



HMY

**INFORME DE DATOS
NO FINANCIEROS 2024**

HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

1.1 DATOS DE LA EMPRESA	5
1.2 ORGANIGRAMA DIRECCIÓN	6
1.3 NUESTROS VALORES-NUESTRA POLÍTICA	7
1.4 MODELO DE NEGOCIO	12
1.5 INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES	13
1.6 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	16
1.7 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES	20
1.8 EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA ORGANIZACIÓN	21
1.9 CERTIFICACIONES, CADENA DE CUSTODIA Y RECONOCIMIENTOS DE MEDIO AMBIENTE	22
1.10 CLIENTES	23
1.11 SATISFACCIÓN DE CLIENTE	23
1.12 ÁREA DE CALIDAD	24
1.13 PROVEEDORES	27
1.14 COMPRAS RESPONSABLES	28
1.14.1 CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES	28
1.14.2 INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES	30

2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

2.1 OBJETIVOS AMBIENTALES	33
2.1.1 ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS	34
2.1.2 ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS	35
2.2 EFICIENCIA ENERGÉTICA	36
2.3 CONSUMO DE AGUA	36
2.4 GENERACIÓN DE RESIDUOS	37
2.5 BIODIVERSIDAD	38
2.6 EMISIONES ATMOSFÉRICAS	38
2.7 EMISIONES DE RUIDO	38
2.8 CONTAMINACIÓN LUMÍNICA	38
2.9 VERTIDO DE AGUA RESIDUAL	38

3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

39

4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS _____ 40

5. SEGURIDAD Y SALUD

5.1 AUDITORIAS INTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
5.2 ACCIDENTABILIDAD	43
5.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	44

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL DIALOGO SOCIAL (REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES)	45
6.2 CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA	46
6.3 MOVIMIENTOS DE PERSONAL	53
6.4 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	55
6.5 SELECCIÓN Y CONTRATACION	57
6.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	57

7. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

7.1 HMY PEOPLE CLUB	58
7.2 PROGRAMA CUIDAMOS DE TI	58
7.3 BENEFICIOS PARA EMPLEADOS	59
7.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	59
7.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	59
7.6 CUIDAMOS DE LOS DEMÁS	60

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI _____ 61

La sociedad HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO SLU emite un informe separado para cumplir la obligación de elaborar el estado de información no financiera, el cual forma parte del informe de gestión de la Sociedad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Los indicadores utilizados siguen las directrices de la Comisión Europea en esta materia, así como los estándares GRI y los estándares AECA en el marco nacional y también el internacional, para un periodo comprendido entre el 01/01/2024 y el 31/12/2024.

Según las tipologías de empresa descritas en el anexo 1 del reglamento delegado europeo 2021/2139, se ha considerado la no aplicación en este informe de los reglamentos delegados europeos 2020/852 y 2021/2178.



1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

1.1 DATOS DE LA EMPRESA

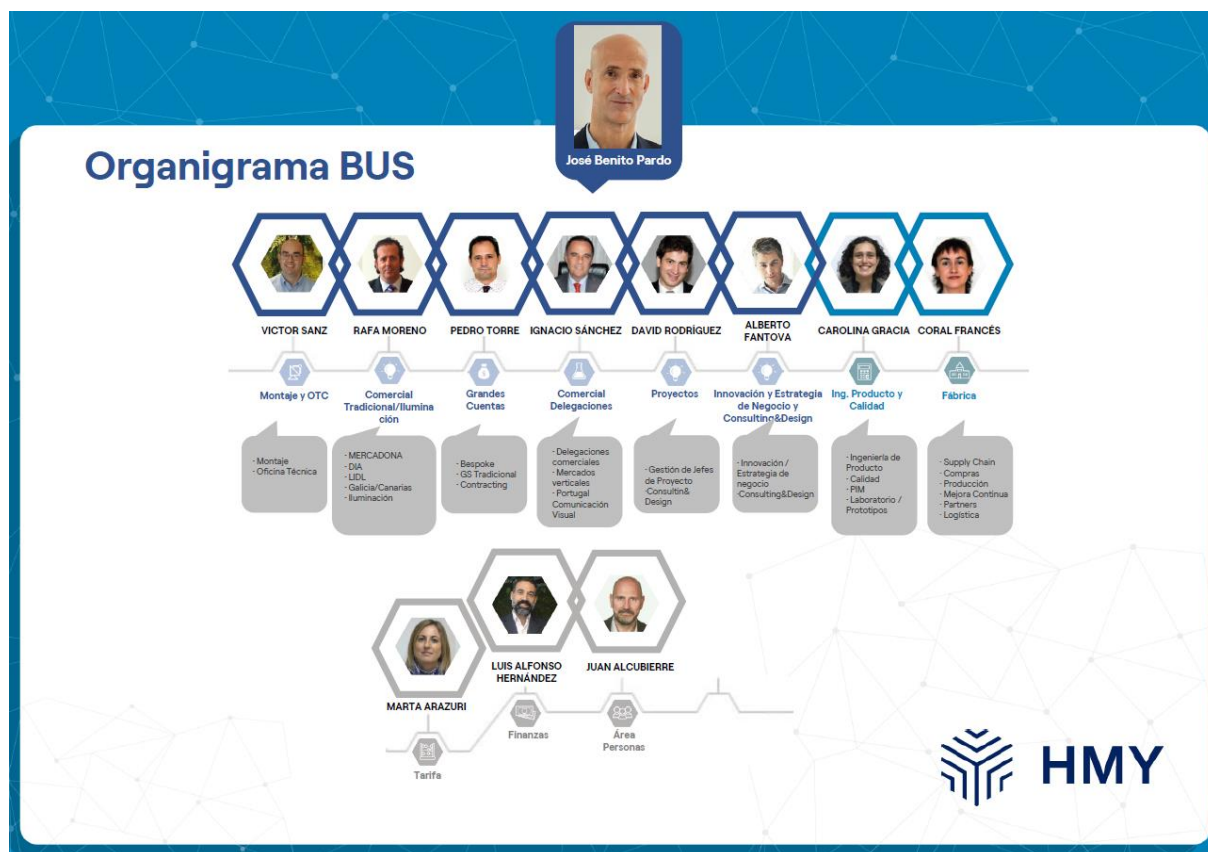
Razón Social	HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO S.L.U. (Grupo HMY)
Dirección	PI La Veguilla s/n - 50400 - Cariñena (Zaragoza)
Dirección web	www.hmy-group.com
Director General	José Benito Pardo Fanjul
Datos de contacto con la Organización	(+34) 976793040
Sector	Industrial y Servicios
Actividad, principales marcas, 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) y empresas locales.
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.
Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos *Presencia a nivel de grupo HMY	
Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	Certificados de instalación ISECS. Certificación ISO 14001 Certificación ISO 45001 Certificación: ISO 9001 Certificado material TUV para nuestro material P25 Certificados de cadena de custodia (FSC y PEFC) Certificado de cumplimiento de la LOPD 15/1999 Certificado SMETA (Auditoría de comercio ético a miembros Sedex) Ecovadis Oro
Periodo cubierto por la información contenida en el Informe:	Ejercicio 2024, aportamos datos disponibles del periodo 2017-2024
Ciclo de presentación del Informe:	Anual

1.2 ORGANIGRAMA DIRECCIÓN

El Comité de Dirección está formado por 7 personas, el director general y los directores de los distintos 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 semanal del Equipo de Dirección
- Seguimiento de los objetivos y planes de acción



Los miembros de este comité directivo y consejo de administración no perciben remuneración por parte de HMY Yudigar equipamiento SLU.

1.3 NUESTROS VALORES-NUESTRA POLÍTICA

1

Las personas lo primero.



Son nuestro principal activo y nos importa su bienestar.

Nuestro éxito se basa en el **equipo**.

Creemos en las personas que pertenecen o colaboran con nuestra empresa y mantenemos el máximo respeto hacia ellas.

Fomentamos su **formación continua como vía de enriquecimiento personal y profesional**. Confiamos en las personas y les otorgamos el derecho al error como método de aprendizaje. Cada miembro del equipo HMY puede y debe innovar aportando ideas creativas que garanticen la mejora de su trabajo.

Nos preocupa la salud y el bienestar de nuestros empleados en su lugar de trabajo, así como el desarrollo de una **vida familiar** plena. Creemos en el valor del trabajo, la humildad y el esfuerzo personal como medio para conseguir grandes metas. Y buscamos mantener un **clima laboral** donde todos podamos disfrutar y divertirnos trabajando e impere la confianza para que todos los integrantes podamos desempeñar nuestra labor sin miedos.

Queremos transmitir esta filosofía en la **sociedad** que nos rodea, trabajando asimismo en favor de la **igualdad** dentro de ella y de la **integración** de personas con riesgo de exclusión social.

Nos gusta la transparencia y cumplir con nuestro compromiso: **"Hacemos lo que decimos y decimos lo que hacemos."**

2

Promesas cumplidas.



Nos esforzamos por cumplir nuestra propuesta de valor.

Nuestro objetivo es garantizar la satisfacción de nuestros clientes, comprendiendo sus necesidades así como las del consumidor.

Nos **comprometemos** a acompañar a nuestros clientes desde la creación del concepto hasta la entrega de los espacios de venta, proponiéndoles “el retail del futuro” con soluciones innovadoras y sostenibles (Eco-Diseño, Tecnología, “Conseil”, Cartelería y “Encaissement”) y garantizando a su vez el servicio postventa necesario acorde a los requisitos y normativas aplicables.

Para asegurar el éxito aplicamos la política de **calidad 3R**, “Rigor, Responsabilidad y Causa Raíz”, que avala que los productos suministrados cumplan con los requisitos acordados: diseños fieles a las características definidas, grado de calidad óptimo y niveles de resistencia, durabilidad y funcionalidad esperados; además de un plazo y precio acordes al mercado. La calidad 3R conlleva evaluar por anticipado y de forma preventiva los servicios, procesos y productos, y es **esencial para todos los que formamos HMY**, independientemente de la posición que desempeñemos dentro de la organización.

