adaptarnos a ellas.

Nos gusta escuchar sus dudas, inquietudes y problemas, ya que nosotros no ofrecemos solo productos y servicios, sino que ofrecemos soluciones.

LOGROS DE LA TRANSPARENCIA INFORMATIVA

La transparencia informativa la logramos de diversas maneras:

- En la **página web** pueden consultarse todos nuestros catálogos, en los que se explica de forma muy clara la relación de productos y servicios que ofrecemos a cada uno de los sectores.
- A su vez, en nuestro **canal de Youtube** mostramos la trazabilidad completa de un proyecto pasando por todas sus fases del proceso productivo desde los primeros meros esbozos, hasta la tienda finalizada. Nos gusta que la gente conozca, no solo el fruto de dicho trabajo, sino ir más allá y poner cara a cada uno de los partícipes de dicho resultado.
- Semanalmente nuestra **red comercial** puede hacer llegar a cada uno de sus contactos, previo consentimiento, información interesante sobre nuevos productos y servicios, así como casos de éxito de nuestros últimos proyectos.
- **Visitas a nuestras instalaciones.** Son muy habituales las visitas de empresas de diversos perfiles (clientes, proveedores, asociaciones...), mostrándoles aquellos aspectos de nosotros que más interés susciten según cada perfil.
- A través de colaboraciones periódicas con **Cámara de Comercio** para ganar visibilidad y transparencia. Por ello, son habituales actividades de networking, charlas, entrevistas, artículos referentes a nuestra empresa en la redacción de Club Cámara de Comercio.



Suponen visita casi obligada a nuestras instalaciones:

TECH AND GREEN: es un showroom dónde ponemos de manifiesto nuestra capacidad integral 361. Una amplísima selección de soluciones que tangibilizan con productos y servicios toda la capacidad de HMY para acompañar a sus clientes en los retos de transformación digital y transición ecológica.

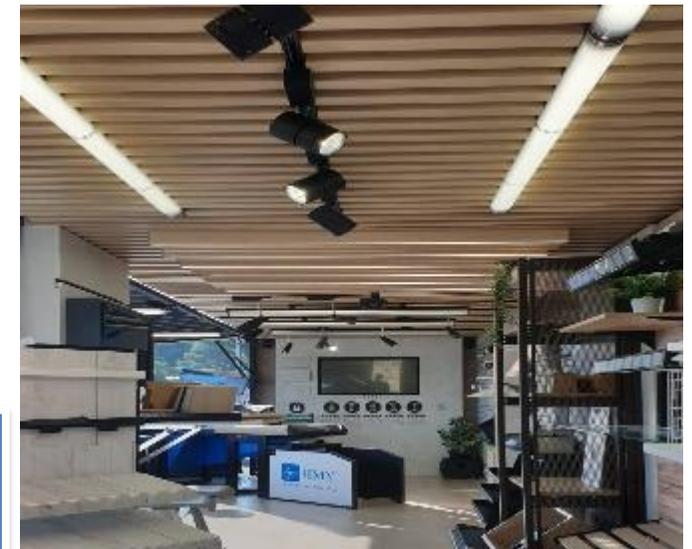


RETAIL INNOVATION LAB: nace con el objetivo de mostrar las mejores prácticas de la compañía, personalizando la visita para que cada empresa que acuda a este laboratorio de marcas encuentre las soluciones que mejor se adapten a sus necesidades. En este espacio quedan reflejados los cinco pilares de HMY:



- Consultoría
- Ingeniería y fabricación
- Project management
- Logística y montaje
- Tecnología

THE INSPIRATION BOX: es un showroom ambulante que tenemos dando vueltas por toda la península con el objetivo de acercar a casa de nuestros clientes nuestras últimas novedades en productos y servicios.



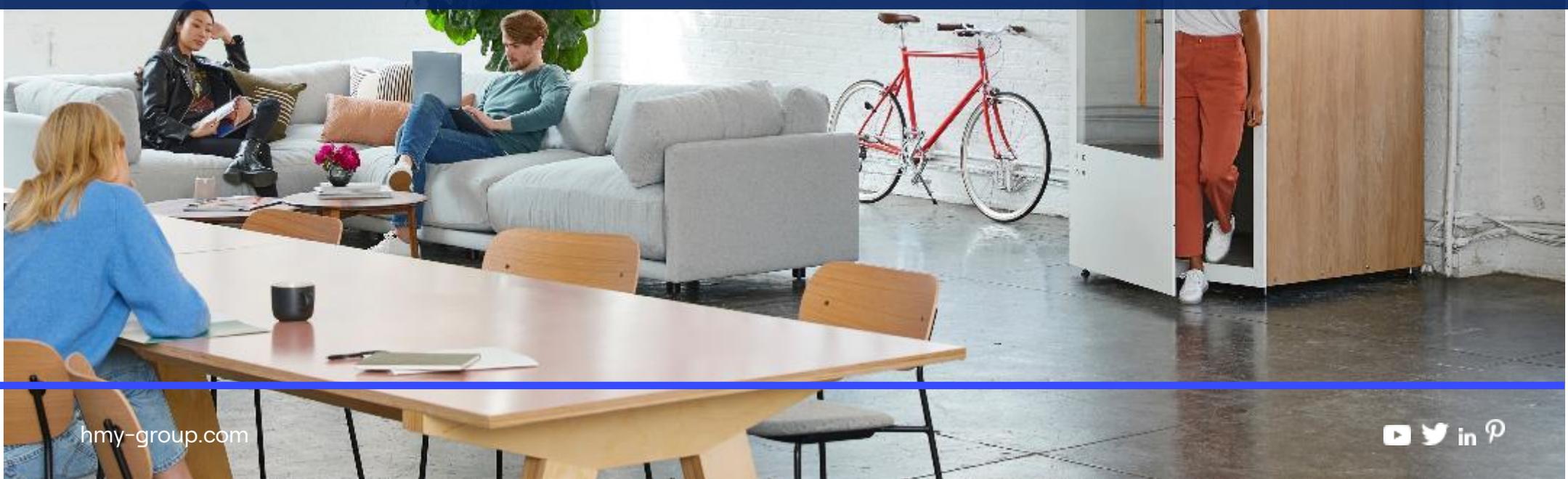
En algunos de nuestros procesos de creación de nuevos productos, el propio cliente forma parte del procedimiento. Eso hace que nuestros productos respondan a sus expectativas concretas, valoren el trabajo que hay detrás de un producto, se identifiquen oportunidades durante

el proceso que en el punto de partida no se habían tenido en cuenta con lo que se puede redirigir el producto a una versión que supere sus expectativas iniciales, en definitiva, avanzamos de la mano en el proceso de fidelización de esos clientes. Todas estas acciones, repetidas en el tiempo,

nos han permitido conocer mejor las necesidades de nuestros clientes para poder ofrecerles aquello que realmente necesitan, incluso antes de que ellos mismos nos lo pidan.

La confianza depositada en nosotros es sin duda, en parte, fruto de dicha transparencia.

3. Personas



Las personas son el recurso más valioso de HMY.

Y como tal, uno de nuestros valores fundamentales es el **“Cuidado de las Personas”** o **“People Care”**. Fruto de años de experiencia en generar impactos positivos en los empleados, el departamento de Recursos Humanos ha conseguido establecerse como referente en el panorama empresarial aragonés en medidas de cuidado de los empleados.

El concepto de People Care, tal y como lo entiende HMY, consiste en la consolidación de los esfuerzos de diferentes áreas (Relaciones Laborales, Salud y Seguridad, Sostenibilidad, Selección, Formación, Desarrollo Humano, Comunicación) para no solo conseguir las mejores condiciones de trabajo, sino hacer que el venir a trabajar cada día sea una experiencia de la que estar satisfecho y orgulloso.

Con el mismo empeño con el que nos preocupamos de nuestros clientes y nuestros proveedores, HMY pone el foco en las personas desde mucho antes de su incorporación, hasta más allá de su jubilación en la empresa. Promovemos la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, luchamos por la igualdad condenando cualquier tipo de discriminación, velamos por la salud y seguridad de nuestros empleados y de su entorno y, perseguimos su satisfacción laboral completa.

Los pilares de nuestro programa referente “People Care”, que desarrollaremos más adelante son los siguientes:

- **HMY People Club**
- **Programa Cuidamos de Ti**
- **Plan de Formación 2022**
- **Proyectos de Responsabilidad Social**

Además, contamos con documentos de referencia como nuestro Pacto de Empresa y nuestro Código Ético que aseguran a los trabajadores unas condiciones de trabajo dignas, inclusivas, mejoradas y seguras.



Objetivos 2022

Dada la importancia que le damos al Cuidado de las Personas en HMY, los objetivos fijados para el año 2022 en las diferentes áreas encargadas de esta tarea reflejan dicho valor en la ambición de sus metas. Todos los objetivos aumentaron cuantitativamente respecto a los objetivos del año 2021 y se añadieron puntos fundamentales para dar pasos adelante en el People Care.

La línea general de 2022 que hemos seguido se ha basado en los siguientes pilares:

1. Incrementar la cultura de “0 accidentes/0 incidentes”.
2. Desarrollo del talento.
3. Sostenibilidad.
4. Renovación Pacto de Empresa con nuestros empleados.
5. Selección proactiva.
6. Digitalización.

En definitiva, PEOPLE CARE.

Y como muestra, queremos presentar alguno de los indicadores que hablan por sí solos:

Mantenimiento de más de 140 OCS al año (sistema de Observación de Comportamiento seguro) implantado en 2017. Su objetivo es reducir el número de comportamientos inseguros en los puestos de trabajo.

Una característica importante del programa OCS es el alcance que tiene, participando miembros del Comité de Dirección y mandos intermedios en la difusión de la cultura de seguridad de la organización. Esto es un fiel reflejo de la importancia de la seguridad de sus empleados para HMY.

- En el año 2022 ha habido un total de 10 accidentes con baja, 4 accidentes menos que en 2021.
- Aumento del número de acciones formativas realizadas respecto a 2018 gracias a la incorporación de la formación e-learning, con contenidos tanto internos como externos, lo que ha aumentado la cifra de trabajadores formados y horas de formación recibidas (+ de 23,000).
- Continuamos apostando por las promociones internas en 2022 un total de 9 han promocionado en el último año.
- 25 personas en prácticas pasaron a contrato.

Se ha ampliado el Plan de Formación en base a las necesidades de los trabajadores, controlado el impacto medioambiental de la organización, mantenido la Cátedra HMY con la Universidad de Zaragoza y ampliado nuestras actividades del HMY People Club a más delegaciones y centros de trabajo.



Un empleado feliz rinde entre un 65 y un 80% más en su puesto de trabajo y estudios realizados a lo largo de 2022 lo han puesto de manifiesto.

Nosotros, más allá de la productividad, pensamos en la satisfacción de los empleados como un concepto global, una suma de impactos positivos que alcanzan al empleado, a sus familiares, a su entorno y a sus compañeros de trabajo, repercutiendo todo ello en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.

Es por ello que estamos orgullosos de presentar las principales acciones que conforman nuestro programa de People Care 2022, y que contribuyen activamente a la satisfacción de cada trabajador, como queda reflejado en las encuestas de satisfacción que lanzamos tras cada actividad realizada.

People Care 2022
HMY People Club 2022
Programa Cuidamos de Ti 2022
Beneficios para empleados
Desarrollo Humano
Comunidad de Acogida HMY
Plan de Formación 2022

El programa HMY People Club es un plan anual de actividades que se lanza a todos los empleados de la empresa, fuera del horario laboral, promoviendo la oportunidad de compartir tiempo de ocio con otros compañeros de trabajo, aumentando así la cohesión y la motivación de los miembros de la empresa.

Las actividades son totalmente gratuitas para todos los asistentes y la inscripción está abierta a todos los empleados de la organización.

Además, muchas de las actividades incluyen la participación de familiares de los empleados, siendo una muy buena oportunidad de conciliación familiar y laboral, y de ampliar el People Care de la empresa a los más queridos de cada trabajador.

Se han realizado 18 actividades en el HMY People Club de 2022 han sido las siguientes:

Taller Serpiente de Rubik / Taller de disfraces de Carnaval / Escape Room / Cata de Cervezas / Taller de Fotografía / Teatro con niños / Torneo de Padel / Cuentacuentos y manualidad / Masterclass de Pilates / Taller de Tapas en Familia / Taller de Coctelería / Ultimate Frisbee / Visita a Fuendetodos y Taller de grabado / Torneo de Fútbolín / Taller de Defensa Personal Femenina / Taller de tallado de Calabazas / Taller de Trampolines / Gran Premio de Karting / Taller de decoración navideña.

Como principal buena práctica del HMY People Club, hemos tenido en cuenta la opinión de los empleados y sus sugerencias a la hora de elegir las actividades a incluir, y aquellas que han resultado más populares se repetirán en el 2023.

Gracias al HMY People Club, los empleados pueden disfrutar de momentos de ocio con sus compañeros fuera del horario laboral. Además, tras el fomento de su realización en nuestras delegaciones y centros de trabajo. El nivel de satisfacción percibida del HMY People Club por sus usuarios ha sido del 100%.



HMY PEOPLE CLUB 2023

11

TALLER DE
DISFRACES

25

TALLER DE
VERMÚ

FEBRERO

11

TALLER DE
PYSSLA

MARZO

ONLINE

TALLER DE
ALIMENTACIÓN
SALUDABLE

25

15

TALLER DE
PILATES

ABRIL

16

TALLER DE
CHAPAS

07

CAMINANDO ENTRE
DINOSAURIOS

MAYO

20
27

TALLER DE
CERÁMICA

28

VISITA AL
ACUARIO

24

ESCAPE
ROOM

SEPTIEMBRE

30

TALLER DE
SUCULENTAS

DANIEL YRANZO

TALLER DE
TAPAS

OCTUBRE

21

22

28

04

TALLER DE
CUPCAKES

NOVIEMBRE

11

TALLER DE
SALSA

18

GRAN PREMIO
HMY KARTING

17

FIESTA INFANTIL
NAVIDAD

DICIEMBRE

Inscripciones en el QR
o pinchando aquí

¡QUIERO IR!
A TRAVÉS DE
NUESTRA APP





El programa **Cuidamos de Ti** nace en el año 2016 con el objetivo de promover la salud física y psicosocial de los empleados, por medio de actividades, ponencias, talleres y campañas que potencien hábitos saludables tanto dentro como fuera de los puestos de trabajo.

En 2022, las acciones se han estructurado en cuatro áreas de promoción de la salud que se han trabajado de manera transversal: físico, desarrollo emocional, nutrición y los demás.

El área de salud física se ha potenciado mediante la realización de sesiones de higiene postural, tanto en oficinas como en puestos de fábrica, así como la realización de talleres de yoga para los empleados.

Además, fomentamos la participación en actividades deportivas del entorno local y de la provincia, y realizamos actividades para introducir a los empleados en diferentes modalidades deportivas, como la marcha nórdica.