En todo el proceso mantenemos una comunicación permanente con nuestros clientes y validamos con ellos el resultado de nuestros servicios.

3

Siempre a la vanguardia.



Impulsados y motivados por la innovación.

Nos esforzamos por alcanzar un **crecimiento** constante y reforzar nuestra posición de liderazgo en un mercado global.

Para nosotros es un objetivo principal el conseguir la máxima **satisfacción** de nuestros clientes, empleados y accionistas, y para alcanzarlo nos marcamos metas ambiciosas, trabajando cada día para obtener **resultados excelentes** en todas las áreas de nuestra organización.

Fomentamos la **mejora continua** que garantice la excelencia de nuestros diseños y operaciones a través de los procesos establecidos. Esto incluye la revisión periódica de nuestros **objetivos** en materia de seguridad y salud laboral, medio ambiente, ecodiseño, calidad, servicio al cliente y eficiencia, que son **comunicados** a todos los trabajadores de la organización y colaboradores externos.

Asimismo, para garantizar la **continuidad** del Grupo HMY, consideramos necesaria la definición de un mapa de **riesgos del negocio**, así como su actualización anual y la elaboración de un **plan de contingencia** con las correspondientes acciones preventivas.

4

Desde aquí, hasta el mundo.



Con corazón local y mente global.

Somos conscientes de que el comercio carece de fronteras y, por eso, tenemos una **vocación de alcance global** que nos avala para acompañar a nuestros clientes en su expansión geográfica y buscar nuevas oportunidades allí donde sea necesario garantizar una buena experiencia de compra.

Para adaptarnos a cada mercado y a su cultura, contamos con sedes repartidas en todos los continentes, lo que a su vez nos permite acelerar nuestro **reconocimiento internacional**.

Estamos orgullosos de nuestra **diversidad cultural**.

Los **valores compartidos** nos permiten mantener el más alto compromiso ético en todos los países en los que operamos, respetando nuestra política y compromisos globalmente.

Una imagen única, bajo la **bandera de HMY**, nos permite ser reconocidos mundialmente como un equipo que ofrece un servicio sin fronteras. Nuestros **procesos armonizados** nos permiten garantizar los mismos estándares de servicio, calidad, seguridad y respeto al medio ambiente en todo el mundo.

Una **comunicación interna** intensa nos ayuda a acelerar la mejora continua aprendiendo de las experiencias y mejores prácticas de los diferentes países. Fomentamos las **carreras internacionales** de nuestros equipos, convencidos del enriquecimiento personal y para la propia empresa que éstas conllevan.

Nuestro prestigio se basa en las personas que integran esta compañía, un bien preciado, que han hecho posible alcanzar lo que somos hoy: Grupo HMY.

Impacto Positivo.

Comprometidos con
la verdadera sostenibilidad.



COMPROMETIDOS

En HMY estamos comprometidos con los **10 principios del pacto mundial de las Naciones Unidas**. Y se hace patente en nuestros planes de acción, definidos a partir de los **17 objetivos del desarrollo sostenible para 2030**.

Muestra de este compromiso son las acreditaciones y certificaciones reconocidas internacionalmente que hemos obtenido y que trabajamos día a día para mantener. Certificaciones que están en línea con nuestros principios: el respeto a los **derechos humanos**, a los principios y derechos fundamentales en el trabajo recogidos en la **declaración de la OIT**, asegurando la no utilización de mano de obra infantil, eliminando toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, sin discriminación en el empleo y la ocupación, y haciendo respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva. Además, velamos por el respeto a los requisitos establecidos tanto en materia de **seguridad y salud laboral**, como en **medioambiente y calidad** aplicable a toda la actividad de la empresa y a nuestros productos a lo largo de su ciclo de vida, así como a la promoción del ahorro y la eficiencia energética. Todo ello cumpliendo con las legislaciones locales vigentes y requisitos energéticos correspondientes.

CUIDAMOS DEL MEDIO AMBIENTE

Somos una compañía respetuosa con el medio ambiente. Nos esforzamos para prevenir la contaminación, contribuyendo a la **reducción de la huella de carbono**, alcanzar la generación nula de residuos gracias a un modelo de **economía circular** tanto en nuestros procesos internos como en los de nuestros proveedores. Fomentar la innovación constante en nuestros productos y servicios para minimizar su impacto ambiental durante el ciclo de vida, bajo el enfoque del ecodiseño y la mejora del desempeño energético.

Enero 2024



Walter Caglia
HMY President & CEO

hmy-group.com

1.4 MODELO DE NEGOCIO

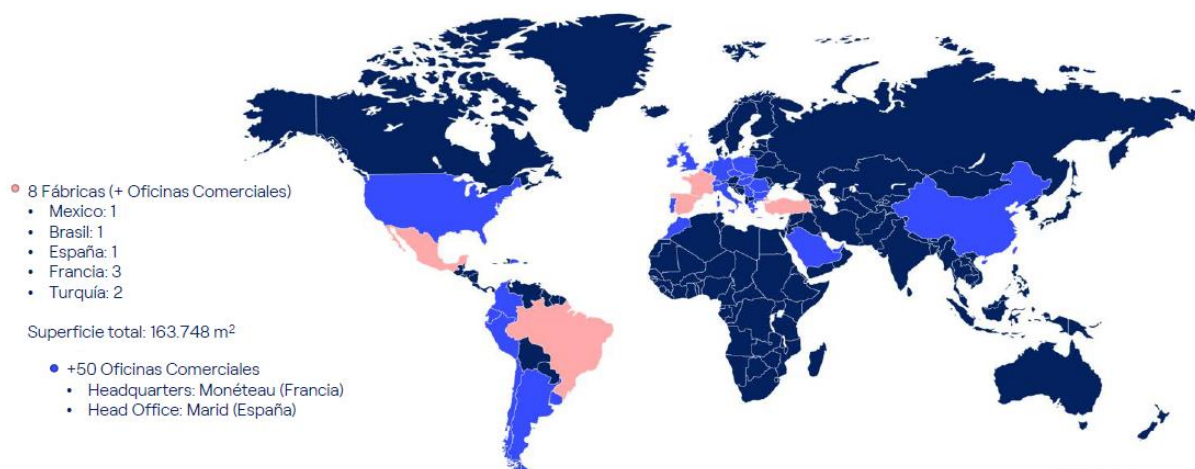
A lo largo de este informe detallamos todas las medidas que nuestra empresa ha implementado en el marco de la transición hacia una economía descarbonizada, desarrollando un modelo de producción y gestión industrial sostenible en el que se integra adecuadamente la variable del cambio climático, impulsando nuevas inversiones orientadas a una transición ecológica, mejorando nuestros procesos productivos para un mayor aprovechamiento de materias primas y energía, reduciendo las emisiones contaminantes y ofreciendo productos sostenibles y respetuosos con el Medioambiente.

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 a al último estándar internacional de medioambiente ISO 14001, además de Auditorías Sociales de SMETA y forma parte de la organización SEDEX.

Yudigar equipamiento tiene sede en Cariñena, (Zaragoza, España), así como delegaciones comerciales en Gerona, Málaga, Barcelona, Alicante, Valladolid, Valencia, Albacete, Vizcaya, Murcia, Asturias, Sevilla y Madrid. Su alcance se desarrolla en la gestión de la venta y diseño de instalaciones comerciales y montaje de las mismas.



*Presencia a nivel de grupo HMY

1.5 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.

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.

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 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

Respecto a nuestra estrategia para el año 2024, hemos continuado basándola en lo que consideramos que son los 5 pasos hacia el éxito, poniendo el centro de atención en el cliente que es quien “alimenta” el trabajo de cada empleado de HMY:

1. EXCELENCIA
2. ADAPTABILIDAD
3. CRECIMIENTO
4. COLABORACIÓN
5. INNOVACIÓN

Por otra parte, en 2024 hemos continuado con el Plan SMARTeco que se inició en 2019, 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.



Su implantación y seguimiento muestra nuestro compromiso con la Agenda 2030 y estableció 5 objetivos a cumplir por HMY hasta 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 ECODISEÑO 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>
---	--	---	--	---

Fruto de ese seguimiento, en 2024 registramos los siguientes resultados sobre los objetivos definidos:

- 32,8% de producto fabricado con material reciclado o de origen controlado
- 53% proyectos basados en los preceptos de Ecodiseño
- 97,5% Zero Waste en todas nuestras fábricas
- 19,8% de producto reciclado o reutilizado
- 18% de producto fabricado con nuestro residuo o el de nuestros clientes.

Del análisis de estos datos, junto con la firme apuesta de HMY en la implantación de los principios ESG, a final de 2024 se realizó una revisión de los pilares desplegados en el Plan SmartEco 2025 y se lanzó una nueva Estrategia: el Plan SmartChange 2030.

Esta nueva estrategia va más allá de los principios de Sostenibilidad y amplía los pilares de actuación a nuevas áreas: Responsabilidad Social, Proveedores, Ecodiseño, etc:

ESG focus



circular economy

80% of our products will be recycled or reused at the end of their lifecycle, and we will incorporate our customers' waste into our products.

human care



10% of our workforce will include people with disabilities or at risk of social exclusion.

accountable partners



100% of our purchase volume will come from suppliers that meet our ESG procurement criteria.

net zero



Net Zero Scope 1 and 2

green materials



100% of the product will be made from recycled, recyclable, or sustainably sourced materials (minimum type 2).

eco design



100% of the new products will be eco-designed.

smart **2030** change BEYOND SUSTAINABILITY

Los objetivos SmartChange 2030 también están alineados con la mitigación de los efectos que el cambio climático podría suponer a la actividad de la empresa, como el encarecimiento y la escasez de materias primas como la madera y el metal debido a fenómenos extremos y restricciones ambientales con el objetivo Green Materials. Además, del aumento de los costos energéticos que impactaría la producción con acciones derivadas de Net Zero como el aumento del autoconsumo de energía. La escasez de agua o restricciones en su uso debido a sequías podrían limitar la capacidad de producción o encarecer los procesos. Además, regulaciones más estrictas sobre el tratamiento y vertido de aguas residuales podrían obligar a la empresa a invertir en tecnologías más sostenibles. Por otro lado, cambios en la humedad y temperatura ambiental podrían afectar la calidad y el secado de acabados en los muebles. Regulaciones ambientales más estrictas podrían exigir cambios en materiales, procesos o certificaciones. Finalmente, la demanda podría evolucionar hacia productos más sostenibles, obligando a innovar en diseño y fabricación que abordamos con el ecodiseño. Todo esto nos lleva a buscar vías logísticas más sostenibles y controlar el desempeño en sostenibilidad de proveedores.

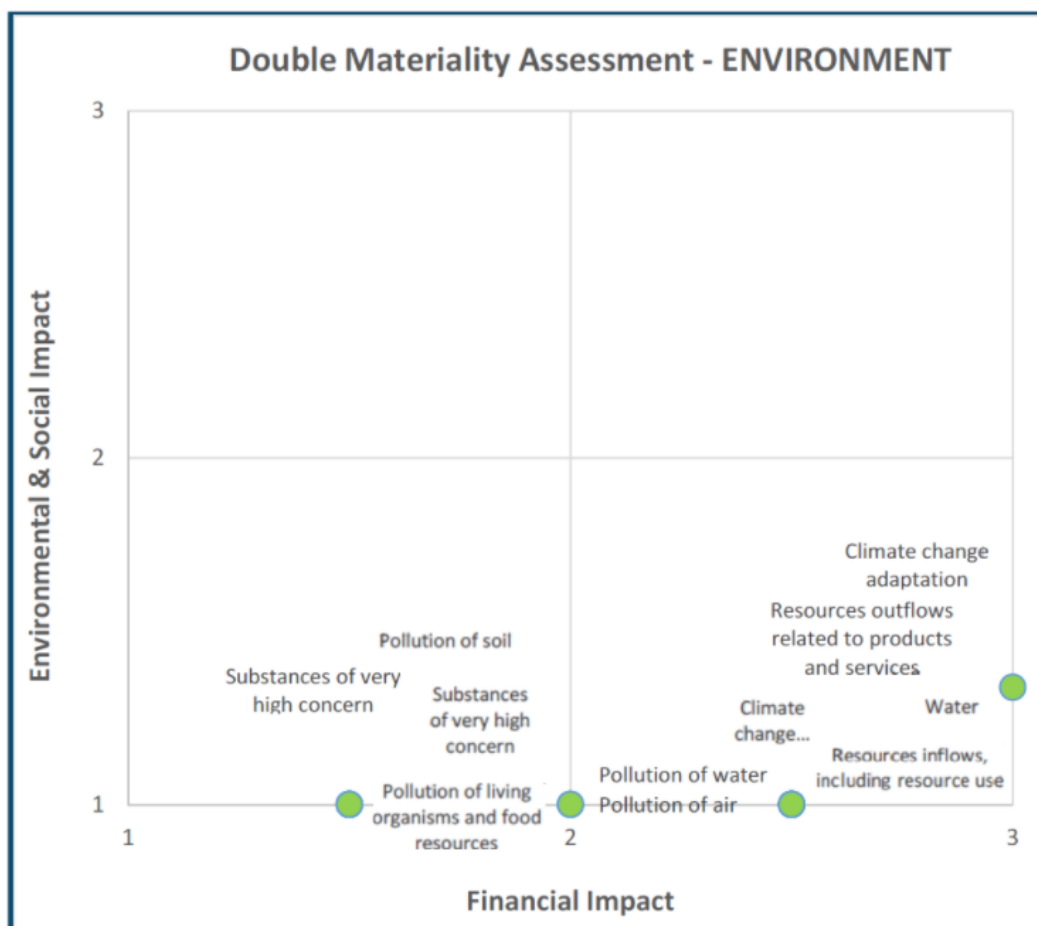
1.6 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

En el contexto del periodo 2024, el análisis de doble materialidad se consolida como un elemento clave en la gestión de la información no financiera, en línea con los requerimientos normativos y las mejores prácticas en sostenibilidad. Este enfoque permite evaluar tanto los impactos de la empresa en el entorno (materialidad de impacto) como la influencia de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su desempeño financiero y estrategia (materialidad financiera). Este análisis tiene como resultado el lanzamiento del nuevo Plan SmartChange 2030, descrito en el apartado anterior.

Para el ejercicio 2024, se han identificado y priorizado los aspectos materiales con base en un proceso estructurado que incorpora el diálogo con las partes interesadas, el análisis de tendencias sectoriales y el marco normativo vigente.

A través de este informe, se presentan los resultados del análisis de doble materialidad, proporcionando una visión clara de los riesgos y oportunidades que afectan a la compañía y de su contribución al desarrollo sostenible.

Medio Ambiente

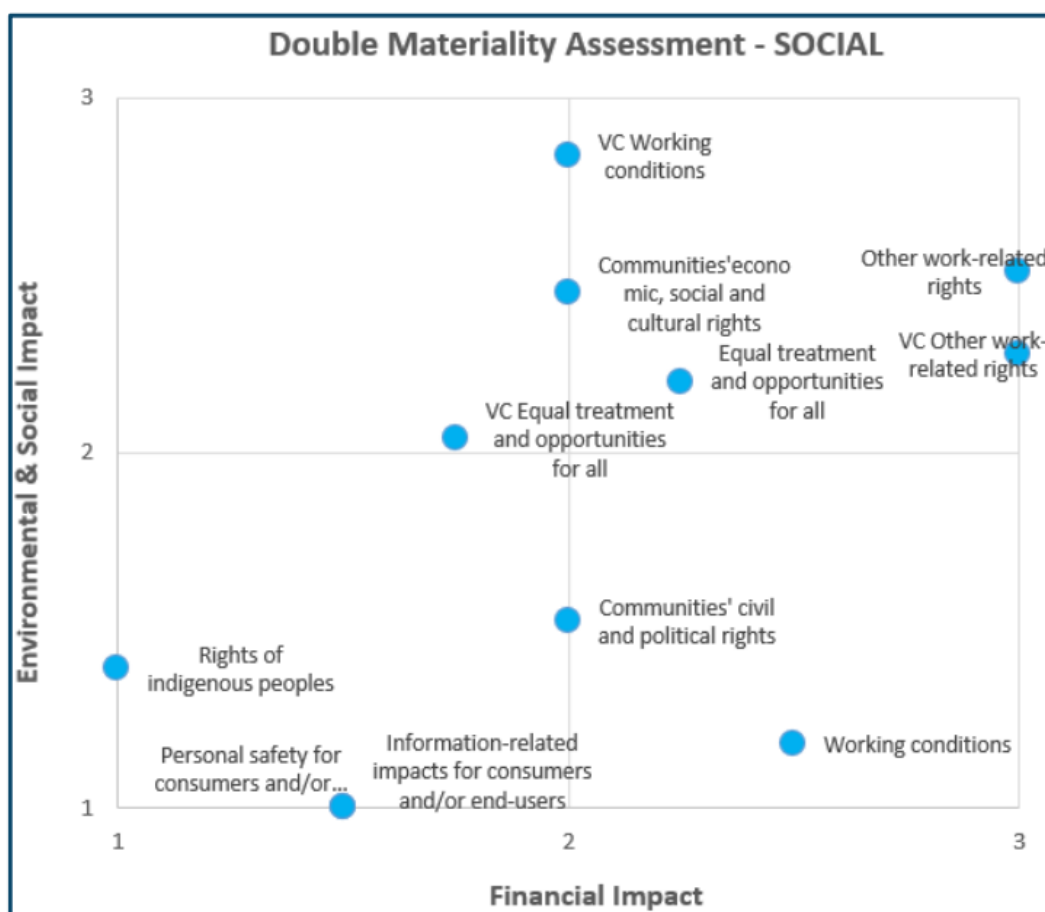


Análisis de Doble Materialidad en Medio Ambiente

Las áreas que deben considerarse como materiales son:

- Adaptación al cambio climático
- Mitigación del cambio climático
- Energía
- Agua
- Entradas de recursos, incluido el uso de recursos
- Salidas de recursos, relacionadas con productos y servicios
- Residuos