Respecto al desarrollo emocional, y puesto que consideramos fundamental el bienestar completo de cada empleado de la organización, realizamos diferentes.

actividades formativas combinando teoría y, fundamentalmente, práctica, en técnicas de gestión del estrés y en mindfulness.

Como campañas centradas en la nutrición, realizamos desayunos saludables semanalmente (todos los lunes), proporcionando a todos los trabajadores fruta, zumo y yogures para instaurar hábitos de alimentación más saludables. Además, en los meses de verano se realiza una campaña de hidratación y y durante todo el año se imparten charlas nutricionales con temática variada.

Por último, no solo ponemos el foco en cuidar de los empleados, sino que lo ampliamos con diferentes acciones y campañas que nos permiten cuidar de los demás, como veremos más adelante en la parte social. Realizamos campañas y acciones de mejora de seguridad vial en el entorno de la empresa, charlas de prevención respecto al uso de las redes sociales, y colaboraciones con diferentes entidades en campañas de donación de juguetes, alimentos, ropa, y donación de sangre y médula.

En 2021 creamos la **Escuela de Bienestar** en Campus HMY, para poder ampliar, a través de medios virtuales, nuestra oferta de talleres y actividades.

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Dentro del Cuidado de las Personas, la empresa ofrece una serie de servicios para sus trabajadores que resultan de gran valor para ellos. Los principales beneficios sociales para los empleados de HMY son:

- **Servicio de retribución flexible en diferentes ámbitos:**
 1. **Servicio de comedor subvencionado:** Además de contar con varias cantinas equipadas con frigoríficos, microondas y máquinas de vending, contamos también con un comedor donde se puede disfrutar del servicio de catering. Este servicio se subvenciona por la empresa al 50% para los trabajadores, y al 100% para aquellas personas que se encuentran en situación de prácticas. La parte a pagar por parte del trabajador puede ser tratada como retribución flexible con las ventajas fiscales que conlleva para ello lo ha de solicitar.
 2. **Cheque Gourmet de pago a bares y restaurantes**
 3. **Gestión del servicio de pago a diferentes guarderías por la empresa:** para que el trabajador se pueda deducir la carga fiscal de este coste en su nómina.
 4. **Seguro médico para el trabajador, cónyuge e hijos:** a un precio más asequible por pertenecer a la plantilla interna de YUDIGAR, S.L.U.
 5. **Formación:** Se relacionan con el puesto de trabajo y se planifican anualmente.
- **Servicio de autobús gratuito:** Existen distintas rutas de autobús que dan servicio a los empleados en todos los turnos de trabajo: mañana, tarde, noche, central y turno especial de fin de semana.
- **Servicio médico:** la empresa cuenta con un servicio médico propio en sus instalaciones, para todos los trabajadores, ya que está operativo en todos los turnos de trabajo.
- **Contamos con diversos descuentos** en algunos de los productos que comercializan nuestros clientes.
- **Servicio CityPaq de Correos:** sistema que permite a los trabajadores enviar y recibir paquetes en su centro de trabajo, conociendo en todo momento el estado de su pedido.

DESARROLLO HUMANO

Para HMY el desarrollo humano es un elemento fundamental en la implementación del plan estratégico organizacional.

HMY fomenta el desarrollo de talento a través de un conjunto de iniciativas y programas con la intención de promover y facilitar el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores. La estrategia en la que se basan estos programas de desarrollo va más allá de la consecución de resultados, apuesta por la motivación y el bienestar de sus empleados.

Se ha implantado un proceso anual para realizar la entrevista de desarrollo, una importante herramienta de comunicación y encuentro que supone un compromiso bidireccional entre responsable y colaborador. El proceso se realiza a través del portal de empleado y se valoran las 12 competencias clave para el desarrollo como excelente profesional en HMY. Es una oportunidad para tratar temas de motivación, movilidad, detectar perfiles potenciales, puestos factibles de un plan de sucesión y alcanzar compromisos.

A partir de esta entrevista se establecen planes de desarrollo y formación para capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y seguir creciendo dentro de la empresa. Las promociones internas y cambios organizativos son decisiones tomadas a partir de las entrevistas de desarrollo y las reuniones de seguimiento de equipos mantenidas con las direcciones de departamento y dirección general. Durante 2021 se han puesto en marcha planes de seguimiento de equipos a través de coaching sistémico, planes de potenciales, entrenamientos de inteligencia emocional, expatriaciones,... Todos ellos alineados con nuestra cultura.

Este año hemos planificado 3 acciones formativas representando cada una de las 12 competencias que representan el "Perfil HMY". Y también los atributos de la "Cultura HMY".



Las competencias que caracterizan al “Perfil HMY” son las siguientes:

Competencias de negocio:

- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Flexibilidad y adaptación
- Orientación al cliente

Competencias específicas del puesto:

- Visión estratégica
- Liderazgo
- Comunicación
- Innovación
- Seguimiento de proyectos

Competencias de desarrollo:

- Impacto e influencia
- Capacidad de adaptación y aprendizaje

COMUNIDAD DE ACOGIDA HMY

En HMY estamos inmersos en un proyecto constante de mejora de nuestro onboarding, es decir, todo lo relativo a la acogida e integración de nuevos trabajadores en la empresa. Consideramos que es fundamental que cualquier incorporación se sienta, desde el primer día, totalmente acogido y podamos ayudarle a que su integración sea completa y satisfactoria.

Entendemos el proceso de acogida como un continuo que comienza incluso antes de la incorporación del trabajador, cuidando los procesos de selección y realizando una búsqueda proactiva de perfiles clave, buscando siempre potenciar el talento y las competencias de las personas.

Consideramos que todos los trabajadores de la empresa forman parte de la comunidad de acogida HMY, y desde el área de personas se promueven buenas prácticas en materia de integración y acompañamiento de los trabajadores. Las principales acciones que se han realizado, creado y mejorado en 2022 en el marco de la comunidad de acogida son las siguientes:

Plan de integración

Plan de formación personalizada de HMY con el objetivo principal de proporcionar a los nuevos trabajadores una visión global de la empresa, su cultura y su metodología de trabajo, a la par que facilitar la integración y la relación de nuevos empleados entre ellos y con el resto de los trabajadores.

Durante una semana, se realizan charlas de presentación de los diferentes departamentos que componen la empresa, además de realizar actividades y dinámicas de conocimiento y de trabajo en equipo, para fomentar la comunicación y las competencias personales.

En 2022 tras la pandemia se volvió a retomar el programa y un total de 46 personas, entre personal en prácticas y nuevos trabajadores, realizaron el plan de integración. Se han aplicado mejoras derivadas de las evaluaciones y sugerencias que llegan a través de los participantes y su evaluación de satisfacción final. El objetivo final es conseguir que las nuevas incorporaciones conozcan el funcionamiento de la organización para que su adaptación en ella sea más fructífera.

Además, las personas de nueva incorporación a través del Campus HMY realizan un itinerario formativo corporativo con el objetivo de facilitar el periodo de adaptación a la empresa.

Las presentaciones departamentales son actualizadas anualmente para unificar criterios y contenidos, y ajustar la duración del plan. Se incluye un proceso de gamificación de las actividades y dinámicas.

Programa de tutorización

El programa de tutorización de HMY desarrollado por el área de personas a lo largo de 2022 nace de la necesidad percibida de mejorar el acompañamiento que se realiza a los nuevos trabajadores una vez finalizada la semana de integración.

De esta manera, nos aseguramos de realizar un seguimiento de la integración de nuevos trabajadores tras su incorporación a la empresa, ya que consideramos que reporta numerosos beneficios para los nuevos trabajadores: inicio de la red de contactos en la empresa, inclusión del trabajador en la rutina de la empresa, fomento de la comunicación (resolución de problemas, dudas frecuentes), aprendizaje efectivo de la cultura de empresa. Todo ello englobado en nuestro compromiso de calidad con el desarrollo humano de los trabajadores.

Este programa tiene una duración de 6 meses desde que se inicia la tutorización del trabajador, comenzando con una formación previa a las personas elegidas para ser tutores, teniendo después una reunión inicial, dos reuniones de seguimiento y una de finalización, acompañado todo de una tutorización activa durante los seis meses.

Además, el plan de tutorización nos permite contar con otra herramienta de detección de necesidades formativas o personales y de áreas de mejora.

El objetivo que nos planteamos para el año 2022 es aplicar el programa de tutorización al 100% de las nuevas incorporaciones a la empresa.

Retos de futuro

Nuestros compromisos de futuro en cuanto a la comunidad de acogida son seguir realizando el proceso de mejora continua que estamos llevando a cabo en todas las acciones que realizamos, poniendo el foco en la mejora de la semana de integración que comenzamos a realizar en 2018, y consiguiendo que todas las acciones sean aplicadas a todos los nuevos trabajadores, para lograr un impacto del 100% sobre el onboarding de los empleados.

Además, el objetivo transversal es hacer partícipes a todos los integrantes de la organización de la comunidad de acogida, realizando formación a las personas que quieran ser tutores de nuevas incorporaciones y realizando campañas de comunicación de los diferentes procesos de acogida realizados por HMY.



PLAN DE IGUALDAD

En 2011 se estableció el Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación, documento que, junto con el Código Ético de la empresa, especifican los principios aplicados tanto en la contratación como en el desarrollo de los empleados durante su estancia en la empresa, para garantizar la no discriminación y el respeto a la diversidad.

En el año 2021 se realizó un diagnóstico de la situación, con el fin de detectar la situación de la compañía en materia de igualdad de oportunidades, proponer acciones de mejora, que nos permitan por un lado corregir las posibles deficiencias, y por otro lado, adoptar nuevas prácticas que nos lleven a alcanzar dicha paridad entre ambos géneros. Dicho diagnóstico se ha actualizado a fecha 31 de diciembre de 2022 y se espera estar aprobado en el año 2023.

Se incluyen a continuación varias tablas que muestran los datos representativos respecto a la composición de la organización, en los que se observan aspectos relevantes en materia de igualdad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0,00	6	0,93	6
20-29 años	26	15,85	68	10,51	94
30-45 años	69	42,07	215	33,23	284
46 y más años	69	42,07	358	55,33	427
TOTAL	164		647		811

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
FORM OFICIO A	0	0,00	9	1,38	9
FORM OFICIO B	0	0,00	3	0,46	3
GRUPO A	7	4,38	19	2,92	26
GRUPO B	9	5,63	29	4,45	38
GRUPO 0	2	1,25	1	0,15	3
GRUPO 0+	2	1,25	4	0,61	6
GRUPO 1	25	15,63	89	13,67	114
GRUPO 2	16	10,00	64	9,83	80
GRUPO 3	37	23,13	170	26,11	207
GRUPO 4	53	33,13	196	30,11	249
GRUPO 5	0	0,00	23	3,53	23
GRUPO 6	6	3,75	24	3,69	30
GRUPO 7	1	0,63	10	1,54	11
JEFE SECC	2	1,25	8	1,23	10
JEFE DPTO	0	0,00	2	0,31	2
TOTAL	160		651		811

Plantilla distribuida por bandas salariales y por antigüedad en el periodo 2022:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES 2022					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 18.000€	3	50%	3	50%	6
Entre 18.000 y 21.000€	28	25%	84	75%	112
Entre 21.001 y 24.000€	30	40%	45	60%	75
Entre 24.001 y 30.000€	55	22%	198	78%	253
Entre 30.001 y 36.000€	43	15%	238	85%	281
Más de 36.000€	29	35%	55	65%	84
TOTAL	188		623		811

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD 2022					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	16	0,0197	66	0,0814	82
De 6 meses a 1 año	10	0,0123	40	0,0493	50
De 1 a 3 años	13	0,016	43	0,053	56
De 3 a 5 años	21	0,0259	95	11,71%	116
De 6 a 10 años	15	0,0185	75	0,0925	90
Más de 10 años	89	0,1097	328	0,4044	417
TOTAL	164		647		811

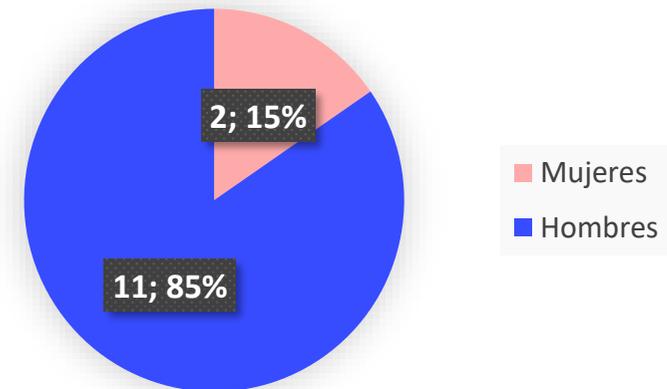
Plantilla que se ha incorporado y dado de baja en la organización en el periodo de 2019 a 2022:

	INCORPORACIONES					BAJAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
AÑO 2019	45	22,50%	155	77,50%	200	60	26,43%	167	73,57%	227
AÑO 2020	48	16,22%	248	83,78%	296	60	18,93%	257	81,07%	317
AÑO 2021	55	16,22%	284	83,78%	339	48	15,43%	263	84,57%	311
AÑO 2022	82	24,70%	250	75,30%	332	42	20,69%	161	79,31%	203
TOTAL	230		937		1167	210		848		1058

A continuación, se muestra la siguiente tabla con las incorporaciones en base a las categorías profesionales del periodo de 2022:

INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2022					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
FORMACION OFICIO A	0	0,00%	15	5,02%	15
FORMACION OFICIO B	0	0,00%	4	1,34%	4
GRUPO A	54	62,07%	186	62,21%	240
GRUPO B	10	11,49%	27	9,03%	37
GRUPO D	0	0,00%	2	0,67%	2
1. GRUPO 0	6	6,90%	2	0,67%	8
2. GRUPO 0+	3	3,45%	4	1,34%	7
3. GRUPO 1	8	9,20%	35	11,71%	43
4. GRUPO 2	1	1,15%	5	1,67%	6
5. GRUPO 3	3	3,45%	3	1,00%	6
6. GRUPO 4	2	2,30%	14	4,68%	16
7. GRUPO 5	0	0,00%	0	0,00%	0
8. GRUPO 6	0	0,00%	0	0,00%	0
9. GRUPO 7	0	0,00%	0	0,00%	0
10. JEFE DPTO	0	0,00%	2	0,67%	2
TOTAL	87		299		386

HMY cumple con el requisito establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las personas con discapacidad relativo a la cuota de reserva del 2% de la plantilla para trabajadores discapacitados, ya sea con contrataciones propias como con la aplicación de medidas alternativas (compras de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo).



La segunda vertiente es entender que nuestra empresa debe ser un espacio de trabajo adaptado y accesible para personas con movilidad reducida, contamos con:

- Entrada en rampa en nuestras instalaciones, evitando escalones y bordillos.
- Plaza de parking preferencial en la puerta de acceso a oficinas.
- Ascensor para el acceso a plantas superiores en oficinas.

Como se puede observar en las tablas anteriores, no existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a retribución. Existen unas tablas salariales que regulan las retribuciones y que son idénticas para ambos sexos.

Para determinar un incremento salarial o cambio de categoría se analiza por su superior jerárquico la trayectoria profesional de cada empleado, atendiendo a criterios objetivos y actitudes personales, y se realiza la correspondiente propuesta al Director de su Departamento, la cual la presenta al Comité Salarial.

El Comité Salarial está compuesto por Dirección General, Dirección Industrial, Dirección Financiera, Dirección Comercial y Dirección de RR.HH. y es el órgano que evalúa y aprueba todas las propuestas de incrementos salariales anuales.

Los salarios únicamente varían en función del puesto o funciones del mismo, no del género de los empleados.

Además, como medidas contra el acoso psicológico y sexual, existen varios artículos en el Pacto de Empresa que pautan lo siguiente:

En su artículo 35 recogemos que el tratamiento de situaciones de acoso sexual debe de realizarse con participación del Comité de Empresa, garantizando el máximo de discreción y la ausencia de represalias sobre la persona denunciante.

El artículo 37 del Pacto recoge el tratamiento para el acoso psicológico o Mobbing:

“Las partes acuerdan, en caso de sospecha, investigar cualquier caso de posible mobbing, entendido como persecución y acoso a una persona en concreto, esto incluye insultos graves especialmente cuando otras personas se encuentran presentes, declaraciones de menosprecio a cualquier trabajador de la empresa ya sea verbal o por escrito. Se evitará y perseguirá el mobbing tanto entre compañeros/as, como entre jefes y subordinados/as y viceversa”.

Hasta el día de hoy, no se ha presentado ninguna denuncia por mobbing, acoso moral o sexual, y no ha habido ninguna sentencia declarando un despido nulo.

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
RETRIBUCIÓN MEDIA DE LAS MUJERES Y SALARIO BASE				
Toda la Plantilla	=	=	=	=
Altos directivos	=	=	=	=
Mandos intermedios	=	=	=	=
Técnicos	=	=	=	=
Administración	=	=	=	=
Personal Base	=	=	=	=

RETRIBUCION MEDIA DE LOS HOMBRES Y SALARIO BASE				
Toda la Plantilla	=	=	=	=
Altos directivos	=	=	=	=
Mandos intermedios	=	=	=	=
Técnicos	=	=	=	=
Administración	=	=	=	=
Personal Base	=	=	=	=

BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO					
Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	1,69%	3	1,42%	4
Despido	1	1,69%	12	5,66%	13
no supera período prueba	4	6,78%	11	5,19%	15
Finalización del contrato	35	59,32%	155	73,11%	248
Baja voluntaria	10	16,95%	18	8,49%	20
Excedencia	4	6,78%	3	1,42%	7
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	4	6,78%	10	4,72%	14
TOTAL	59	100%	212	100%	271

En HMY se promueven diferentes medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entendiendo esto como un derecho de todos los trabajadores que la empresa facilita con las siguientes acciones:

El Pacto de Empresa contempla un apartado de **permisos y licencias** con unas mejoras sobre lo que indica el estatuto de los trabajadores. Dichas mejoras facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados.

Flexibilidad. Las personas de manera puntual pueden usar la flexibilidad horaria entre las 7:00 y las 18:00, siempre de acuerdo con las necesidades del departamento.

Horario de verano: viernes de junio a septiembre, en turno central, horario reducido de 8:00h a 14:00h.

Existe un procedimiento para mujeres embarazadas disponible tanto en la intranet como en el Departamento de Recursos Humanos. En él se indican las medidas que la empresa proporciona a este colectivo, encaminadas a promover y mejorar su protección:

- A partir de 6º mes de embarazo se ofrecerá a las trabajadoras de Taller cambio de puesto de trabajo a oficinas para desarrollar tareas administrativas con menores exigencias físicas.
- Se ponen a disposición sillas ergonómicas y reposapiés para trabajadoras de oficinas en esta situación.
- El último mes de embarazo podrán realizar la jornada laboral por teletrabajo desde casa desarrollando las tareas propias de su puesto de trabajo con mayor comodidad y evitando desplazamientos.
- Desde la comunicación de su embarazo podrán elegir el turno de trabajo (mañana o tarde). Evitando el trabajo en turno de noche.
- En el autobús se les asignará el sitio de mayor amplitud.

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	10	5	3	4
Hombres	36	13	21	23
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	10	5	3	4
Hombres	36	13	21	23
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	10	5	3	4
Hombres	36	13	21	23
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.				
Mujeres	100%	100%	100%	100%
Hombres	100%	100%	100%	100%
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.				
Mujeres	19,86%	19,00%	16%	17%
Hombres	2,4%	2,3%	11%	2%
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.				
Mujeres	100%	100%	100%	100%
Hombres	100%	100%	100%	100%
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.				
Mujeres	80%	80%	80%	80%
Hombres	80%	80%	80%	80%

El área de formación del área de personas, está en constante evolución y mejora, adaptándose a las nuevas necesidades de los trabajadores, a las nuevas tecnologías y metodologías de trabajo y a las necesidades de la empresa.

Se trata de cumplir el más amplio espectro posible de oportunidades de formación para los trabajadores, con el objetivo final de que la formación sea accesible, personalizada y de calidad. Para ello, las principales líneas de formación que se han seguido en 2022 han sido:

Plan de Formación 2022

Cátedra con Universidad de Zaragoza

Campus HMY

En relación con el fomento de la empleabilidad, llevamos varios años contratando a una gran cantidad de personas en prácticas, en su mayoría jóvenes estudiantes o recién titulados, brindándoles la oportunidad de acceder al mercado laboral, adquirir experiencia en una multinacional y promocionar internamente en la empresa.

Además, el hecho de que puedan beneficiarse del plan de formación de HMY supone una oportunidad formativa incalculable como complemento a la experiencia que adquieren en su puesto de trabajo.

En el año 2022 hubo un total de 48 personas en prácticas, de las cuales 31,25% (dato 2021) se incorporaron posteriormente a la plantilla. Hemos realizado colaboraciones con diferentes entidades para potenciar el fomento de la empleabilidad, como veremos más adelante. Dichas entidades son, entre otras, INAEM, bolsas de empleo de sindicatos, FEUZ, Universa, ESIC.

Además, en nuestra búsqueda proactiva de talento, decidimos participar en diferentes actos y actividades que ponen en contacto a jóvenes aragoneses con el mundo laboral y empresarial, como son:

- **Feria de empleo de la Universidad de Zaragoza.**
- **Programa Talento Aragón Joven (por cuarto año consecutivo), organizado por ESIC y Henneo.**
- **HMY Creality Talent Day.**



PLAN DE FORMACIÓN 2022

El Plan de Formación en HMY refleja nuestro compromiso con la excelencia, la alineación estratégica, la competitividad, el cumplimiento normativo y, sobre todo, el crecimiento y desarrollo de nuestros equipos. Su objetivo principal es contribuir a nuestra estrategia y cultura empresarial.

Este plan se desarrolla para:

- Contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.
- Mejorar la competitividad y productividad de nuestros equipos de trabajo.
- Cumplir con las normativas legales y requisitos de certificaciones.
- Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros empleados.

	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Total horas formativas	28.747	28.017	22.444	29.348	29.669
Media por trabajador	18,40	23,60	17,26	30,19	33,18%
Trabajadores formados	71,32%	89,71%	74,76%	83,86%	87,24%

El 100% de la formación ofrecida es gratuita para los trabajadores y se adapta a sus perfiles y necesidades para su crecimiento profesional.

El plan de Formación 2022 está compuesto de programas y acciones formativas divididos por áreas :

- **ESCUELA DE LIDERAZGO.**
- **ESCUELA DE VENTAS.**
- **ESCUELA TÉCNICA.**
- **ESCUELA DE MONTAJE EFICACIA PROFESIONAL.**
- **DESARROLLO PROFESIONAL.**
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**
- **SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE**
- **IDIOMAS**

		Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Toda la plantilla	Hombres	19.292	18.975,5	16.155	20.232	21.636
	Mujeres	9.455,5	9.041,5	6.289	9.116	8.033
Altos directivos	Horas formación:	810,5	681,5	337,2	660,3	405,75
Mandos intermedios	Horas formación:	6.941,7	1.564,5	2.891	4.108,7	2.062
Técnicos	Horas formación:	10.255,6	15.235,5	8.700	12.602	5.929,25
Administración	Horas formación:	5.941,7	2.796,5	1,620	3.703,7	4.884
Personal base	Horas formación:	4.798	7.739	8.896	8.211,5	16.388



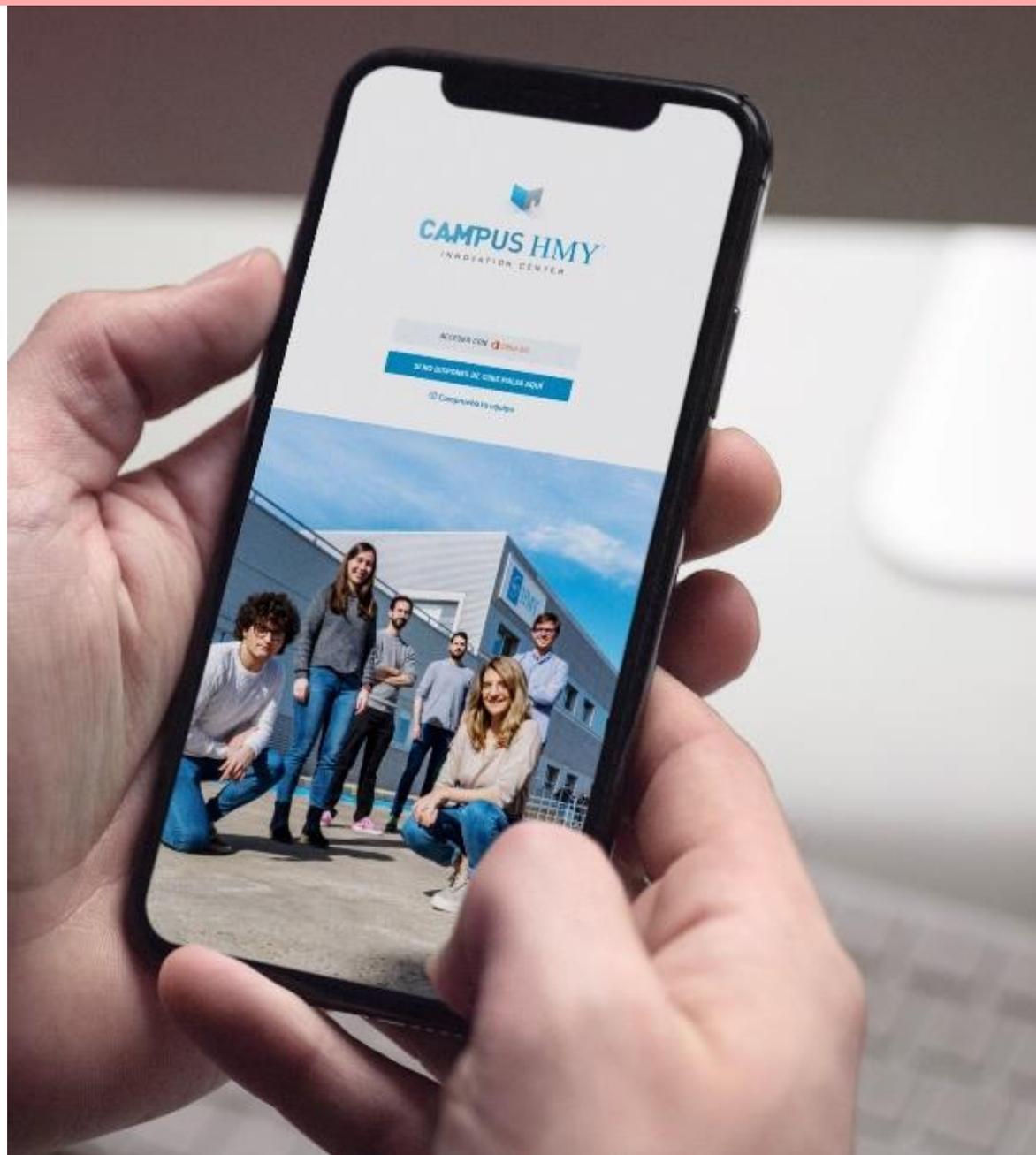
En 2022, en línea con nuestro compromiso continuo de mejora y desarrollo, seguimos fortaleciendo nuestra plataforma de aprendizaje "Campus HMY".

Desde su lanzamiento en octubre de 2018, esta plataforma se ha convertido en un pilar fundamental de nuestra estrategia de formación, permitiéndonos llegar a todos nuestros empleados y ofrecer una formación de calidad.

En 2022, nos enfocamos en objetivos clave que continuaremos impulsando en 2023. Uno de ellos es la generación y virtualización de la mayor cantidad posible de contenidos, con el fin de ampliar la oferta formativa de "Campus HMY". Queremos enriquecer aún más la plataforma con una variedad de cursos para satisfacer las necesidades de desarrollo de todos nuestros empleados.

Actualmente, alberga más de 400 cursos activos en diversas categorías, lo que subraya su importancia en la contribución a uno de los valores de nuestra cultura **#crecimiento**

- Corporate Training
- Escuela técnica e industrial
- Calidad
- Escuela de Montaje
- Escuela de Liderazgo
- Ventas/Marketing
- Productividad a través de tecnologías
- Retail Technologies
- Desarrollo de Competencias
- H&S/Environment
- Finanzas
- Idiomas (7speaking)
- Escuela Bienestar



MASTER HMY GESTIÓN DE PROYECTOS PARA EL RETAIL

El **Master HMY** está pensado como una herramienta de **atracción** y **fidelización** del talento, que además nos permite **especializar** a nuestros becarios en HMY y conectar distintas **generaciones**.

ATRACCIÓN DE TALENTO: les ofrecemos una beca y una formación reglada: destinado a recién titulados (ADE, Ingeniería, etc.).

ESPECIALIZACIÓN HMY: estamos formando posibles futuros trabajadores en nuestra filosofía de trabajo, procedimientos y valores: mejora la integración.

FIDELIZACIÓN DE TALENTO:

También nuestros trabajadores pueden acceder al master o alguno de sus módulos:

motivación y desarrollo técnico y competencial.

Expertos de nuestra organización son parte del profesorado.

FACILITAMOS LA CONEXIÓN INTERGENERACIONAL Conviven en las clases, como profesores-alumnos y como compañeros.

GANAMOS TODOS

HMY

Compromiso social: Acercamos empresa, universidad y joven talento

Employer Branding: Diferenciación respecto a otras empresas, siendo más atractivos para los jóvenes

Prestigio. Título Propio de la Universidad

Solidez y trazabilidad: Atracción del Talento, unido a un plan de Formación que lo fideliza y desarrolla)

ALUMNOS

Título Propio de la **Universidad** de Nebríja

Compatibilizar formación y primera experiencia profesional a través de beca

Mejora su **Marca Personal**

Oportunidad de formar parte de una de las empresas más importantes de Aragón.