Social



Análisis de Doble Materialidad en el ámbito Social

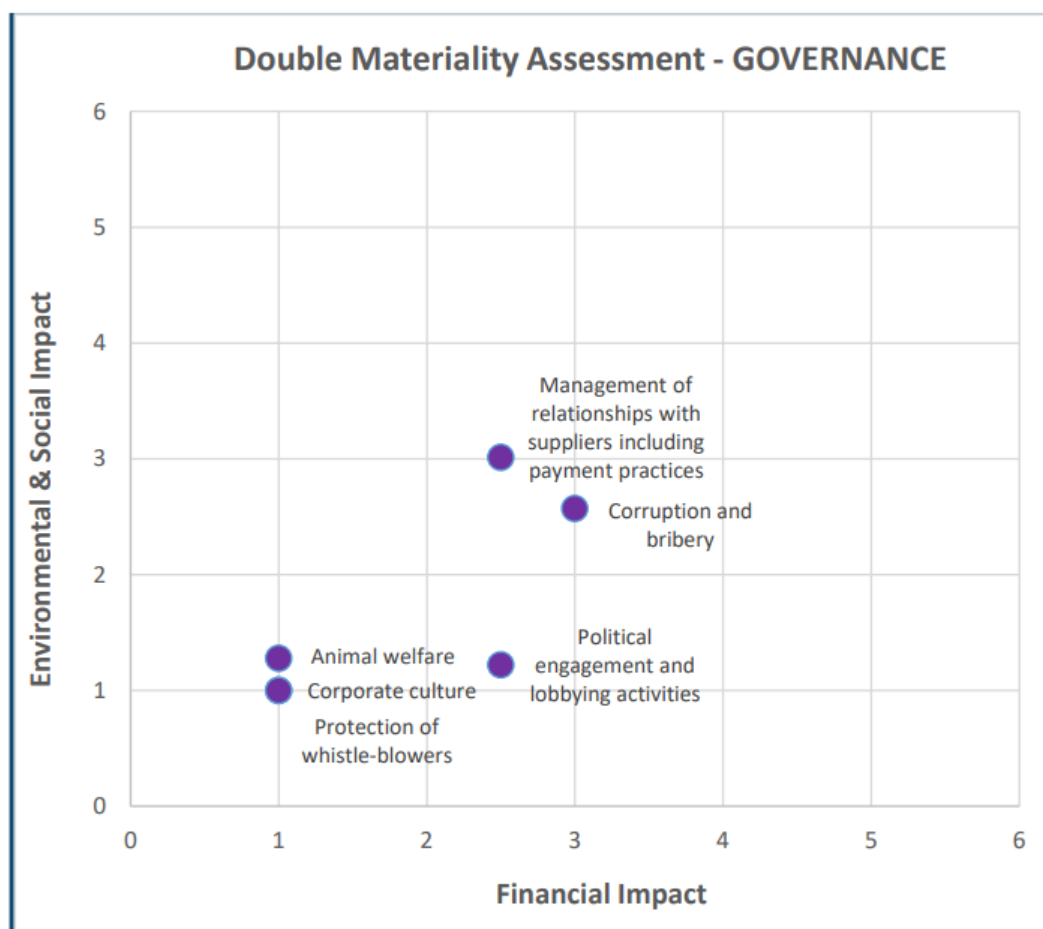
En resumen, el análisis de la dimensión social refleja que los siguientes aspectos tienen una doble materialidad:

- Las condiciones laborales y otros derechos relacionados con el trabajo a lo largo de la cadena de valor.
- En la propia plantilla, los derechos laborales, incluyendo algunos derechos humanos, así como la igualdad de trato y oportunidades.

Además, en un segundo nivel de importancia, HMY debe reportar no solo sobre los aspectos de doble materialidad, sino también sobre aquellos que son relevantes ya sea desde la perspectiva del impacto ESG o desde el enfoque financiero. En este nivel, se consideran materiales:

- Los derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades.
- De manera general, las condiciones laborales dentro de la propia plantilla.

Gobernanza



Análisis de Doble Materialidad en Gobernanza

Aunque ninguna de las áreas de la categoría de Gobernanza presenta un riesgo elevado según el Análisis de Doble Materialidad, algunas han alcanzado valores iguales o superiores a 2.5 en al menos uno de los impactos evaluados. Por ello, es importante monitorearlas, reportarlas y tomar las medidas necesarias para reducir su nivel de riesgo. Estas áreas son:

- Corrupción y soborno.
- Gestión de las relaciones con proveedores, incluyendo las prácticas de pago.
- Participación política y actividades de lobby.

1.7 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES

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**
En HMY tenemos desplegado un programa de desarrollo de proveedores desde el área de Partners que incluye la comunicación directa y el seguimiento a su desempeño.
- **Clientes**
El contacto directo con nuestra extensa red comercial y la medición de la satisfacción de nuestros clientes hace que dispongamos de información directa de los mismos para la mejora de nuestros procesos.
- **Administración pública (DGA, Ayuntamiento de Cariñena y Comarca de Cariñena)**
La comunicación con las administraciones públicas se realiza vía los tramites establecidos para el cumplimiento de requisitos legales por parte de la Organización.
- **Empresas locales**
Contacto directo con otras empresas en el ámbito local mediante reuniones programadas o contacto vía mail.
- **Entidades formativas como la Universidad de Zaragoza y otros centros de formación con los cuales se gestionan temas de formación y empleabilidad**
Contacto directo con otros organismos de tipo formativo en el ámbito local mediante reuniones programadas o contacto vía mail.

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.

1.8 EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA ORGANIZACIÓN

Se realiza la identificación y evaluación de los riesgos más significativos de la organización, es el departamento de Administración junto al Comité de Dirección quienes anualmente revisan, identifican y evalúan los riesgos. La metodología utilizada para la evaluación es una tabla de doble entrada (Probabilidad-Consecuencia).

Una vez evaluados los riesgos y en relación con su prioridad, se establece un plan de acción para abordar su control, establecer responsables y medidas preventivas y correctivas.

		Consequence					Totals
		Catastrophic	Major	Moderate	Minor	Negligible	
Likelihood	Almost Certain	0	0	0	0	0	0
	Likely	0	0	0	0	0	0
	Possible	0	0	0	0	0	0
	Unlikely	0	0	0	0	0	0
	Rare	0	0	0	0	0	0
	Totals	0	0	0	0	0	0

Colour Code	V High
	High
	Medium
	Low

Evaluación de riesgos en diferentes ámbitos

Siguiendo la sistemática del apartado anterior se evalúan y siguen riesgos en diferentes ámbitos:

- Análisis de riesgos del Sistema Integrado de Gestión, desplegado por los procesos definidos y bajo las normas certificadas en nuestro alcance (Calidad, Medioambiente, Seguridad y salud en el trabajo)
- Análisis de riesgos de Compliance Penal, evaluando los riesgos por tipificación establecida dentro del Código penal, que puedan ser de aplicación en diferentes tipologías de delitos (blanqueos de capitales, soborno, incompatibilidad de contrataciones, etc)
- Análisis de otros riesgos sociales, referentes a la condiciones de trabajo, igualdad, etc.
- Análisis de riesgos según especificaciones SMETA

- Análisis de riesgos desde el punto de vista de la gestión de las personas (políticas salariales, cumplimiento de convenios, etc)

Con respecto a nuestro producto final, para asegurar el cumplimiento de los requisitos de cliente, así como los aspectos básicos de seguridad, funcionalidad y acabados se realizan análisis de riesgos sobre el diseño.

En este análisis se tienen en cuenta los aspectos necesarios en el diseño y la producción del equipamiento para asegurar estos parámetros, teniendo en cuenta que nuestro producto no es un bien de consumo como tal si no el medio de distribución de nuestro cliente para la puesta a disposición de bienes a consumidor final.

1.9 CERTIFICACIONES, CADENA DE CUSTODIA Y RECONOCIMIENTOS DE MEDIO AMBIENTE

Certificaciones grupo HMY

 <p>ISO 14001 Certificación de Sistemas de Gestión Ambiental</p>	 <p>EMAS Reglamento Europeo de Ecogestión y Ecoauditoría</p>	 <p>ZERO WASTE Certificado Residuo Cero</p>
 <p>ISO 14006 Certificación de Ecodiseño</p>	 <p>Calculo, Reduzco, Compenso Certificado de Registro de la Huella de Carbono</p>	 <p>Lean & Green Certificación de Reducción de Huella de Carbono en Logística</p>
 <p>FSC Certificado de Origen Forestal Responsable</p>	 <p>PEFC Certificación de Cadena de Custodia</p>	 <p>RSA Responsabilidad Social de Aragón (España)</p>
 <p>ISO 9001 Certificación del Sistema de Gestión de Calidad (SGC)</p>	 <p>ISO 45001 Certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	 <p>Aragón Circular Certificado de Economía circular y Sostenibilidad</p>
 <p>Global Recycled Standard Certificado de Economía Circular</p>	 <p>ecovadis 2024 Certificación de Sostenibilidad ESG</p>	 <p>SMETA Certificación de Comercio Ético</p>

Buenas prácticas



1.10 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, 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. Estamos dispuestos a los esfuerzos necesarios para lograrlo. 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 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.

1.11. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

Para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio, hemos implantado en la organización una serie de canales de obtención de información, 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

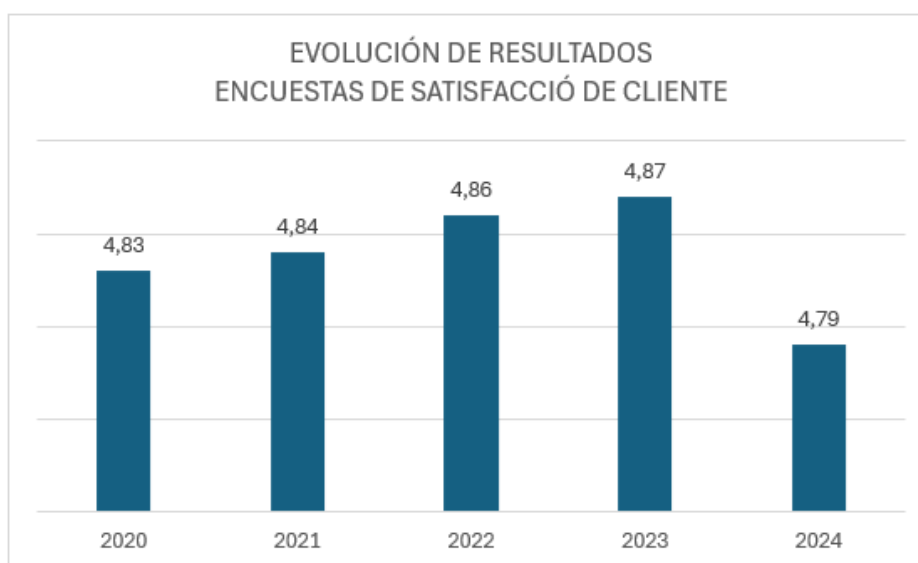
- Otra fuente de información sobre la satisfacción de cliente e identificar oportunidades de mejora es **la base de datos de incidencias**, que se analizan para lograr solventarlas, y prevenir que vuelvan a ocurrir en el futuro
- Con frecuencia semanal, se realiza **una reunión SAP**, en la cual se analizan 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 tratar de aumentar su satisfacción

Para la garantizar el seguimiento y evaluar la satisfacción de nuestros clientes lanzamos las **Encuestas de final de montaje**, en las que, a la recepción de esta, representante de cliente califica una serie de aspectos sobre nuestro material, gestión, instalación y servicios.