CATEDRA HMY CON LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

HMY y la Universidad de Zaragoza continúan su colaboración por noveno año consecutivo, a través de una cátedra conjunta enfocada en la innovación de nuevos productos, diseño, servicios y técnicas para nuestros procesos de fabricación.

Esta cátedra tiene como objetivo principal impulsar proyectos de investigación y desarrollo en colaboración con la Universidad, al tiempo que fomenta la formación de investigadores, trabajadores de HMY y estudiantes.

Entre las actividades, se incluyen proyectos de investigación, proyectos de fin de grado y tesis doctorales, la realización de programas de prácticas, la promoción de actividades académicas complementarias, y la concesión de premios y becas.

En términos de colaboración, estamos decididos a aumentar nuestra colaboración con la Universidad de Zaragoza y explorar nuevos enfoques y modalidades para crear sinergias que beneficien a los estudiantes y recién graduados, ayudándolos a ingresar al mercado laboral y acceder a una formación de alta calidad.

Nuestra aspiración es innovar constantemente en la manera en que colaboramos, buscando nuevas oportunidades para brindar un valor añadido a la comunidad académica y a aquellos que están dando sus primeros pasos en el mundo laboral

ACTIVIDAD 2022

- Visitas a empresa: Estudiantes de Máster y Grado en Ingenierías de la EINA.
- IX Edición Premios Cátedra HMY. Convocatoria de premios a proyectos, TFGs, TFMs y Tesis Doctorales
- Participación en jornadas de Cocreación.
- Colaboración desde la Dirección de la Cátedra en asuntos diversos (formación, actividades puntuales, proyectos, prácticas...).
- Desarrollo de proyectos de investigación.
- Codirección de Trabajos de Fin de Grado Charlas de nuestros expertos en la UZ
- Propuesta de acciones formativas orientadas a personal de HMY
- Oferta de prácticas en HMY
- Participación en Ferias de empleo



La seguridad en el entorno de trabajo siempre ha sido una prioridad absoluta en nuestra organización. El objetivo principal del departamento es tratar de concienciar a todos los trabajadores sobre la importancia de mantener una cultura de seguridad y salud en la empresa.

Por ello, este 2022 se ha mantenido el proyecto “0 accidentes/0 incidentes”, una iniciativa con el propósito de minimizar al máximo los accidentes e incidentes producidos durante el desarrollo de la jornada laboral.

Además, el departamento de seguridad y salud promueve el proyecto antes mencionado “Cuidamos de Ti”, tratando de instaurar hábitos saludables y realizando promoción de la salud a todos los empleados de la organización.

La unión de estos dos proyectos resulta en el conjunto de medidas gracias a las que estamos reduciendo el número de accidentes e incidentes, en proporción con la carga de trabajo de cada año. En la siguiente tabla se pueden ver los resultados relativos a salud y seguridad.

En 2022 tuvimos 10 accidentes con baja. Se ha investigado el 100% de los accidentes y de todos ellos se han derivado acciones correctivas encaminadas a evitar la repetición de las condiciones que dieron lugar al accidente, de las 12 acciones correctivas recomendadas el 100% se han ejecutado.

En 2022 hemos sufrido 0 accidentes por parte de subcontratas.

	2019	2020	2021	2022
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	100%	100%	100%	100%
Nº total de accidentes con lesiones con baja	15	8	14	10
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	356	369	497	624
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	217	139	122	273
Absentismo , % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	4,88	5,91	5,98	6,12
Nº de víctimas mortales	0	0	0	0

Además, se han llevado a cabo los siguientes proyectos y acciones adicionales como buenas prácticas en seguridad y salud en HMY:

AUDITORÍAS Y CERTIFICACIONES

En octubre de 2022 se realizó una auditoría interna del sistema de gestión, se auditó el cumplimiento de todas las secciones de fábrica y los departamentos que tienen responsabilidades en salud y seguridad.

En Diciembre de 2022 se realizó una auditoría externa correspondiente a la certificación ISO 45001:2018. No se detectó No Conformidad.

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

En 2022 hemos trabajado la Planificación preventiva por sección como soporte donde reflejar los inputs de nuestro sistema (Recursos Preventivos, Accidentes, Reuniones del Comité de Salud y Seguridad, Inspecciones de seguridad, Informes, Apuntes a pie de puesto de trabajo, etc...).

De las 133 acciones preventivas planificadas para 2022, se han realizado 120 (un 90%) y ninguna de ellas ha sido rechazada. Además, más del 90% de las acciones se han realizado con medios propios.

PROYECTO OCS

En el año 2017 nació este proyecto de implantación de las "Observaciones de Comportamiento Seguro", un paso más para el control y mejora de las condiciones de trabajo y la concienciación de los trabajadores. Haciéndoles protagonistas de la mejora de la seguridad, mejorando sus comportamientos.

Los principales logros del proyecto, de envergadura global para la empresa, han sido los siguientes:

- Formación del 100% de los mandos de fábrica (Encargados y jefes de equipo)
- Formación del 100% del Comité de Dirección (A través de las reuniones del Comité de Dirección)
- Realización de OCS por parte del Comité de Dirección
- Realización OCS con Encargados. (Al menos 2 OCS con cada Encargado)
- 100% OCS realizadas por encargados y jefes de equipo.
- En 2022 se han detectado 170 acciones de mejora, de las cuales 135 se han realizado.
- En 2018 se realizó la fase 3 del proyecto, para posteriormente afianzarla en 2019. En 2021 hemos conseguido realizar OCS cruzadas, donde los encargados y jefes de equipo han visitado otras secciones para realizar OCS; consiguiendo así, los objetivos propuestos en 2020. Finalmente, en 2022 se comienza a introducir el Software 6 Conecta.

Como objetivos para continuar con el proyecto OCS en 2023, nos marcamos los siguientes:

- Establecer los PRINCIPIOS CARDINALES DE SEGURIDAD de nuestra fábrica.
- Seguir implementando la planificación para que las OCS sean realizadas cruzadas por sección.

Con estas acciones queremos conseguir un mayor control de las condiciones de trabajo, mejorar el comportamiento de nuestros trabajadores disminuyendo sus actos inseguros e implantar la idea de que "el protagonista de la seguridad es la persona".

FORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

En el Plan de formación 2022 se diseñaron formaciones internas y externas para cumplir los objetivos marcados por la dirección, durante este periodo se han realizado las siguientes formaciones:

- Puente Grúa
- Carretilleros
- Coaching postural oficinas
- Desfibrilador Madrid
- Desfibrilador Yudigar
- Seguridad vial
- Riesgos eléctricos

Además, se han realizado formaciones internas con el fin de cumplir los requisitos legales establecidos y cumplir con los requisitos de nuestro sistema de gestión:

- Inicial a las incorporaciones 278 trabajadores formados.
- Inicial a las incorporaciones HMY Yud. Equip: (29 trabajadores).
- Convenio METAL (9 trabajadores en 2022, formado ya un 98% de la plantilla).

Tenemos consolidada la implantación de una Formación On-line, con un módulo general y 7 módulos específicos.

El 100% de las formaciones iniciales se han realizado on-line.

Se ha creado en nuestra plataforma de formación Campus HMY un apartado denominado Escuela de Bienestar donde se recogen todas las acciones programadas y dirigidas al cuidado de la salud de nuestros trabajadores.

COMUNICACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Durante este 2022 se han realizado diferentes comunicaciones internas desde el departamento de seguridad y salud para mantener y fomentar la cultura de 0 accidentes/0 incidentes.

- Servicio de Fisioterapia.
- Comunicación de accidentes.
- Campaña de vacunación antigripal.



La información pertinente en Seguridad y Salud en el Trabajo tiene que llegar a los empleados y las partes interesadas. En el 2022 se utilizaron las siguientes vías:

- 4 Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 3 Comunicaciones del Departamento de Prevención a los Delegados de Prevención.
- Comunicación Externa con: Inspección de trabajo e ISSLA.

SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Aprovechando el DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO celebramos una semana temática del 25 al 29 de Abril de 2022 donde se desarrollaron diversas actividades formativas y de divulgación de los valores de la empresa en materia de Seguridad y Salud.

Destacan las siguientes:

- Formación con Realidad Virtual de caídas en altura e incendios.
- Tratamiento y formación postural en oficinas.
- Menú saludable en el comedor de empresa
- Almuerzo saludable.
- Actividad "Una familia en apuros".
- Curso de Seguridad Vial Coaching Postural.

Las actividades y cursos se realizan en el centro de trabajo de Cariñena y en las demás delegaciones que conforman HMY.

Este programa nace en 2021 con la finalidad de integrar la seguridad y salud en todos los niveles de la organización, haciéndolo en un formato más dinámico y divertido a través de este tipo de actividades y cursos. Durante el periodo de 2022 se realizaron nuevas actividades para actuar juntos en construir una cultura de seguridad y salud positiva y afrontar aquellos riesgos emergentes en el entorno laboral. Por ello y con la finalidad de mantener dicho programa en el tiempo, anualmente se realizaran este tipo de actividades y ya se está trabajando en nuevas actividades de cara a 2023.




**LA SEMANA DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN HMY**
 25 - 29 ABRIL

MENU HEALTHY
**PERCEPCIÓN RIESGOS
CON REALIDAD VIRTUAL**

PERFECCIONAMIENTO DE LA CONDUCCIÓN
COACHING POSTURAL OFICINAS

CONSTRUIMOS UNA CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD POSITIVA

ERGONOMÍA POSTURAL AL VOLANTE
DETOX DIGITAL
MANTEN TU CEBRO EN FORMA

ALMUERZO SALUDABLE
UNA FAMILIA EN APUROS

RECURSOS PREVENTIVOS

Un proyecto de participación de nuestros trabajadores es RECURSOS PREVENTIVOS, con él conseguimos tener “ojos” en todas las secciones y turnos realizando inspecciones mensuales:

- Condiciones de trabajo
- Medidas de emergencia
- Equipos de trabajo
- Estanterías
- Carretillas
- Puente Grúa

Y además, acogen a nuevos trabajadores y, al estar identificados, sirven de punto de información. Y, controlan las actividades de contratas en sus secciones.

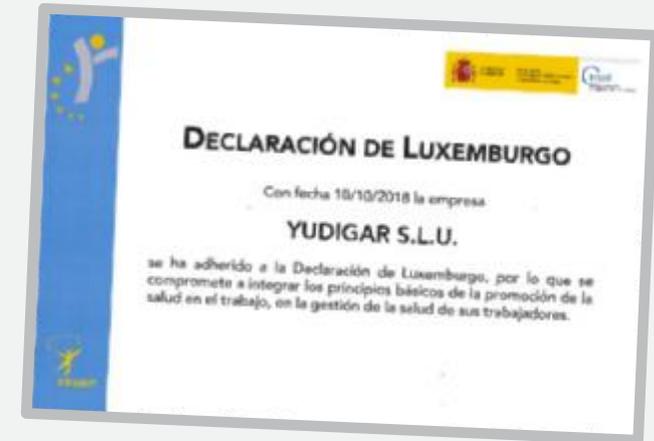
Con el proyecto conseguimos involucrar a trabajadores de fábrica en la consecución de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y utilizarlos de medio de comunicación de las medidas preventivas implantadas en las secciones.

Las acciones derivadas se planifican en la PLANIFICACIÓN PREVENTIVA POR SECCIÓN, durante el 2022 se han detectado 5 situaciones de riesgo, 100% de las acciones han sido realizadas.

Todo esto, sumado a los controles de riesgo que ya se realizaban de carretillas, la utilización de EPIs según el puesto de trabajo y las inversiones en sistemas de seguridad, instalaciones y maquinaria, hacen que cada día estemos más cerca de lograr un lugar de trabajo 100% seguro.

DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

En el año 2022, mantenemos la adhesión de HMY a la “Declaración de Luxemburgo”, aumentando de esa manera el compromiso con la integración de los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de nuestros trabajadores.



DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

con fecha 10/10/2018 la empresa
YUDIGAR S.L.U.

se ha adherido a la Declaración de Luxemburgo,
por lo que se compromete a integrar los
principios básicos de la promoción de la salud
en el trabajo, en la gestión de la salud de sus
trabajadores.

4. Proveedores

La gestión y el trato con los proveedores se realizan a través del departamento de compras. Dentro del mismo existen dos formas de trabajar:

- **Por familias:** teniendo en cuenta la necesidad del material requerido para la realización del producto o servicio (plástico, cristales, ferretería...)
- **Por proyectos:** teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes (Huawei, Vodafone, Correos...).

El objetivo es minimizar los riesgos en el trabajo con los proveedores, así como afianzar las relaciones laborales con los mismos, de forma que se pueda mantener una buena relación con ellos, logrando un *win-win*. Para ello se realizan las siguientes acciones:

Dentro del trabajo por familias se trata de eliminar los riesgos por monoproveedor y por capacidad de producción.

Actualmente, con ayuda del departamento de **MC partners** evaluamos a los proveedores con más capacidad de cada familia con una ficha en la cual se evalúan diversos criterios (calidad, servicio precio, proactividad, rapidez de respuesta...) y se comparan con la nota media de los proveedores de esa familia. De esta manera se pueden comparar los diferentes proveedores, clasificándolos según el servicio que dan a la empresa.

Para dar de alta un nuevo proveedor este debe firmar un protocolo logístico en el cual se recogen las bases de las buenas prácticas que tienen que cumplir los proveedores, pautas de embalaje, condiciones de pago, así como, las consecuencias de no cumplir estas pautas.

Como plan de gestión una vez al año se realizan reconocimientos a proveedores que dan un servicio excepcional a la empresa.

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Durante los últimos años, el departamento de Minicompañías Partners trabaja para conseguir los siguientes objetivos:

- **Gestión de los proveedores:** Disminuir las incidencias de calidad y afianzar sinergias entre las minicompañías internas y externas de HMY.
- **Desarrollo de los proveedores:** conseguir partners HMY, estableciendo pequeñas metas a los proveedores estratégicos de la compañía contempladas en un plan de desarrollo ideal.

Los resultados obtenidos de cada año se muestran en el congreso de proveedores. En él se invitan a todos los proveedores estratégicos de la compañía, se habla del trabajo realizado el año anterior, de las novedades que les afectan en próximo año. Se premian a conjuntamente entre los departamentos de Compras, Supply Chain y MC Partners a aquellos proveedores que han cumplido objetivos y se penaliza y sacan del plan de desarrollo a los que no han avanzado.

Uno de los principales éxitos de la estrategia del desarrollo de proveedores, es la capacidad de reinversión, mejora y adaptación de las posibilidades de cada proveedor a las necesidades de la compañía.

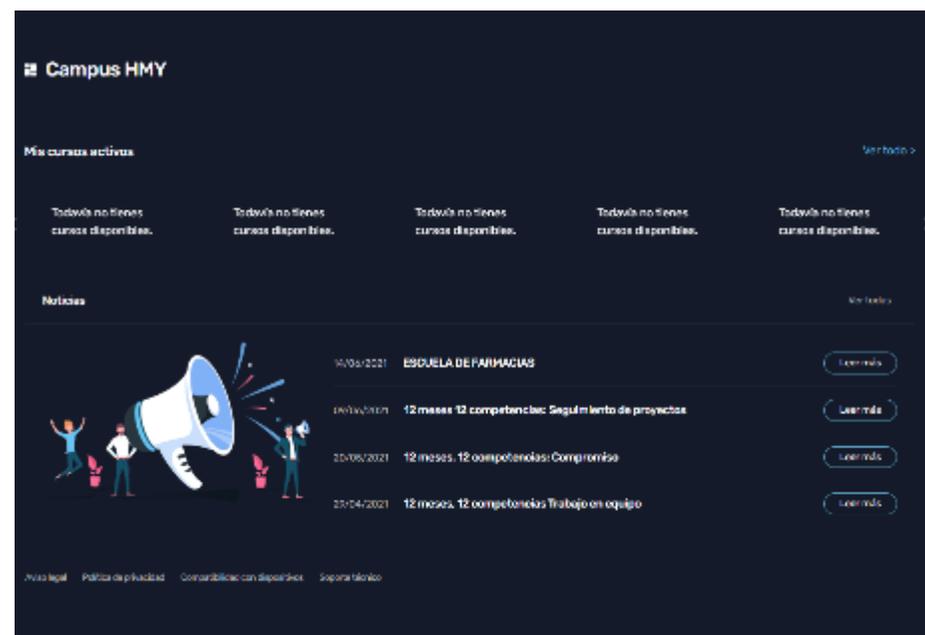
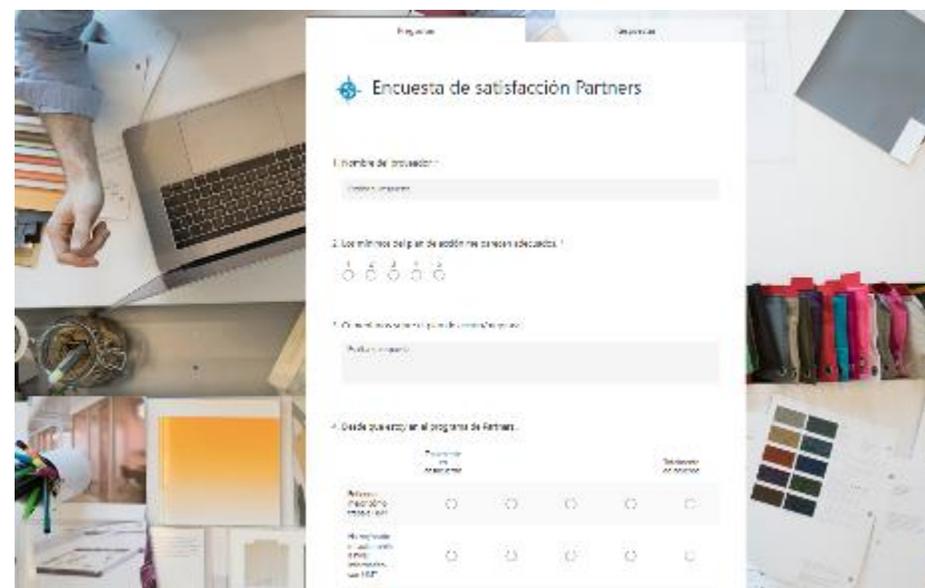
Para ello es fundamental el *feedback* de los proveedores incluidos en este plan, a través de herramientas como **Forms** de office 365 para las entrevistas y encuestas de satisfacción y **Teams** para las reuniones entre distintos equipos.

Tenemos varios canales de comunicación, entre los que se encuentran:

- Plataformas online para intercambio de información y acceso a noticias que HMY quiere comunicar a los proveedores.

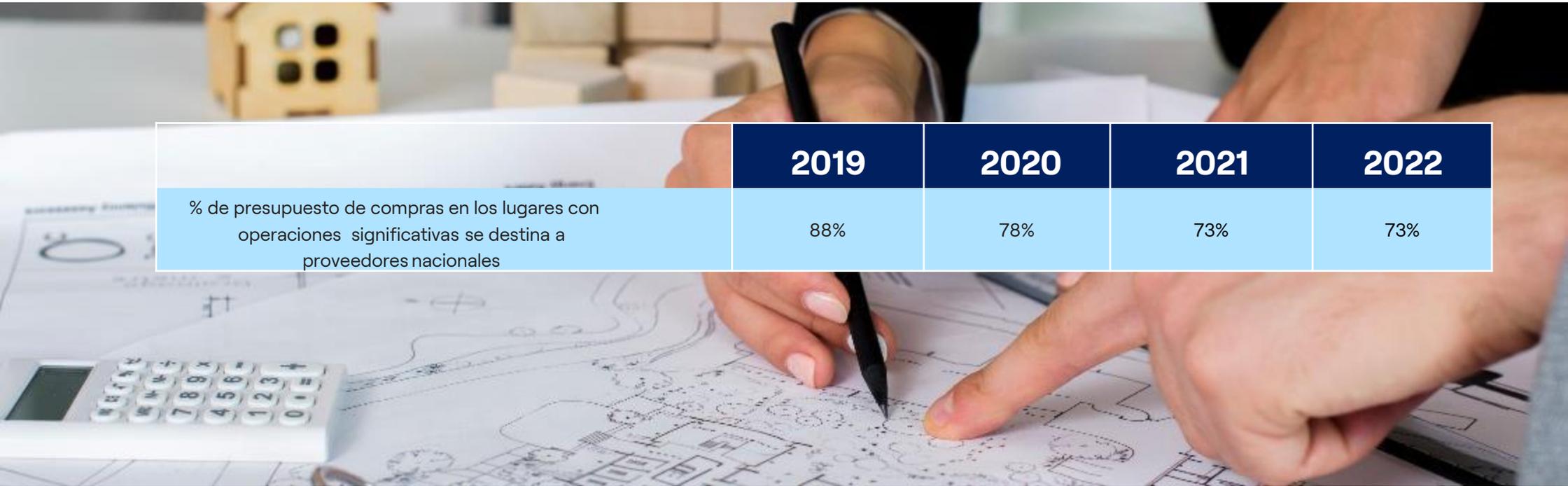


- Formaciones online para intercambio de información a través de nuestro Campus HMY.



Para garantizar que se llevan a cabo procedimientos de compras responsables, se realizan las siguientes acciones:

- Existe un procedimiento de compras de inmovilizado, que garantiza un procedimiento determinado para este tipo de compras.
- Solamente se pueden realizar compras mediante órdenes de compra, que son supervisadas por el departamento de finanzas para confirmar que todo está correcto.
- Existe definido un sistema de poderes, mediante el cual se diferencia a la persona que compra de la persona que paga, siendo estas independientes.
- Poseemos certificados SGS que acreditan que seguimos procesos de compra responsable:
 - **Certificado PEFC – Chain of Custody.**
 - **Certificado FORESTRY – Chain of Custody**



	2019	2020	2021	2022
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores nacionales	88%	78%	73%	73%

La gestión de los proveedores se lleva a cabo con 4 procesos de apoyo PR-304 que son:

- **PR-304-1-33:** Homologación inicial de proveedores: Autorización de alta de nuevo proveedor, alta de nuevo proveedor en el sistema, envío de cuestionario y política, visita/auditoría al proveedor.
- **PR-304-2-33:** Negociación: Solicitud de ofertas, análisis comparativo, negociación de precios y condiciones y aceptación de la oferta.
- **PR-304-3-10:** Homologación de primeras muestras de proveedor.
- **PR-304-4-10:** Desarrollo de proveedores: Auditoría, formación y seguimiento de proveedores.

Actualmente los proveedores son evaluados con una ficha de homologación elaborada entre los departamentos de Supply Chain, MC Partners y Compras. En dicha ficha se evalúan diversos criterios (calidad, servicio, precio, proactividad, rapidez de respuesta...) y se comparan con la nota media de los proveedores de esa familia. De esta manera se pueden comparar los diferentes proveedores, clasificándolos según el servicio que dan a la empresa.

Toda la información de los proveedores está almacenada en la base de datos informática.

Se evalúan a todos los proveedores estratégicos que tenemos en todas las familias con las que trabajamos, tanto teniendo en cuenta criterios ambientales como por sus prácticas laborales, así como por criterios de calidad, plazos etc.

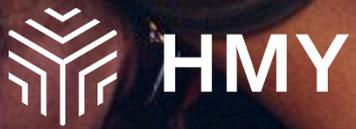


Indicadores con los que la Organización mide su nivel de interacción con los proveedores:

	2019	2020	2021	2022
% Desarrollo de los mínimos para un proveedor HMY (Nº partners nuevos en el plan de desarrollo)	65%	62%	60%	55%
Ppms en cliente por proveedores industrial	4.488	4.345	2,935	3,700
Ppms en cliente por proveedores comercial	7.937	7.766	5.766	7.272

Coordinación entre los Proveedores y los Equipos de Proyectos (buenas prácticas)





5. Social

En HMY uno de nuestros compromisos fundamentales es con la sociedad, en especial con aquellos colectivos con más riesgo de exclusión por sus situaciones personales o vitales. Las acciones realizadas en 2022 a favor de estos colectivos han sido las siguientes:

- **Campaña Anual de Colaboración** con la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza, una campaña que se remonta a 2015 y en la que, sumando la contribución de los empleados y la contribución que realiza la empresa con una donación económica. Este año se ha realizado exclusivamente la donación económica.



Campaña de donación de sangre y médula realizadas de manera trimestral en las instalaciones de la empresa en colaboración con Cruz Roja y con un total de 94 donaciones en 2022, 34 donaciones más que durante todo el ejercicio de 2021.

- **Campaña de recogida de juguetes en colaboración con Intermon Oxfam**, realizada en los meses previos a la Navidad para ser limpiados, restaurados y puestos en venta en el mercadillo solidario navideño de Intermon Oxfam. Esta campaña comenzó haciéndose en Cariñena y posteriormente se extendió a algunas de nuestras delegaciones como Madrid, Valencia y Barcelona; llegando a recaudar 131 kg de juguetes.



- **Campaña de recogida de ropa en colaboración con el proyecto aRopa2**, para la recuperación y reciclaje de ropa y otros textiles usados en Aragón. Su misión es favorecer la protección al medioambiente y la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social. Durante este año 2022 se han recogido 900kg de ropa, cantidad similar al año anterior. Además, gran parte se ha almacenado en nuestras instalaciones a la espera del inicio de la actividad por parte de Aropa2.
- **Campaña de recogida de tapones de plástico** en colaboración con la fundación SEUR en su proyecto "Tapones para una nueva vida", en la que el beneficio obtenido mediante el reciclaje de los tapones se destina a diferentes iniciativas sociales. En 2021 hemos recogido 64 kg (44.2154 TAPONES) supuso evitar la emisión de 97,1 kg de CO2.

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Estos compromisos sociales siempre deben de ir en aumento, por ello, se plantea para 2022 mantener los compromisos actuales y crear nuevas sinergias colaborativas con otras entidades de implicación social.

- Aumentar el compromiso de la plantilla en la campaña de recogida de alimentos, juguetes y ropa donadas donando más kilos que el año anterior.
- Seguir manteniendo y aumentar nuestra colaboración con la Asociación de Donantes de Sangre y, conseguir donantes para promover la donación de médula de nuestros empleados.
- **Compromiso con la salud:** Fomentar el deporte a través de la promoción de distintas actividades deportivas, tanto mediante el patrocinio, como el Torneo de baloncesto HMY, como de participación de los empleados, como en la carrera anual de las empresas de ESIC y de las actividades deportivas del People Club.
- Realizar un convenio de colaboración con AMASOL, entidad que ayuda a la incorporación de madres en situación de unidad familiar monomarental.
- Realizar convenios de colaboración con otras entidades con implicación social.



Respecto a los organismos encargados de incorporar mejoras laborales, existen 4 Comités:

- **Comité de Dirección:** Formado por 12 personas.
- **Comité de Salud Laboral:** Formado por 8 personas (4 de la empresa y 4 representantes de los trabajadores).
- **Comité salarial:** Formado por 3 personas.
- **Comité de Empresa:** 15 personas elegidas como representantes de los trabajadores.

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Evolución del empleo (Nº Empleados plantilla media)	737,72	671,56	779	811
% trabajadores con contrato indefinido	75,6%	91,5%	89%	89,4%
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	Pacto de empresa Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 Plan de formación Cuidamos de ti. Programa People Club.			
Resultados de percepción de mejoras laborales	-	-	-	-
Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional	-	-	-	-

Año tras año, HMY renueva su compromiso de transparencia con el entorno mediante la revisión y mantenimiento de su Código Ético, en el que aparecen reflejadas todas las prácticas relacionadas con la transparencia. En dicho documento, se resalta uno de los pilares fundamentales de la estrategia de la empresa, la integridad, de la que todos los empleados son responsables.

En el primer apartado del Código Ético se hace alusión a la exactitud de los registros comerciales y financieros, evitando posibles situaciones de blanqueo de dinero, detectando y resolviendo errores y justificando todos los gastos mediante notas de gastos especificando la naturaleza y cuantías de los mismos.

También se hace alusión a la necesidad de proteger los bienes de la empresa evitando que se dañen, pierdan, derrochen, vendan o donen sin autorización de la misma.

En el cuarto apartado se hace referencia a la necesidad de proteger la información confidencial, dándole la debida importancia y debiéndose informar al Director del área en caso de constatarse una fuga de información confidencial.

En el quinto punto se especifica la política de empresa en aquellas ocasiones en las cuales se reciben regalos e invitaciones por parte de proveedores o personal externo a HMY.

Esta política consiste, en primer lugar, en enviar un recordatorio anual a todos nuestros proveedores recordándoles nuestra política.

En segundo lugar, en caso de que llegase algún regalo, el procedimiento consiste en devolvérselo al proveedor automáticamente. En caso de que la devolución fuera inviable, el departamento de Recursos Humanos gestiona su donación a alguna organización sin ánimo de lucro.

Se prohíbe expresamente que ningún regalo a clientes o instituciones que se haga desde HMY supere los 500€ sin contar con la autorización del Director de la BU y del Director Financiero.

Como sistema de control, el departamento de recursos humanos es el responsable de la aplicación de los procedimientos éticos, estableciendo los controles de cumplimiento (auditorías éticas e investigaciones especiales si fuera necesario), así como verificar la correcta aplicación del código ético. El incumplimiento de este código supondrá la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Además, existe un canal de confidencialidad disponible en la página web de la empresa que asegura la confidencialidad de quien lo utilice, con el objetivo de denunciar cualquier incumplimiento legal que ocurra en HMY.