Estas encuestas son un medio para 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

Con estos datos se elabora un reporte mensual para informar a la Organización de la evolución de la satisfacción de nuestros clientes.

Esta sería la evolución de resultados de la **satisfacción de cliente** de 2020 a 2024



1.12 ÁREA DE CALIDAD

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.

El equipamiento suministrado por HMY Equipamiento no constituye un bien de consumo directo a cliente final, si no un medio de distribución de nuestros clientes para la puesta a disposición de productos a los consumidores.

El mobiliario se instala por parte de nuestro personal, cumpliendo las medidas en materia de seguridad y salud indicadas en la normativa vigente. Dicha instalación se entrega siempre en condiciones óptimas de seguridad de uso para el usuario final.

En caso de que el producto suministrado lo precise, se acompaña la instalación con la entrega a cliente de manuales de uso y conservación, para asegurar el correcto mantenimiento de los mismos. Así como la documentación solicitada por nuestros clientes, en el caso de prescripciones específicas de materiales, que precisen los proyectos que desarrollamos para nuestros clientes.

Para conseguir este objetivo, hemos implantado en la organización la **Cultura 3R** Calidad

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

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.

CREAMOS CALIDAD



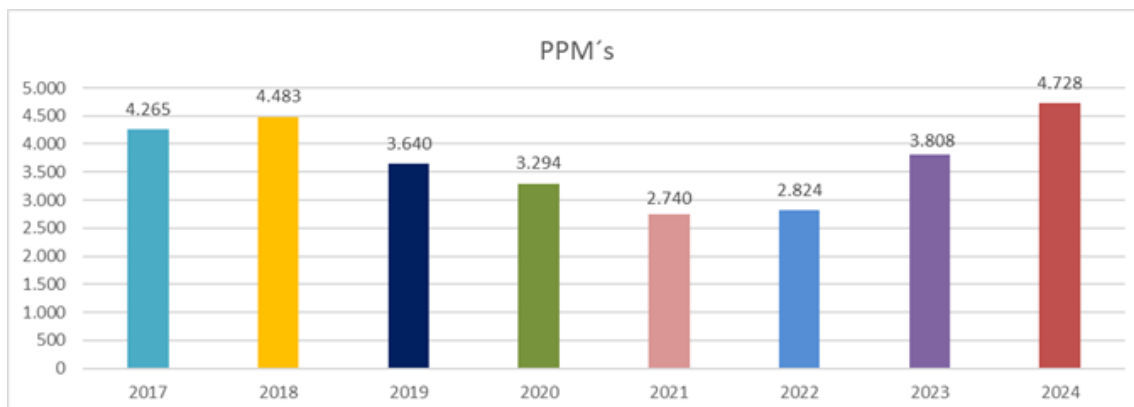
Con esto pretendemos implementar acciones encaminadas a la **calidad preventiva** y proactiva en todos los niveles de la organización, conseguir que **todos** los miembros de la organización se sientan **responsables de la calidad** de nuestros productos y servicios, que la organización llegue a la **causa raíz** de todos los problemas y que se **cumpla lo definido para asegurar nuestros procesos** y se trabaje en su **mejora**.

En el área de Calidad se gestionan las incidencias y reclamaciones recibidas desde nuestros clientes en nuestro Sistema informático GGI (Gestión Global Incidencias). Para asegurar la medición y seguimiento de la evolución sobre esta gestión se han definido los siguientes indicadores

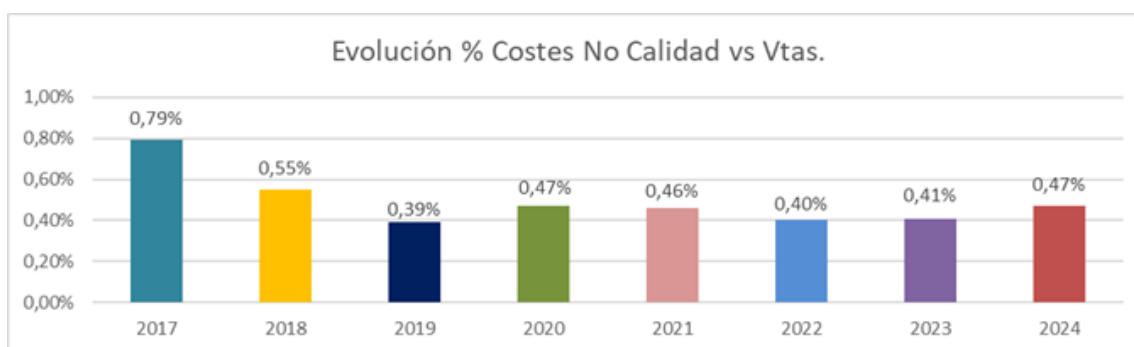
- **PPMs (nº de errores que comentemos en relación a las líneas de pedido enviadas a nuestros Clientes)**
- **Costes de No Calidad sobre ventas**
- **Plazo de resolución de las incidencias en Cliente**

Dichos resultados se siguen y muestran en la **Reunión diaria de Calidad 3R**, a la que asiste personal de las secciones productivas/otras áreas, para asegurar la difusión de estas dentro de la organización de una manera organizada.

Evolución Tasa de fallo (Nº de incidencias en cliente / Nº de Líneas servidas)



Evolución Coste de No Calidad (referente a ventas)



Evolución Plazo de Resolución de incidencias (Nº de días que nos cuesta cerrar una ID)



Adicionalmente, se realiza un análisis mensual de estos resultados que se distribuye a la Dirección y resto de las Áreas (**Reporting mensual**).

Por tanto, la Calidad es un aspecto fundamental para nosotros, ya que nos permite conseguir nuestro objetivo de alcanzar un alto grado de satisfacción de cliente asegurando el control de nuestros procesos.

1.13 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

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 to win*.

Actualmente, con ayuda del departamento de *MC Partners* desarrollamos a los proveedores con más capacidad y potencial de cada familia con una ficha en la cual se evalúan diversos criterios (calidad, servicio, precio, proactividad, rapidez de respuesta...).



1.14. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

La gestión de los proveedores se lleva a cabo principalmente con 3 procesos de apoyo:

- **PR-304-1-33:** Homologación inicial de proveedores y firma de protocolo
- **PR-304-2-33:** Negociación: Solicitud de ofertas, análisis comparativo, negociación de precios y condiciones y aceptación de la oferta.



1.14.1. COMPRAS RESPONSABLES

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**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% Importe de compras que se destina a proveedores nacionales	99%	98%	99%	99%	98%	98%	97%	98%

% Importe de compras que se destina a proveedores nacionales

HMY filosofía está basada en nuestros valores, los cuales están profundamente enraizados en nuestra compañía y son los pilares en los que se construyen y se basan nuestros compromisos.

Nuestra filosofía define quienes somos, qué somos y qué hacemos y por qué lo hacemos. Determina el comportamiento de todos los que formamos parte del equipo, y la respuesta global de nuestra organización hacia la sociedad

En todas las compañías del Grupo HMY estamos absolutamente comprometidos con unos valores que nos identifican y distinguen en cualquier país del mundo donde estamos presentes y que, en conjunto, conforman nuestra política. Estos valores gobiernan las relaciones que tenemos con nuestros clientes, proveedores, accionistas, competencia y administraciones públicas; así como entre nuestros empleados.

A través de la plataforma ITBID nuestros proveedores cargan toda la documentación necesaria para cumplir con estos aspectos.



Existe un acuerdo de compromisos que deben de firmar todos los proveedores. En este acuerdo se especifica la responsabilidad social y ambiental basada en los siguientes puntos:

- **Compromiso con los valores de HMY:** Promover los valores de HMY en la cadena de suministro.
- **Responsabilidad social empresarial (RSE):** Aplicar políticas alineadas con el Pacto Mundial de la ONU y los ODS.
- **Cumplimiento normativo:** Cumplir con la legislación, convenios de la OIT y la DUDH.
- **Condiciones laborales:** Garantizar contratos escritos, eliminar abuso y discriminación.
- **Seguridad y salud laboral:** Aplicar medidas preventivas, formación y entrega de EPI.
- **Medio ambiente:** Reducir huella de carbono, minimizar contaminación y optimizar transporte.
- **Ética:** Prevenir corrupción, fraudes y proteger la confidencialidad.
- **Transparencia y auditoría:** Aceptar auditorías y reportar cambios relevantes.
- **Garantía de calidad y mejora continua:** Cumplir estándares, reducir costes por no conformidades.

1.14.2. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

Indicadores con los que la organización mide su nivel de interacción con los proveedores

INDICADOR	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Incidentes en cliente por proveedores [ppms = partes por millón]	5.978	11.690	7.937	7.766	5.766	7.272	7.236	6.122

El método de supervisión para los proveedores de HMY equipamiento se realiza a través del seguimiento de las incidencias. No consta para 2024 la baja de algún proveedor.

2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

En todas nuestras acciones nos apoyamos en nuestro quinto valor SOSTENIBILIDAD aún más si cabe cuando realizamos las acciones de control, reducción y mejora de cuestiones ambientales. La relevancia y peso dentro de la organización de la SOSTENIBILIDAD ha traspasado las citadas acciones medio ambientales para convertirse en un pilar fundamental sobre el que se decide la estrategia de la empresa.

Tanto es así que hemos alineado nuestros objetivos estratégicos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible que en la cumbre para el desarrollo sostenible acordaron entre los Estados miembros de la ONU. Entendemos nuestro papel como agente clave en el desarrollo y cumplimiento de los 17 ODS marcados.