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc).	4.092 €	0,00€	0,00€	0,00€
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	-	-	-	-

Como acciones que se realizan para asegurar la transparencia financiera en la organización se realizan:

- **Controles internos de contabilidad.**
- **Una auditoría anual, en la cual queda reflejada la transparencia de la empresa.**

En el 2018 se aprovechó el lanzamiento de la nueva plataforma de e-learning Campus HMY, donde se prepararon diversos cursos cuya realización era obligatoria por parte de todo el personal y las nuevas incorporaciones.

Continuamente se realiza la formación necesaria todos los trabajadores de los diferentes turnos de trabajo de Planta.

Los referentes a materias de transparencia con el entorno son:

- **Canal de confidencialidad/Compliance.**
- **Código Ético.**

Estos cursos son realizados cada año por toda la plantilla de manera obligatoria y se actualizan cuando se va requiriendo.

En el 2022 se refrescan a través del Campus las formaciones sobre Compliance.



POLITICA ANTI-CORRUPCIÓN

En HMY mantenemos y fomentamos el más alto compromiso ético con nuestra cadena de suministro, proveedores, clientes y todos cuantos formamos el equipo HMY. Mediante la anexión a nuestros valores y Código Ético velamos por el buen funcionamiento de nuestras políticas y compromiso con la sociedad.

En línea con los principios y valores de HMY y en pro de la lucha anticorrupción en cualquiera de sus formas, se ha llevado a cabo una revisión del Código Ético de la compañía conforme a la Ley Sapin, y se ha desarrollado un curso online dentro de la plataforma de formación de HMY, Campus HMY, para su despliegue entre los trabajadores.

HMY cuenta con perfiles sensibles con respecto a su posición laboral, contactos profesionales o relevancia en la organización.

La compañía forma continuamente en materia de Código Ético a aquellas personas que trabajan con un ordenador de forma continua.

Se ha desarrollado por una política de compras responsables donde busca el compromiso de todos los proveedores con los valores de HMY.

Algunas de las medidas que ha llevado a cabo para conseguir ese compromiso son:

- Planes de formación específicos para los responsables de compras y sus equipos respecto a la Política de Compras Responsable y su finalidad.
- Desarrollo de **un Procedimiento Interno de selección de proveedores** conforme a dicha Política.
- Como medida adicional se ha habilitado para toda la plantilla un canal de denuncia dentro de la implantación de nuestra Compliance Penal.

Nuestro objetivo es hacer del Grupo HMY un magnífico lugar para trabajar.

Además, HMY tiene a disposición un canal de denuncias totalmente anónimo y acorde a la normativa legal, y donde durante 2022, no se han recibido reclamaciones ni denuncias en materia de corrupción y soborno.



Parte de nuestro compromiso con la transparencia implica la comunicación de nuestras acciones, y sus repercusiones para la sociedad, por todos los canales posibles para que llegue a la mayor parte de público objetivo posible.

El principal medio de comunicación de la empresa es la página web corporativa (<https://hmy-group.com/>) en la que aparece toda la información de la empresa, así como nuestros valores y nuestro enfoque, teniendo una sección específica de sostenibilidad en la que explicamos todas las acciones que realizamos en esta materia, y otra sección de noticias en la que se publican todas las acciones sociales que realizamos a nivel corporativo.

Además, contamos con los siguientes medios para comunicarnos de forma efectiva con el entorno y los diferentes grupos de interés del mismo:



A NIVEL INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

- Newsletters de diferentes departamentos como Marketing, Consulting&Design, Recursos Humanos, Salud y Seguridad, Sostenibilidad y RSC.
- Revista interna (HMY Personas). Revista desarrollada por el departamento de recursos humanos y difundida a nivel interno entre los miembros de la organización en la que entre otras cosas se difunden las campañas o eventos sociales en los que participamos.
- Programas Jueves Juntos y Martrends. Charlas online formativo-inspiracionales internas de especialistas de HMY hacia el resto de la organización.
- Portal corporativo/Intranet. Plataforma en la que se comparte todo tipo de información de la organización.
- Reuniones informativas internas trimestrales en las que la dirección comunica todos aquellos hechos relevantes acontecidos durante los últimos meses, entre ellos aquellos realizados con un carácter más social. Se realizan dos tipos de reuniones informativas: aquellas dirigidas a los trabajadores a partir de la categoría de operarios de primera y aquellas dirigidas a todos los trabajadores de la empresa.
- Correos informativos internos, que difunden noticias referentes a la actualidad de la empresa.
- También mediante pantallas de TV, dentro de la compañía, se realizan diversas comunicaciones en referencia a temas de acción social, para dar más visibilidad a las acciones de cara a la plantilla. Además, usamos las pantallas de bloqueos de los ordenadores como soporte para comunicar.
- Grupo cerrado de Facebook para empleados. Se comparte todo tipo de información, desde la publicación de las actividades lúdicas, deportivas, culturales, solidarias o saludables que organizamos o en las que participamos, noticias sobre nuestro negocio como nuevas aperturas de tiendas, nuevos eventos realizados, ofertas de trabajo, etc.
- App y Portal del Empleado. Accesibilidad a toda la información para todos los trabajadores, sin necesidad de correo corporativo. Novedades, noticias, comunicados etc + de mil descargas, valoración de 4 sobre 5.

A NIVEL EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

- Presentaciones corporativas para mostrar a nuestros clientes. Con ellas transmitimos lo que somos. Al ser una parte fundamental de nuestro enfoque, en dicha presentación incorporamos información sobre las acciones sociales que realizamos.
- Publireportajes en prensa local generalista sobre nuestras acciones de carácter social (Compromiso deporte base y minoritario, desarrollo laboral jóvenes...)
- Notas de prensa.
- Publicidad en medios generalistas.
- Canal de Youtube en el que se pueden visualizar todos los vídeos corporativos de HMY.
- Página de LinkedIn corporativa que se actualiza con noticias, artículos y ofertas de empleo.

Además, uno de los objetivos de 2021 que hemos alcanzado en 2022 es la implantación de un canal de comunicación para todos los empleados y el departamento de recursos humanos en el que pueden sugerir acciones de responsabilidad social corporativa que se pueden llevar a cabo en la organización, para hacer a la plantilla todavía más participe de nuestras acciones sociales.





6. Medioambiental

ENFOQUE GLOBAL

La sociedad (consumidores, reguladores, administraciones) requieren cada vez más información ambiental sobre los productos y sus procesos productivos. Esto ha llevado al sector retail a incorporar los atributos medioambientales, a los ya tradicionales de rendimiento, precio y funcionalidad. Conscientes de esto, y de la importancia de conocer en profundidad el ciclo de vida de nuestros productos y servicios para mejorar el desempeño ambiental de nuestras cadenas de suministro y reducir así nuestra huella de carbono, en 2019 HMY integró la Sostenibilidad como uno de los 5 valores de la organización que hemos seguido implantando en 2022.

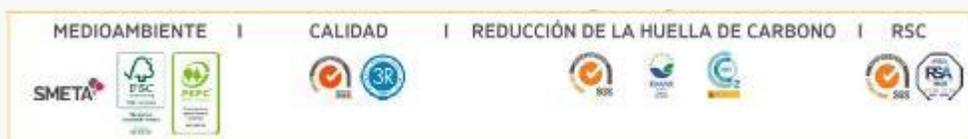
Para ello, alineados con la Agenda 2030 y conscientes del desafío que afronta la sociedad para hacer frente al cambio climático, establecimos un plan estratégico frente a la sostenibilidad denominado "Plan SmartEco 2025", que pretende mejorar la eficiencia en toda la cadena de suministro de los productos que desarrollamos para nuestros clientes, evolucionando hacia un modelo de producción sostenible basado en la Economía Circular y conceptualizado desde el Ecodiseño en pro de la neutralidad climática. De este modo, nuestros planes de acción han sido definidos a partir de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dicho Plan muestra el Compromiso con la Agenda 2030 y establece 5 objetivos a cumplir por HMY en 2025:



Estos Objetivos ofrecen a nuestros clientes los siguientes beneficios:

<p>HUELLA DE CARBONO</p> <p>REDUCIMOS LAS EMISIONES EN TODA LA CADENA: PRODUCCIÓN, MONTAJE Y ENTREGA</p>	<p>SEGUNDA VIDA</p> <p>RECUPERAMOS EL MOBILIARIO OBSOLETO Y GESTIONAMOS SU RESTAURACIÓN, ALMACENAJE Y REUTILIZACIÓN</p>	<p>ECONOMÍA CIRCULAR</p> <p>AYUDAMOS A TRANSFORMAR LOS RESIDUOS DE NUESTROS CLIENTES EN RECURSOS PARA NUEVOS ELEMENTOS</p>	<p>ECODISEÑO</p> <p>APLICAMOS LOS PRECEPTOS DEL ECODESIGN EN TODOS LOS PROCESOS: DISEÑO, INGENIERÍA Y FABRICACIÓN</p>	<p>CERTIFICACIÓN</p> <p>OFRECEMOS EL ANÁLISIS Y CERTIFICACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROYECTOS</p>
---	--	---	--	---



OBJETIVOS AMBIENTALES 2023

- Mejora de la sensibilización/comunicación en sostenibilidad en Yudigar.
- Reducción en un 2% del consumo de producto químico. (nuevo)
- Reducción en un 2% del consumo de disolvente con barniz y del residuo de disolvente con barniz. Para ello se pondrá en marcha el uso de melanina lacable, se estudiará la reutilización de los disolventes así como el control del consumo.
- Reducción en un 2% del consumo de pintura en polvo. (nuevo)
- Reducción en un 2% de la emisión de monóxido de carbono (CO). En este sentido se ajustan los quemadores y se miden los focos atmosféricos.
- Reducción en un 2% de la emisión de COV's. Se establecerá un plan de mantenimiento de las cabinas de barnizado, se relacionará con el objetivo de la reducción del consumo de disolvente de barniz y se realizarán las mediciones de los focos atmosféricos para su control.
- 100% de producto fabricado con material reciclado o de origen controlado (Objetivo 2025). Para ello, el 100% de tablero de madera vendrá con certificación PEFC, incrementaremos el contenido de reciclado en la materia prima de metal e incrementaremos el contenido en productos plásticos o plásticos sostenibles.
- Mejora de la comunicación en sostenibilidad a grupo. Se reportarán los KPIs y reuniones mensuales para comentar los KPIs.
- 100% de proyectos basados en Ecodiseño (Objetivo 2025). Se definirán e impulsarán los preceptos de ecodiseño, definir las referencias que ya se han ecodiseñado: 5 magníficos, definir referencias a ecodiseñar y realizar el cálculo de huella de carbono de las referencias ecodiseñadas (antes y después) con programa cristal.
- ZERO WASTE en procesos de fabricación (Objetivo 2025). Se buscará el mejor destino posible para los residuos generados en las instalaciones, priorizando la reutilización y reciclado de los mismos y se optará a la conseguir la certificación ZERO WASTE.
- 80% de productos se reciclarán o reutilizarán (Objetivos 2025). Impulsando el servicio de bienes de cliente, el servicio de retirada de residuos de cliente y el servicio de consultoría de economía circular del cliente.
- 50% de productos fabricados con residuo propio o de cliente. Incrementando el porcentaje de reciclado de chapa y creando una trazabilidad de residuos retirados de cliente: servicio de retirada de residuos.
- 50% de reducción de la huella de carbono de la organización respecto 2015. Se realiza un cambio de suministradora de electricidad de origen renovable, se realizarán acciones de optimización de consumo energético: electricidad, GNL y propano y se realizarán acciones de compensación de la huella de carbono.

ENFOQUES DE GESTIÓN

Procesos o proyectos desarrollados para gestionar los impactos ambientales vinculados a la actividad.

- Desde el departamento de Innovación y Medio Ambiente, se realizan proyectos y planes de acción desarrollados para gestionar los impactos ambientales, y garantizar el cumplimiento de las condiciones necesarias para mantener las certificaciones ISO 14001 y el reglamento EMAS III.
- Se realizan mediciones de los diversos consumos analizando las posibles causas cuando se detecta alguna anomalía y elaborándose un plan de acción para mejorar estos aspectos.
- El compromiso de la organización con el medio ambiente es total, siendo clave en la política de empresa, donde se hace alusión al mismo, dejando claro que somos respetuosos con el medioambiente, fomentando el desarrollo sostenible, evitando malas prácticas y previniendo la emisión de contaminantes.

Cálculo de la Huella de Carbono de 2022 de la organización, incluyendo:

- Alcance 1:** Gas Propano, Gas Natural Licuado, Fugas gases refrigeración y Combustible coche renting.
- Alcance 2:** Consumo eléctrico.
- Alcance 3:** Autobús empresa, Consumo agua, Consumo de papel y cartón, Consumo de plástico y Gestión de residuos.

	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Consumo electricidad: (Kw)	7.214,4	6.771	8.861	8.431
Consumo gas: (kWh) (Gas Natural Licuado)	13.060	12.553	16.831	13.403
Consumo gas: (kWh) (Gas propano)	328	274	294	278
Consumo combustibles fósiles en transporte (kg CO2 eq) (Gasóleo vehículos)	95.640	70.099	123.100	20.273
Consumo agua: m3 en oficina (Oficinas + Producción)(*)	17.703	22.308	25.509	24.897
Consumo de agua: m3/ kg de producto	0,456	0,646	0,503	0,619
Consumo papel (Kg)	29.310	20.130	26.950	27.970
Residuos peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por ud de producción	1,47 kg/Tn producción	1,54Kg/Tn producción	1,54Kg/Tn producción	2,28 Kg/Tn producción
Residuos no peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por ud de producción	0,1044 Tn/ Tn de producción	0,1027 Tn/ Tn de producción	0,1076 Tn/ Tn de producción	0,1233 Tn/ Tn de producción

El Sistema de Gestión Ambiental de YUDIGAR, S.L.U. se compone de los siguientes elementos:

- Política Integrada.
- Distribución de responsabilidades.
- Requisitos legales: identificación y cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la actividad de la empresa.
- Identificación y evaluación de los aspectos ambientales.
- Programa de Gestión Ambiental: con objetivos y metas.
- Competencia, formación y toma de conciencia.
- Análisis de Riesgos y Oportunidades a través de un análisis DAFO.
- Comunicación interna y externa.
- Documentación del sistema de gestión propia de medio ambiente consta de:
 - Mapa de procesos.
 - Fichas de proceso.
 - Procedimientos.
 - Instrucciones de trabajo, medio ambiente y de calibración.
 - Preparación y respuesta ante emergencias.
 - Establecimiento de acciones correctivas y preventivas.
 - Realización de auditorías ambientales.
 - Revisión del Sistema por la Dirección.

Se muestra en la siguiente tabla los objetivos ambientales del año 2022, analizando las acciones llevadas a cabo para lograrlos, y el grado de consecución de los mismos.

¡CONSEJOS! PARA SER MÁS SOSTENIBLES

Seguro esto ya lo sabías, pero uno de los mayores enemigos del medio ambiente es el uso excesivo del plástico, y usar cajas cartón o bolsas de tela al hacer la compra, es una medida necesaria.



Muchos trayectos no justifican el uso del automóvil, ¿por qué no mejorar de paso tu salud recurriendo más a la bicicleta? De esta forma mejoramos la calidad de vida y ambiental.



OBJETIVO	ACCIONES	GRADO DE CONSECUCCIÓN
Reducción en un 2% del consumo de producto químico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ajuste de los dosificadores de producto 2. Estudio de productos químicos alternativos con menor consumo 3. Control del consumo químico 	<p>Se han ajustado mensualmente los dosificadores de producto.</p> <p>El consumo de productos químicos ha aumentado ligeramente, en gran medida debido a la tipología de los procesos productivos predominantes durante el año 2022, que han requerido un mayor consumo.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
Reducción de un 2% del consumo de productos de barnizado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Control del consumo de productos de barnizado 2. barnizado 3. Cambio de Lay Out de barnizado 4. Estudio de implantación de barniz al agua. 	<p>Se ha llevado a cabo el cambio del Lay Out de barnizado y se han controlado trimestralmente los consumos de productos de barnizado.</p> <p>El consumo de productos de barnizado ha aumentado ligeramente, en gran medida debido a la tipología de los procesos productivos predominantes durante el año 2022 (se ha trabajado más madera que en años anteriores), que han requerido un mayor consumo de barniz.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
Reducción en un 2% de la emisión de COVs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimiento periódico de las cabinas de barnizado. 2. Medición de los focos atmosféricos 3. Acciones del objetivo 1.4 	<p>Se han realizado cambios en las cabinas de barnizado, así como los mantenimientos periódicos de las mismas.</p> <p>Se ha terminado el 2022 con una reducción superior al 20% de la emisión de COVs.</p> <p>El objetivo se da por conseguido.</p>
Reducción de un 2% en el consumo de pintura en polvo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de cabina de pintura 402 2. Control del consumo de pintura 	<p>Se ha realizado el cambio de la cabina de pintura 402, además de un cambio de layout de la instalación de pintura de la 401- 402.</p> <p>Aún así, las acciones llevadas a cabo no han conseguido lograr el objetivo planteado.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>

OBJETIVO	ACCIONES	GRADO DE CONSECUCCIÓN
Reducción de un 2% de la emisión de CO	<ol style="list-style-type: none"> Ajuste de los quemadores Medición de los focos atmosféricos 	<p>Se han ajustado los quemadores de las calderas de calefacción y de los hornos de polimerizado y secado.</p> <p>Se ha realizado las mediciones periódicas de la emisión de CO.</p> <p>El 2022 se ha terminado con un ligero incremento de las emisiones de CO, en parte debido a las circunstancias excepcionales en las que se produjeron las mediciones.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
100% de producto fabricado con material fabricado o de origen controlado (OBJETIVO 2025)	<ol style="list-style-type: none"> 100% de tablero de madera con certificación PEFC. Incrementar el contenido de reciclado en la materia prima de metal. Incrementar el contenido de reciclado en productos de plástico o plástico sostenible 	<p>Se ha comenzado a hacer el cambio de compra de tablero a PEFC (Se han cambiado las 10 referencias con mayor compra).</p> <p>Se ha encontrado un acero con mayor contenido en reciclado y certificado Green Steel Se han realizado varios proyectos con plástico reciclado como el etiquetero bio o el mobiliario de IFEMA fabricado a partir del residuo de moqueta.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
ZERO WASTE en procesos de fabricación (OBJETIVO 2025)	<ol style="list-style-type: none"> Cambio de gestor que mejora el destino de los residuos. Establecer acciones para mejorar el destino de los residuos. Certificación Zero Waste. 	<p>Se han valorado alternativas de gestores para mejorar el destino de los residuos, pero todas han sido descartadas.</p> <p>Además, en Mayo de 2021 se realizó la auditoría externa para la certificación Zero Waste, que determinó que el 97,4% de los residuos eran destinados a operaciones de reciclado o valorización.</p> <p>El objetivo asociado al año 2022 se ha conseguido, durante el 2023 se continuará trabajando en la mejora de este objetivo.</p>
80% de productos se reciclarán o reutilizarán (OBJETIVO 2025)	<ol style="list-style-type: none"> Impulsar servicio de bienes de cliente Impulsar servicio de retirada de residuos de cliente Impulsar servicio de consultoría economía circular cliente 	<p>Se ha continuado con el Servicio de Bienes de Clientes y se han realizado diferentes actuaciones de gestión de residuos de los desmontajes en clientes, en colaboración con un gestor de residuos.</p> <p>Por otra parte, se han realizado varios proyectos de consultoría durante el 2022.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>

OBJETIVO	ACCIONES	GRADO DE CONSECUCCIÓN
<p>50% de productos fabricados con residuo propio o de cliente (OBJETIVO 2025)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Incrementar % de reciclado en chapa Trazabilidad de residuos retirados de cliente: servicio de retirada de residuos 	<p>Se ha encontrado un acero con mayor contenido en reciclado y certificado green steel pero un 30% más caro.</p> <p>Se ha continuado impulsado el servicio de retiradas de residuos de clientes con trazabilidad (en colaboración con un gestor de residuos) y durante el 2022 se han realizado varias actuaciones.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
<p>50% reducción de huella de carbono de organización respecto 2015 (OBJETIVO 2025)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Cambio a suministradora de electricidad de origen renovable Acciones de optimización de consumo energético: electricidad, GNL y propano Acciones compensación de la huella de carbono 	<p>Se ha negociado un nuevo contrato con una suministradora que ofrece un contenido en energía renovable del 48%. El nuevo contrato se firmará en 2023.</p> <p>Se ha adquirido un nuevo horno de polimerizado de mayor eficiencia. Y se ha establecido una temperatura máxima de calderas de calefacción de planta a 19°C</p> <p>Se ha realizado la compensación de 60t de CO2 a través de un proyecto de absorción de MITECO</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>
<p>Mejora de la comunicación en temas ambientales a Grupo</p>	<ol style="list-style-type: none"> Reporte de KPI´s Reuniones mensuales para comentar KPI´s 	<p>Se realizaron un total de 12 reportes de KPIs y 12 reuniones para comentar los resultados (1 al mes) . En las reuniones se comentaron también los hitos más destacables del departamento a lo largo de cada mes .</p> <p>El objetivo se da por conseguido.</p> <p>Durante el 2023 se continuará trabajando en este objetivo.</p>

ENFOQUES DE GESTIÓN

Procesos o proyectos desarrollados para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

- Comunicación interna ambiental a través de comunicaciones periódicas vía correo electrónico
- Comunicación ambiental, tanto de forma interna como externa, a través de la puesta a disposición a las partes interesadas de la Declaración Ambiental validada actualizada de forma anual.
- Comunicación con los organismos de la administración: Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA) y Sección de Desarrollo Rural y Sostenibilidad de la Diputación General de Aragón.
- Una vía de comunicación interna son las reuniones informativas que realiza Dirección de forma periódica y que van dirigidas a los trabajadores de la empresa. Se realizan dos tipos de reuniones informativas: aquellas dirigidas a los trabajadores a partir de la categoría de operarios de primera y aquellas dirigidas a todos los trabajadores de la empresa.
- Por otra parte, otra vía de comunicación interna es la App de la organización, donde los empleados pueden acceder a documentos de la empresa y donde se pueden hacer comunicados de interés.
- Durante 2022 se enviaron correos informativos con los siguientes temas:
 - ECOpil Economía Circular.
 - SOBRE DÍA Y SU GESTIÓN DE BIENES EN 2021.
 - SMARTECO DECLARACION MEDIOAMBIENTAL 2021.
 - SMARTeco NEWS. Te has fijado.
 - SMARTeco NEWS. HIPER USERA Un caso de éxito.
 - ESTE DOMINGO ES EL DIA DEL MEDIOAMBIENTE.
 - HOY MENÚ KM 0.

- FÍJATE TÚ Aragón Fashion HUB.
- SMARTECO. TRAE TU PROPIA TAZA.
- TE HAS FIJADO TENEMOS NUEVA FUENTE DE AGUA.
- COMPOSTADORA.
- CERTIFICACIÓN GRS MATERIAL RE.VITA.

HMY: Calcula, reduce ¡y lucha por compensar!



Todos los años renovamos nuestro compromiso con el medioambiente y lanzamos nuevos planes que nos ayudan a reducir la huella de carbono.

PROYECTO COMERCIO SOSTENIBLE

Hemos creado uno de los primeros comercios medioambientalmente responsable y gracias a ello hemos impulsado el Sello Comercio Medioambientalmente Responsable, que diferencia espacios que han sido diseñados bajo los preceptos del eco diseño y fabricados con soluciones de mobiliario y equipamiento sostenibles que garantizan un menor impacto medioambiental.

Para conseguir que el proyecto sea medioambientalmente responsable se ha trabajado en lo siguiente:

- Mobiliario metálico con más de un 17% de acero reciclado certificado y mecanizado con procesos de alta eficiencia.
- Etiqueteros Bio, fabricados en base de almidón (maíz). Si se rompen o termina su vida útil pueden ser compostados
- Iluminación LED. Alto rendimiento energético, con un consumo reducido de tan solo 28W por foco y estudio de eficiencia preliminar.
- Decorativos. Fabricados con materiales reciclados y reciclables, reciclados de residuos previos.
- Pinturas, Son recubrimientos en polvo libres de sustancias peligrosas y residuos del proceso tratados en nuestra propia depuradora.



RE.VITA

En HMY apostamos por la economía circular para conseguir un mundo mejor. Es por ello, que queremos hacer una gestión sostenible transformando residuos textiles, provenientes de prendas en desuso, en mochilas, bolsas de compra, mobiliario (muchos usos).

Este año, hemos iniciado un proyecto con la colaboración de Valencia Basket consistente en la recirculación de la equipación de la pasada temporada y fabricar con ella nuevas bolsas de tela, producidas localmente con talleres de vocación social.



HUELLA DE CARBONO

Entre nuestras acciones por reducir la huella de carbono, destaca la gestión interna de residuos de bolsas de pintura, con la que hemos disminuido en un 88% la huella de carbono gracias a implantar de una prensa que compacta los residuos en forma de bala, reduciendo así:

- Uso de palets
- Logística interna
- N° de transportes de HMY al gestor
- El coste de gestión
- Eliminación de cajas de cartón como embalaje



ACCIONES

Con motivo del Reconocimiento de Oro EMAS recibido en 2015 por nuestro compromiso medioambiental, aparte de las noticias publicadas en medios generalistas, se procedió al envío de notas de prensa para los medios especializados. Así mismo se realizó una publicación en nuestra página web hablando de nuestro compromiso medioambiental.

Por otra parte, dicho compromiso ha sido plasmado también en nuestra presentación corporativa hablando tanto del reciclaje de productos como de nuestro compromiso con el Registro EMAS.

... y por qué es importante reducir la huella de carbono?

1

PREMIO MEDIOAMBIENTE

Por la contribución al ámbito urbano recaído en Yudigar, S. L. U., por la puesta en marcha del Plan SmartEco 2025, que pretende mejorar la eficiencia de sus productos, evolucionando hacia un modelo de producción sostenible basado en la economía circular y conceptualizado desde el ecodiseño.



2

FORMACIÓN EN MEDIOAMBIENTE

Dentro de las acciones formativa realizadas en 2021 se llevaron a cabo varios cursos relacionados con temas de medio ambientales.

Las acciones formativas son las siguientes:

- "Formación ambiental inicial" dirigidos a personas de nueva incorporaciones dentro de la empresa con el objetivo de aportar los conocimientos necesarios relacionados con la gestión ambiental que se realiza dentro de la organización.
- "Formación Zaero Waste", dirigido a los encargados y jefes de equipo.
- "Operaciones de carga/descarga de mercancías peligrosas".

¡Y CON NUESTRAS CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES SE LO DEMOSTRAMOS!



HMY: Calcula, reduce ¡y lucha por compensar!



Tratamos de generar un impacto positivo mediante la compensación de nuestra huella de carbono gracias a programas oficiales de plantación de árboles en España y Sudamérica con un 95T CO2, (0,61% de nuestra huella de carbono).

Además de estos programas oficiales, hemos desarrollado campañas específicas en nuestros propios entornos de trabajo como:

La comunidad de Montes Vecinales en mano común de Couso, puso a nuestra disposición 60 tCO2eq disponibles a través de la inscripción del proyecto "Galicia Rexenera 2021: San Martiño" proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



Renovación de la certificación



En 2021 también se ha obtenido la estrella Lean & Green que certifica la consecución del objetivo de reducción de gases de efecto invernadero de sus procesos logísticos en al menos un 20%.



Implantación Plan SMARTeco

7. Agenda 2030 y ODS



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

SMARTeco HMY 2025
RESIDUOS RECURSOS

RSA, AGENDA 2030 Y ODS

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Cómo Yudigar SLU (perteneciente al Grupo HMY) queremos compartir en esta Memoria RSA nuestro compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Como parte del Grupo HMY estamos adheridos al "UN Global Compact". Además del proyecto Smarteco, que incide en la economía circular.

Compromiso General YUDIGAR SLU (HMY) está firmemente comprometida con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización. El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los diez principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

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.

En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial:



Y además, se identifican los ODS sobre los que impacta cada una de las acciones que realiza la empresa en materia de Sostenibilidad económica, ambiental y social.