Nuestro compromiso es firme, en 2018 el grupo HMY se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de UN GLOBAL COMPACT.



El Sistema de Gestión Ambiental de YUDIGAR se compone de los siguientes elementos:

- Política integrada
- Contexto de la organización
- Distribución de responsabilidades
- Requisitos legales: identificación y cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la actividad de la empresa
- Evaluación de los aspectos ambientales. Se realiza la identificación y evaluación de aspectos ambientales, tanto directos como indirectos, con periodicidad anual. La metodología utilizada y los resultados obtenidos en la última evaluación correspondiente a 2024, se resumen en el apartado de Aspectos Ambientales de este Informe
- Análisis de Riesgos y Oportunidades. Existe un procedimiento donde se establecen las herramientas para la identificación, valoración y control de los riesgos y oportunidades ambientales de la organización. El primer paso es la realización de un DAFO donde se identifican Debilidades, Amenazas, Oportunidades y Fortalezas en temas ambientales y, posteriormente se realiza los riesgos ambientales identificados a través de un AMFE
- Recursos dedicados a la prevención y consecución de objetivos medio ambientales: dentro del departamento de Innovación se encuentra una persona dedicada exclusivamente a Sostenibilidad y en coordinación con los delegados y las figuras de

embajadores de la sostenibilidad en las delegaciones se coordina el seguimiento y consecución de los objetivos.

Se cuenta también con reuniones semanales con dirección en las que se exponen los avances en la consecución de los objetivos de sostenibilidad y se abordan las mejoras y las necesidades de presupuestos específicos.

- Características de las oficinas: HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO consta de 16 delegaciones comerciales, 13 de ellas recogidas dentro de la ISO 14001 y 3 exentas por su tamaño y características.

En el último análisis de riesgos realizado en 2024 no se han detectado riesgos ambientales con importancia alta y se ha actuado sobre aquellos con una importancia media. Se ha determinado que no es necesario un seguro ambiental para HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO dado el mencionado análisis de riesgos.

RIESGO AMBIENTAL	PLAZO
No cumplimiento de requisito ambiental de cliente	Corto
No identificar un nuevo riesgo ambiental	Medio
No gestionar correctamente nuestros residuos en montajes	
Las contratistas que realizan trabajos dentro de la empresa proporcionen el servicio adecuado sin incidentes ambientales y conozcan nuestros métodos de trabajo ambiental.	Medio

Así mismo, se aplica el principio de precaución dentro de las actividades de la empresa. Muestras de ello es el establecimiento de los objetivos ambientales anuales, que tienen como finalizar minimizar los impactos de los principales aspectos ambientales, como son la reducción de la generación de residuos y la reducción en la huella de carbono, y minimizar los riesgos ambientales.

Principales recursos y provisiones destinados a la prevención de riesgos ambientales

Recipientes para realizar una correcta segregación de residuos, tanto en los puntos internos de la empresa como en el exterior

Personal responsable del vaciado de los recipientes de residuos y correcta segregación de los mismos en los contenedores exteriores

Campañas de sensibilización de los empleados en temas ambientales: segregación de residuos, consumo responsable de energías, consumo responsable de agua, actuación en caso de incidente ambiental, entre otras

Realización de inspecciones ambientales periódicas tanto dentro de las instalaciones como en los exteriores para detectar posibles puntos de mejora y deficiencias en temas ambientales

Controles mensuales de los principales aspectos ambientales para poder detectar posibles desviaciones: consumos energéticos, consumo de agua, consumo de las principales materias primas, generación de residuos peligrosos y no peligrosos y generación de aguas residuales, entre otros.

2.1. OBJETIVOS AMBIENTALES

OBJETIVO	ACCIONES	GRADO DE CONSECUCIÓN
REDUCCIÓN DE UN 2% EN EL CONSUMO DE AGUA DEL GLOBAL DE LAS DELEGACIONES (ASPECTO AMBIENTAL SIGNIFICATIVO BARCELONA)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña de sensibilización del buen uso del agua. 2. Control del consumo de agua. 	<p>Se colocaron carteles de sensibilización del uso responsable del agua en los servicios de la Delegación.</p> <p>Se realizó un control del consumo de agua periódicamente</p> <p>La reducción del consumo de agua conseguida en la delegación fue del 18%.</p> <p>El objetivo se da por conseguido.</p>
REDUCCIÓN DE UN 2% EN EL CONSUMO DE COMBUSTIBLE DEL GLOBAL DE LAS DELEGACIONES (Ausencia de control)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Control del consumo de combustible 	<p>Se han empezado a registrar y controlar los datos en global</p> <p>Próximos pasos: obtener el dato por delegación y reducir el consumo.</p>

Este Programa de actuación ambiental de 2024 fue desarrollado con el propósito de seguir avanzando en la mejora del comportamiento y gestión ambiental, así como para minimizar los efectos sobre el medio ambiente de los aspectos ambientales significativos evaluados en febrero de 2024.

Un aspecto ambiental es un elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente. Los aspectos ambientales se identifican y evalúan teniendo en cuenta la perspectiva de ciclo de vida. Los aspectos ambientales se dividen en directos e indirectos.

Todos los objetivos del plan Smarteco son objetivos de HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO y por tanto se trabaja también por conseguir una mayor eficiencia de los materiales. Dentro de las acciones desplegadas en la red comercial, es la sensibilización de los equipos para realizar más trabajos de reutilización y reacondicionamiento de mobiliario al final de su vida útil. Además dentro de los preceptos del ecodiseño está la eficiencia y optimización de materias primas:



2.1.1. ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS

Los aspectos ambientales directos son los elementos de las actividades, productos y servicios de una organización sobre las que se tiene el pleno control de la gestión y pueden interactuar con el ambiente.

Se evalúan en condiciones normales de funcionamiento y en condiciones de accidente.

Los criterios utilizados para la evaluación de los aspectos ambientales directos son:

- Frecuencia (FR): Se valora cuanto tiempo se produce o se puede producir el impacto
- Magnitud del Impacto (MI): Se evalúa el tamaño o extensión física del impacto.
- Acercamiento al Límites de Peligrosidad (AL): Se evalúa la proximidad a los valores establecidos legalmente o la peligrosidad
- Severidad del Impacto (SI): Se evalúa el daño potencial sobre el medio ambiente, qué tan dañino es el cambio

Aspectos directos significativos en condiciones normales evaluados a principios de 2024

ETAPA CICLO DE VIDA	ACTIVIDAD, PRODUCTO O SERVICIO	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL
ACTIVIDAD COMERCIAL HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO	DELEGACIONES ALBACETE GERONA	CONSUMO DE AGUA	Agotamiento recursos
	DELEGACION GERONA	CONSUMO DE ELECTRICIDAD	Agotamiento recursos
	TODAS DELEGACIONES	GESTIÓN DE RESIDUOS DE MONTAJE	Acumulación de residuos

Aspectos Directos Significativos en condiciones de accidente

No se han detectado.

Para la evaluación de los aspectos ambientales en condiciones de accidente (derrame, emisión, incendio, ruido, fuga, explosión) del 2024 se ha utilizado una metodología que determina el riesgo considerando la probabilidad de ocurrencia de un accidente y la gravedad de las consecuencias de del mismos.

2.1.2 ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS

Los aspectos ambientales indirectos son los elementos de las actividades, productos y servicios de una organización sobre las que no se tiene el pleno control de la gestión y pueden interactuar con el ambiente. Se evalúan en condiciones normales de funcionamiento.

Los criterios utilizados para la evaluación de los aspectos ambientales indirectos son:

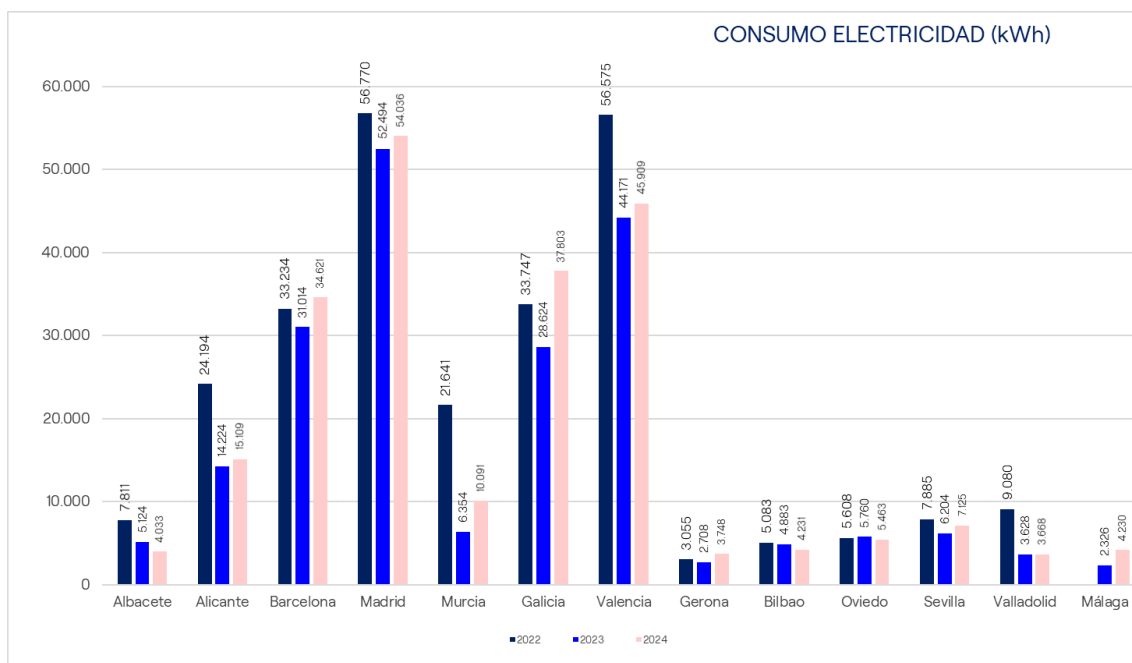
- Frecuencia (FR): Se valora cuanto tiempo se produce o se puede producir el impacto.
- Severidad del Impacto (SI): Se evalúa el daño potencial sobre el medio ambiente, qué tan dañino es el cambio
- Huella Ecológica (HE): Se evalúa el impacto generado por la demanda humana de recursos existentes en los ecosistemas del planeta, relacionándolo con la capacidad ecológica de la Tierra de regenerar recursos.
- Gestión llevada a cabo (GE)

Aspectos Indirectos Significativos en condiciones normales evaluados a principios de 2024

ETAPA CICLO DE VIDA	ACTIVIDAD, PRODUCTO O SERVICIO	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EXTERNA	Empresas del grupo	Consumo de agua y energía	Agotamiento de recursos
		Consumo de otras materias primas	Agotamiento de recursos
		Emisiones atmosféricas (partículas)	Contaminación de la atmósfera
		Emisión de ruido	Contaminación acústica
		Generación de aguas residuales	Contaminación del agua
		Generación de residuos en montajes	Acumulación de residuos

2.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA

En el siguiente gráfico se indican las cantidades de electricidad consumidas durante los años 2022, 2023 y 2024.

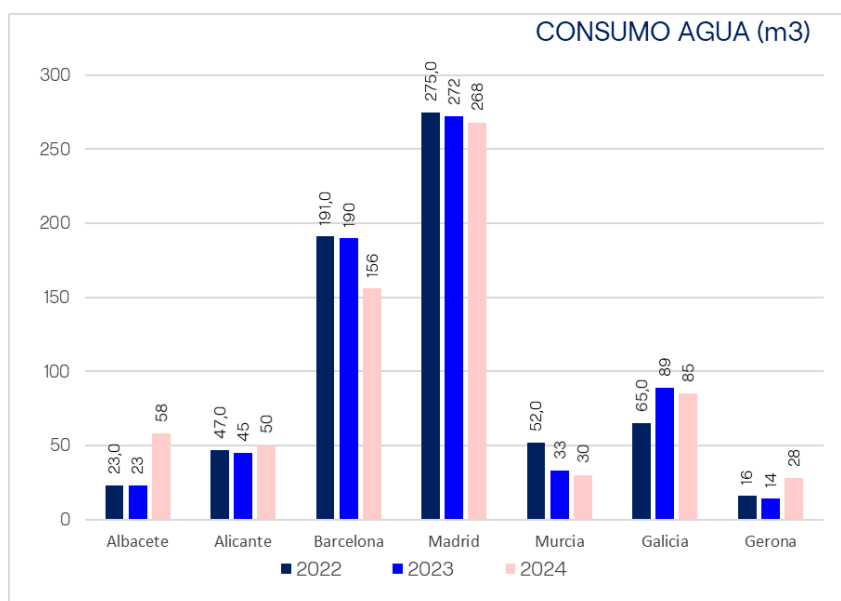


El suministro de electricidad de todas las Delegaciones se realiza a través de Total Energies que la energía que suministra tiene una huella de carbono de 0,249 kg CO₂/kWh. Siendo parte de esta Energía renovable según mix eléctrico.

Durante el año 2024 se han llevado a cabo diversas acciones encaminadas a la reducción del consumo de electricidad como la colocación de cartelera y la realización de micro píldoras de concienciación sobre la huella de carbono y los objetivos Net Zero de HMY.

2.3. CONSUMO DE AGUA

El consumo de agua en las diferentes delegaciones se debe al agua de tipo sanitario y procede de la red municipal. En la siguiente gráfica se representa el consumo de agua de las diferentes delegaciones en los 3 últimos años. Algunas de las oficinas cuentan con aseos propias y en otras estos son compartidos en el edificio lo cual afecta a la información disponible.



Observamos una disminución de consumo en la mayoría de delegaciones excepto en Gerona y en Albacete, se han lanzado acciones para entender este aumento y poner en marcha planes para disminuirlo.

2.4. GENERACIÓN DE RESIDUOS

RESIDUOS ASIMILABLES A URBANOS

Los residuos asimilables a urbanos son retirados por el servicio de limpieza existente en cada una de las delegaciones. Estos residuos son depositados en los contenedores municipales.

Una parte importante de la generación de residuos asimilables a urbanos corresponden a restos de alimentos. Las delegaciones cuentan con varias cantinas, equipadas con frigoríficos, microondas y máquinas de vending. Estas zonas son donde principalmente se generan la mayor parte de los restos de alimentos.

Esta cantidad de restos alimenticios no es significativa debido a las acciones que se describen a continuación. Las acciones establecidas para combatir el desperdicio de alimentos son:

RESIDUOS INDUSTRIALES NO PELIGROSOS Y PELIGROSOS

Los Residuos Industriales No Peligrosos (RINP's) generados en las delegaciones son papel y cartón. Estos son segregados para su correcta gestión y retirados por el servicio de limpieza de cada una de las delegaciones para depositarlos en los contenedores municipales correspondiente.

En las delegaciones no se generan residuos peligrosos.

Se han llevado a cabo distintas acciones encaminadas a minimizar estos residuos, las cuales se enumeran a continuación

- Campañas de concienciación
- Optimización del aprovechamiento de materias primas.

Respecto a los residuos derivados de montaje, que aparecen como riesgo ambiental en dicho apartado, contamos principalmente con residuos derivados del embalaje: palets, cajas de cartón, fleje, foam y film. Estos residuos pueden llevar diferentes caminos tras el montaje y en ocasiones se gestionan por los medios instalados por el cliente y en otras se trasladan al centro logístico, donde son segregados y valorizados.

Al no ser circuitos sobre los que tengamos control no contamos con el dato exacto de residuos generados y valorizados/reciclados. Se está trabajando por mejorar el control de la información y al conocer el fin de vida de estos residuos poder plantear acciones de mejora.

2.5. BIODIVERSIDAD

La biodiversidad no se considera un aspecto significativo debido a que las instalaciones de HMY Yudigar Equipamiento se encuentran en edificio de oficinas, por lo que no se toman medidas ni acciones.

Los impactos que pueden generar la actividad en áreas protegidas es mínimo debido a que no existe ninguna zona cercana catalogada como tal.

2.6. EMISIONES ATMOSFÉRICAS

La contaminación atmosférica no se considera un aspecto significativo, por lo que no se toman medidas ni acciones.

Los equipos de refrigeración de las delegaciones son controlados por una empresa externa y no se han reportado fugas en 2024.

2.7. EMISIÓN DE RUIDO EXTERNO

La contaminación por ruido externo no se considera un aspecto significativo, por lo que no se toman medidas ni acciones.

2.8. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

La contaminación lumínica no se considera un aspecto significativo, por lo que no se toman medidas ni acciones.

2.9. VERTIDO DE AGUA RESIDUAL

La contaminación por vertido de aguas residuales no se considera un aspecto significativo, por lo que no se toman medidas ni acciones.

3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En HMY el respeto de los derechos humanos en todos nuestros centros de trabajo y zonas de influencia supone un básico que debe regir todas nuestras actuaciones y decisiones futuras.

Tanto es así que uno de nuestros valores es PEOPLE CARE, en el que se desarrollan iniciativas en la defensa de los derechos humanos, mantienen un nivel de excelencia en Seguridad y salud en el trabajo en nuestras fábricas y oficinas, establecen relaciones con nuestros proveedores desde el respeto y la integridad, mantienen un desempeño ambiental que nos ayude a generar el menor impacto, generar un desarrollo sostenible, promocionamos y cumplimos las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

No se han recibido evidencias de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos en nuestra organización.

Por otra parte, no existen riesgos relacionados con los derechos humanos que puedan afectar a nuestro negocio, o lo que hay son irrelevantes.

No obstante, utilizamos un sistema de auditoria externo para comprobar nuestro nivel de excelencia en este campo. SMETA es un procedimiento que reúne y examina buenas prácticas en una técnica de auditoria ética, especialmente centrado en el cumplimiento legal y de los derechos humanos.



La última auditoria se llevó a cabo en julio de 2023 y tiene validez hasta marzo de 2026. En esta auditoria se informó sobre una oportunidad de mejora y 2 puntos fuertes:

- La empresa está específicamente certificada en ISO 45001:2018. Es muy proactiva cuando se trata de medidas de seguridad y cuestiones organizativas.
- Existe una gran cantidad de bonificaciones económicas no incluidas en el Convenio Marco (Convenio Provincial del Metal)

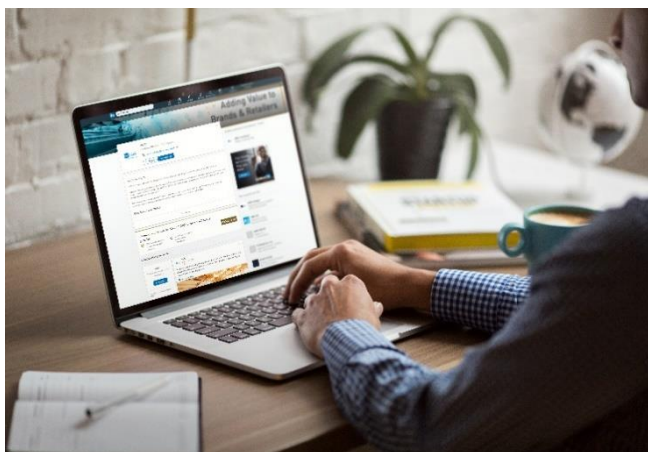
No se detectaron incumplimientos.

Además, ofrecemos en todos estos aspectos el mayor nivel de transparencia tanto para organismos gubernamentales como para nuestros clientes y proveedores. Esta auditoría y sus resultados están publicados en SEDEX.