Campaña donación de juguete **ODS 1. Fin de la pobreza**



Campaña donación de alimentos **ODS 2. Hambre Cero**



Ayudar a los empleados a tener unos hábitos de vida más saludables. Acciones/programas concretos: Proyecto Cuidamos de ti, con acciones de Desayunos saludables, Servicio Fisioterapia en fábrica, Campaña vacunación antigripal, Coaching Postural, Gestión del estrés, mindfulness, Campaña de concienciación en seguridad vial. **ODS 3. Salud y Bienestar**



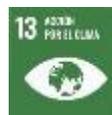
Los acuerdos de mejora de condiciones, a través del pacto de empresa, colaboración con asociaciones/entidades para fomentar el empleo a las personas con dificultades de integración entorno laboral (mayores de 50 años, refugiados, ...) con asociaciones/entidades como Rey Ardid, Asociación de refugiados Sirios en Zaragoza, ... **ODS 10. Reducción de las desigualdades**



Plan de formación de la empresa para formar y capacitar a nuestros equipos **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.**



Proyecto Smarteco: Proyecto con un enfoque sobre la sostenibilidad de nuestra actividad y con pilares y objetivos de potenciar en nuestro negocio la economía circular, el ecodiseño, reducción de la huella de carbono, gestión responsable de todos los residuos. **ODS 12. Producción y Consumo responsable.**



Muy enfocado a la Reducción de la huella de carbono nos certificamos en la ISO 14001. Además llevamos varios años obteniendo el sello del Ministerio de Transición Ecológica, sobre el impacto de nuestra huella de carbono, habiendo obtenido el sello de "Calculo, Reduzco y Compenso", siendo la primera empresa de Aragón en obtener los 3 fases. Memoria medioambiental EMAS 2021. **ODS 13. Acción por el Clima**

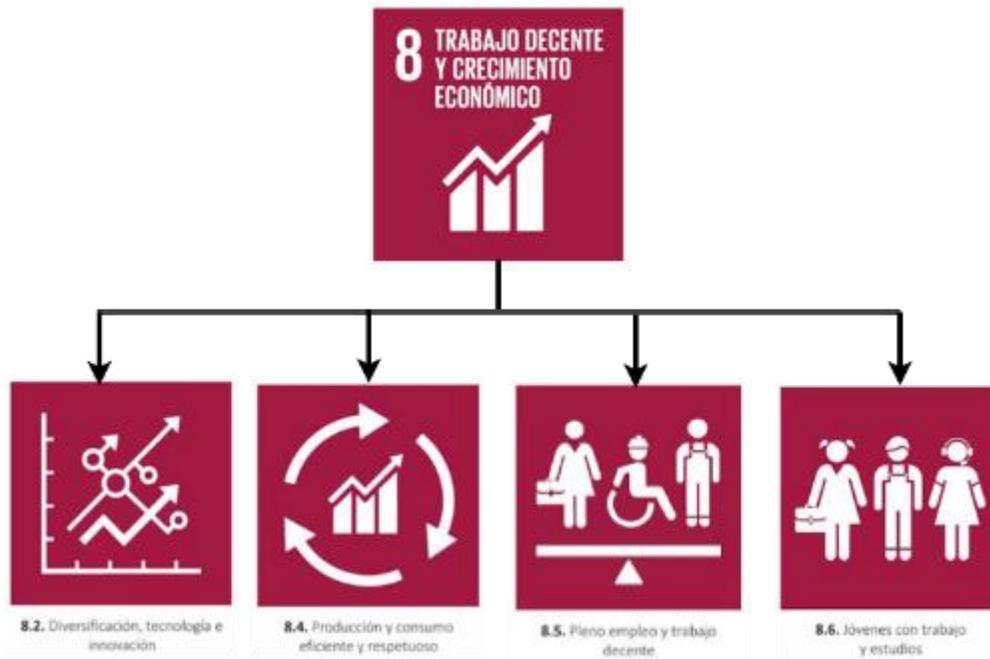


Partiendo de la base de nuestro compromiso queremos minimizar el impacto que nuestra actividad genera en el entorno para ello depuramos toda nuestra agua **ODS 6. Agua limpia y Saneamiento**

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.



8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.4. Mejorar progresivamente la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

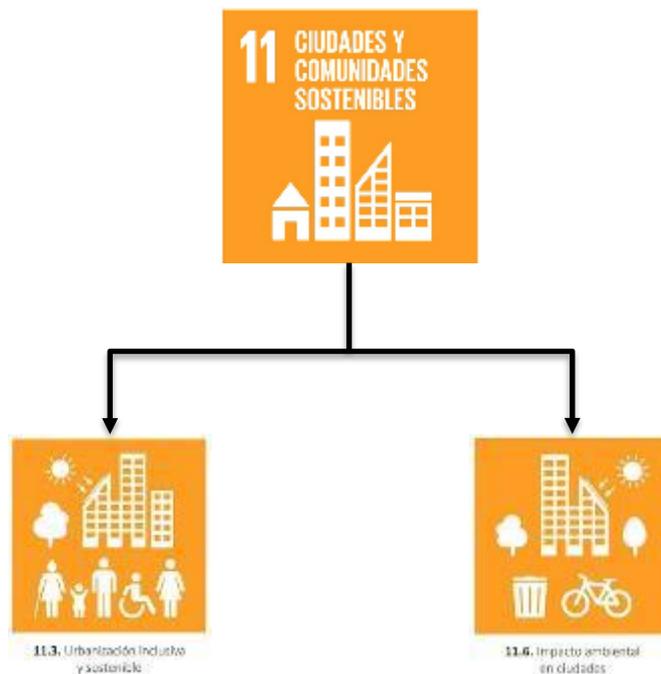
8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6. Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

11

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

conseguir ciudades y comunidades sostenibles, a través del acceso de toda la población a viviendas, servicios básicos y medios de transporte adecuados, asequibles y seguros, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad y fomentando en las ciudades la reducción del impacto.



11.3 De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países

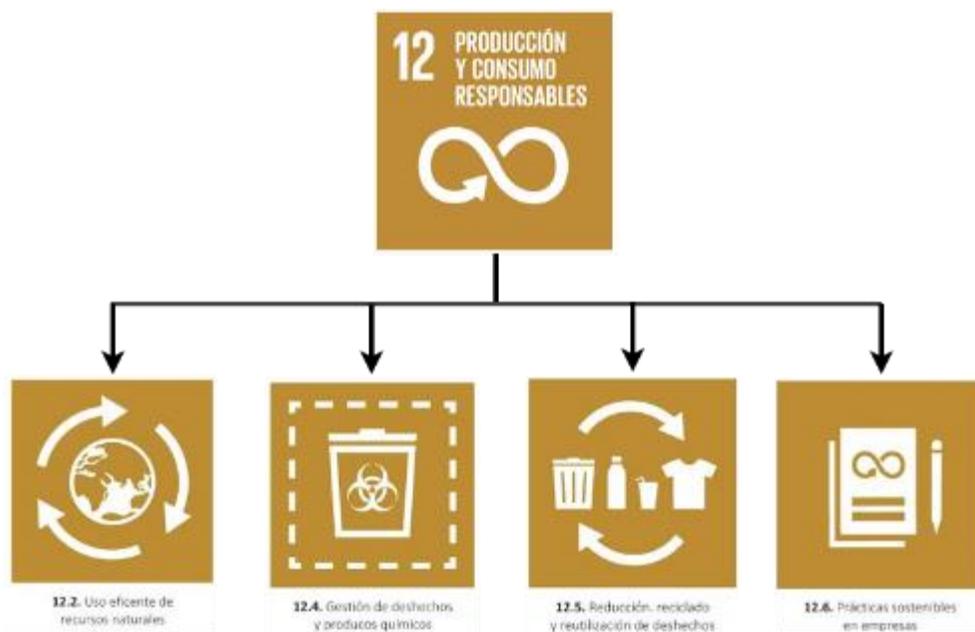
11.6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo

12

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos.

Asimismo, impulsar los estilos de vida sostenibles entre la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas.



12.2. Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.4. Lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

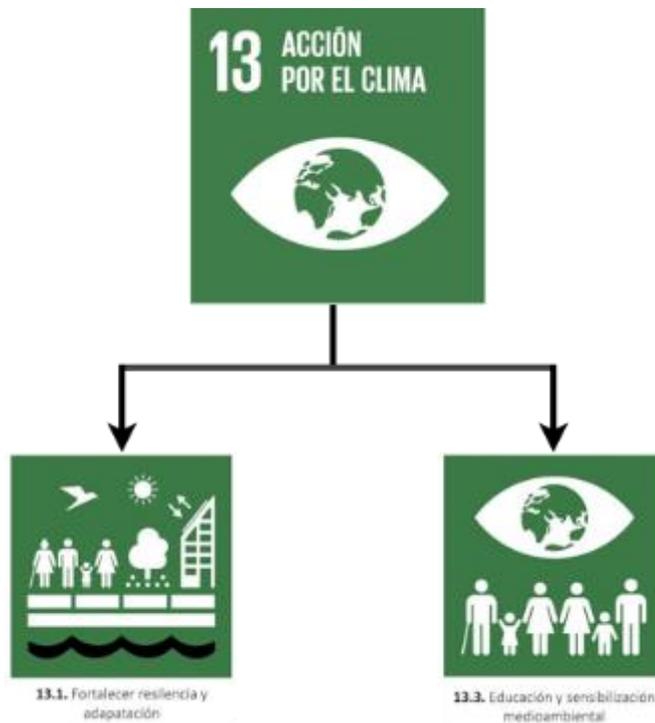
12.5. Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6. Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

13

ACCIÓN POR EL CLIMA

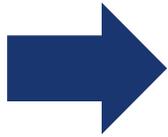
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos a través de políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población.



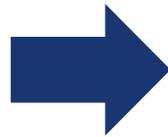
13.1. Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

13.3. Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

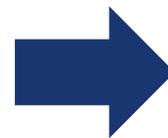
7. Agenda 2030 y ODS / 7.3 Buenas Prácticas y Compromisos en ODS Yudigar



2 HAMBRE:
Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible



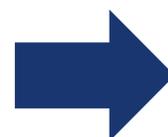
3 SALUD Y BIENESTAR:
Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades



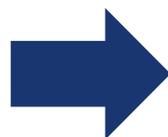
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD:
Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos



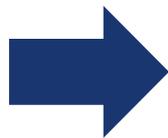
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO:
Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos



8 EMPLEO DE CALIDAD Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos



13 ACCIÓN POR EL CLIMA:
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos



15 VIDA EN EL TERRESTRE:
Conservar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Recogida Anual Alimentos, para Banco de Alimentos: Recogida anual de alimentos, junto con las campañas de los Bancos de Alimentos, en nuestro caso de Aragón. Recogemos los alimentos donados por los empleados, la aportación de la empresa más el soporte que damos al propio banco de alimentos, prestándoles temporalmente, carretillas.

Desayunos saludables: Todos los lunes en nuestra instalaciones de Cariñena se reparten cestas con productos saludables, fundamentalmente fruta fresca y de temporada para animar a incorporar el hábito de comer fruta entre las comidas principales

Curso on line específico sobre el pacto mundial de las NU sobre la agenda 2030 y los ODS: Creamos un curso interno en nuestro Campus HMY (*elearning*) para dar a conocer el Acuerdo mundial sobre la agenda 2030 y los ODS. Lo tenemos puesto como parte del itinerario formativo de entrada en la compañía

Gestión del agua: A través de la gestión eficiente de nuestra depuradora, el agua que usamos en nuestro proceso productivo, la devolvemos con los parámetros marcados por la normativa local no contaminando y a través de todas las medidas de un consumo eficiente del agua en nuestras instalaciones, tanto del consumo humano, como de las necesidades industriales, no derrochamos un recurso tan crítico como el agua.

Pacto de Empresa: El pacto actual de empresa (2021-2023), es un reflejo de los acuerdos entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, donde acordamos mejoras y herramientas de gestión adecuadas a nuestro negocio y entorno.

Smart-eco HMY 2025: Proyecto Basado en mejorar toda la cadena de suministro de los productos que desarrollamos para nuestros clientes, evolucionando hacia un modelo de producción sostenible basado en la economía circular y clientes, evolucionando hacia un modelo de producción sostenible basado en la economía circular y conceptualizado desde el eco-diseño

Plantación de arboles/arbustos en el entorno local: Realización de una plantación más de 600 arboles/arbustos en una finca dejada por el ayuntamiento de Cariñena. Esta actividad fue realizada de manera voluntaria por los empleados y sus familias.

8. Índice de contenidos GRI (Global Reporting Initiative)

La elaboración de esta memoria de Responsabilidad Social de Aragón ha seguido los estándares recogidos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI)

ESTÁNDAR	CONTENIDOS GENERALES	CAPÍTULO	RESPUESTA COMPLEMENTARIA	PÁGINA
102-1	Nombre de la organización	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		4
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	2. Clientes/2.1 Satisfacción cliente		21-32
102-3	Ubicación de la sede	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		4
102-4	Ubicación de las operaciones	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		7
102-5	Propiedad y forma jurídica	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		4
102-6	Mercados servidos	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		7
102-7	Tamaño de la organización	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		6 a 9
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		9
102-9	Cadena de suministro	4. Proveedores		56-57
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		En 2021 no ha habido cambios significativos en la estructura societaria y organizativa, ni en su cadena de	
102-11	Principio o enfoque de precaución	2. Clientes/ 2.2 Área de calidad		27
102-12	Iniciativas externas		Pacto Mundial de Naciones Unidas-	19, 66, 67, 85
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la organización/1.6 Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación.		7, 18
102-18	Estructura de gobernanza	1. Aspecto generales/ 1.5 Gobierno de la organización		17
102-40	Lista de grupos de interés	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		15
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		Plantilla cubierta por el convenio en 2021 es del 100%	43, 44, 45
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la		15
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la organización/ 1.3 Analisis de Materialidad		22, 35, 61
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	1. Aspectos generales/ 1.3 Analisis de Materialidad		22
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros			
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	1. Aspectos generales/ 1.3 Analisis de Materialidad		16
102-47	Lista de temas materiales	1. Aspectos generales/ 1.3 Analisis de Materialidad		16
102-50	Periodo objeto del informe	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la	2021	
102-51	Fecha del último informe		2020	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la	2018-2021	5
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1. Aspectos generales/1.1 Presentación de la organización		4

ESTÁNDAR	CONTENIDOS GENERALES	CAPÍTULO	RESPUESTA COMPLEMENTARIA	PÁGINA
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	8. Índice de contenidos GRI		97, 98
102-55	Índice de contenidos GRI	8. Índice de contenidos GRI		97, 99
102-56	Verificación externa		Bureau Veritas	
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	1. Aspectos generales/ 1.3 Analisis de Materialidad		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	2. Clientes/ 3. Personas/ 4. Proveedores/ 6. Medioambiente		21, 33, 55, 73, 76, 82
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	4. Proveedores/ 4.3 Interacción con los proveedores		58, 60
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5. Social/ 5.3 Política Anticorrupción		72
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	5. Social/ 5.3 Política Anticorrupción		72
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	6. Medioambiental/ 6.1 Impacto ambiental		78
301-2	Insumos reciclados	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		79, 80, 82
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		77, 80, 81
302-1	Consumo energético dentro de la organización	6. Medioambiental/ 6.1 Impacto ambiental		78
302-4	Reducción del consumo energético	6. Medioambiental/ 6.1 Impacto ambiental		77
303-5	Consumo de agua	6. Medioambiental/ 6.1 Impacto ambiental		78
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6. Medioambiental/ 6.2 Estrategia frente al cambio climático		
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		
305-3	Otras emisiones indirectas GEI (alcance3)	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	6. Medioambiental/ 6.2 Gestión ambiental		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3. Personas/ 3.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación		44
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	3. Personas/ 3.1 Satisfacción de las personas empleadas		39
401-3	Permiso parental	3. Personas/ 3.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral		47
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3. Personas/ 3.5 Seguridad y Salud		54
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	3. Personas/ 3.5 Seguridad y Salud		53
403-3	Servicios de salud en el trabajo	3. Personas/ 3.5 Seguridad y Salud		39
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	3. Personas/ 3.5 Seguridad y Salud		56
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3. Personas/ 3.4 Formación y fomento de la empleabilidad		
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3. Personas/ 3.4 Formación y fomento de la empleabilidad		48, 49, 50, 54
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3. Personas/ 3.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación		46