4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

Se dispone de un Código ético a nivel de grupo HMY que se aplica en Yudigar equipamiento, en el que nuestra Dirección marca las directrices a seguir por todos los trabajadores.

La finalidad de nuestro Código Ético es proclamar y compartir los valores y la forma de hacer negocios del Grupo HMY, ayudar a que todo el mundo entienda qué se espera de nosotros como empleados, mandos y directivos de HMY, desarrollando el orgullo de pertenencia gracias a nuestra integridad con todas aquellas personas e Instituciones con las que desarrollamos nuestras actividades cada día. Estamos comprometidos a dar vida al ESPÍRITU Y LOS VALORES HMY.



Actuamos con integridad en todo el mundo. Junto con nuestros valores de satisfacción de nuestros clientes, cuidado de las personas, resultados y grupo internacional, la integridad es un pilar de nuestra estrategia actual y futura.

Integridad significa hacer lo correcto. Al actuar con integridad, reflejamos positivamente los valores y la reputación de la Empresa y de sus marcas en los más de 50 países donde operamos.

El Código Ético nos guía y define nuestro comportamiento como representantes del Grupo HMY, define con claridad nuestras responsabilidades con nuestros clientes, proveedores, administraciones públicas, sociedad en general y con nosotros mismos.

Todos debemos cumplir la ley, actuar con integridad y honestidad en todos los aspectos y ser responsables de nuestras acciones. Cada uno de nosotros damos ejemplo no solo en lo que hacemos, sino en cómo lo hacemos.

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.

Durante el ejercicio objeto de informe no se han producido incidentes o denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación.

Tampoco han tenido lugar casos de incompatibilidad o conflicto de intereses por parte de los Consejeros de la empresa.

En 2018 y 2021 se realizaron formaciones a todos los trabajadores para ayudar a comprender la importancia y el contenido de este CÓDIGO ÉTICO.

Durante el año 2024 no se han realizado aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por parte de Yudigar equipamiento.

5. SEGURIDAD Y SALUD

La empresa garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores mediante un enfoque preventivo basado en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales. Para ello, aplica un procedimiento estructurado de evaluación de riesgos que incluye la identificación de peligros en cada puesto, la valoración de su probabilidad y gravedad, y la implementación de medidas preventivas técnicas, organizativas y de protección personal. Además, se realizan revisiones periódicas para actualizar la evaluación en función de cambios en los procesos o incidentes detectados.

Se fomenta la participación de los trabajadores a través de canales de comunicación para reportar riesgos, promoviendo un entorno seguro y saludable. Este compromiso con la prevención de riesgos laborales se enmarca en la normativa vigente y contribuye a la responsabilidad social corporativa de la organización.

La organización cuenta con un sistema de gestión implantado según ISO 45001:2018, certificado mediante entidad externa desde 2021.

Según se encuentra definido en nuestro Mapa de procesos general, la actividad de seguimiento a la Seguridad y Salud en el trabajo se enmarca en el desarrollo del proceso 313- Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Las responsabilidades, entradas, desarrollo, resultado, indicadores y otras características del proceso están desarrolladas en la Ficha de proceso PR-313 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cada uno de los requisitos establecidos en la normativa y legislación vigente quedan definidas en el proceso, recogidas y desarrolladas en los planes y evaluaciones pertinentes, según lo establecido en los siguientes Procedimientos:

- P-313-33-01 Actuación ante incidentes
- P-313-31-01 Evaluación de riesgos laborales
- P-313-37-01 Planificación SGSST
- P-313-38-01 Contratas y subcontratas
- P-313-40-01 Comité de Seguridad y Salud
- P-313-48-01 Compra y modificaciones de maquinaria
- P-313-49-01 Vigilancia de la salud
- P-313-50-01 Carretillas elevadoras

P-313-51-01 Prendas de trabajo
P-313-52-01 Estanterías para carga paletizada
P-313-56-01 Comportamiento de los conductores de vehículos
P-313-67-01 Respuesta a situaciones de emergencia
P-313-68-01 Recursos preventivos
P-313-72-01 Manejo de puente grúa
P-313-74-01 Control de equipos de protección individual
P-313-75-01 Funcionamiento del control de recepción
P-313-76-01 Diseño de puestos e instalaciones
P-313-77-01 Trabajos con equipos a presión
P-313-78-01 Acceso y trabajos en altura
P-313-79-01 Trabajos eléctricos
P-313-80-01 Adquisición de productos químicos
P-313-81-01 Vigilancia de la salud
P-313-83-01 Respuesta a situaciones de emergencia

La organización cuenta con un Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPPM) que cubre las tres especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. Este servicio fue creado en noviembre de 2006 con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, cumpliendo con la normativa vigente y promoviendo una cultura preventiva en la organización.

Para la especialidad de Vigilancia de la Salud, HMY Yudigar tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), Valora Prevención, encargado de realizar los reconocimientos médicos y el seguimiento de la salud de los trabajadores.

Esta estructura permite a la empresa desarrollar una gestión integral de la prevención, combinando recursos internos especializados con el apoyo de un servicio externo en el ámbito de la salud laboral.

5.1 AUDITORIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En 2024 se realizaron auditorías internas del sistema de gestión, se auditó el cumplimiento de las delegaciones de Valencia, Alicante y Murcia.

Los puntos detectados generaron No Conformidades en cada delegación, se informó del grado de cumplimiento a cada delegado.

AUDITORIAS EXTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AUDITORIA DE CERTIFICACIÓN ISO 45001:2018

En noviembre de 2024 se realizó la Auditoría de certificación a la nueva norma de Seguridad y Salud en el trabajo ISO 45001:2018.

Centros auditados: Valencia, Alicante y Murcia.

No se detectaron No conformidades en seguridad.

AUDITORIA LEGAL

Se realizó la Auditoria legal en noviembre de 2023 sin obtener ninguna no conformidad.

5.2 ACCIDENTABILIDAD

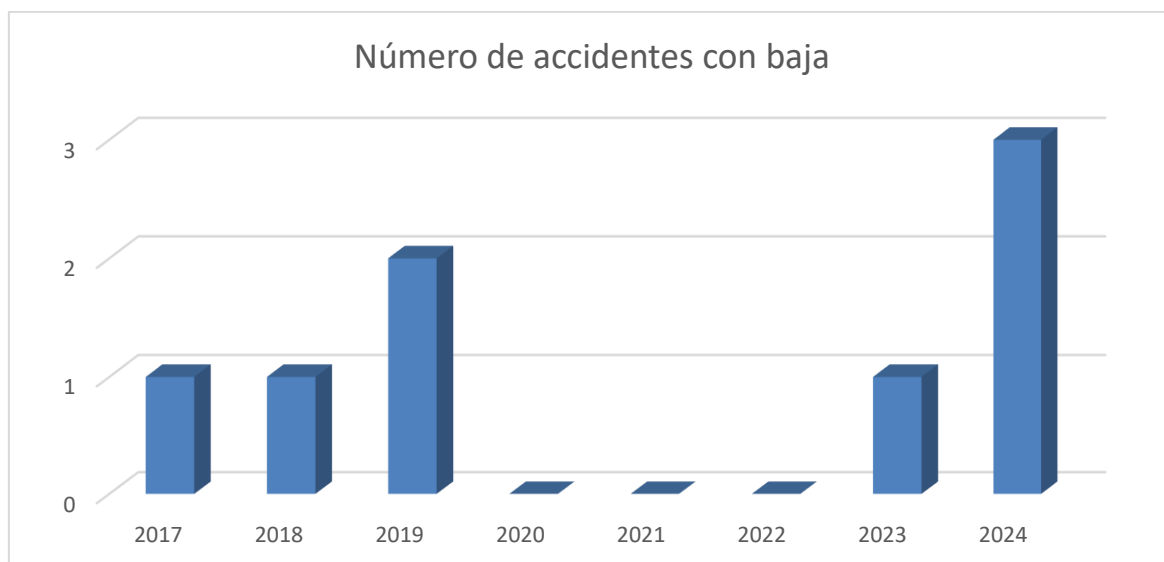
En el 2024 tuvimos 3 accidentes con baja y 5 accidentes sin baja.

El 100% de los accidentes con baja han sido sufridos por hombres.

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 acciones correctivas y preventivas recomendadas el 100% se han ejecutado.

0 enfermedades Profesionales 2024
1 accidentes in itinere 2024
En 2024 nuestras contratas de montaje tuvieron 15 accidentes con baja y 4 accidentes sin baja

Evolución de los datos de accidentabilidad



Las estadísticas de siniestralidad nos permiten estar por debajo de la media de nuestro sector.

El índice de frecuencia y accidentabilidad para el año 2024 es el siguiente:

	2024
INDICE FRECUENCIA	5,80

	2024
INDICE DE GRAVEDAD	0,11

5.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La información pertinente en Seguridad y Salud en el Trabajo tiene que llegar a y desde los empleados y otras partes interesadas. Para ello se utilizan diferentes medios de comunicación bidireccional como el email o unidireccional como la APP en que podemos publicar toda la información para que pueda ser consultada por los trabajadores. HMY YUDIGAR EQUIPAMIENTO SLU no dispone de representantes sindicales de personal y por lo tanto tampoco de Delegados de Prevención.

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Este apartado contempla indicadores relativos a las características de nuestro personal.

En primer lugar, vamos a describir los turnos de trabajo y su distribución horaria:

- Turno Central: de 09:00 a 14:00 h. (15 minutos de descanso, por cuenta del trabajador) y de 14:45 a 18:00 horas. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, los viernes tendrán un horario de trabajo de 08:00 h a 14:00 h con 15 minutos de descanso.
- Desde el 5 de noviembre de 2018, se dará a los trabajadores de oficina la posibilidad de seguir con el horario actual, de 9.00 a 18.00 horas, o, como horario flexible, entrar a las 8.00 horas y salir a las 17.00 horas, con el descanso correspondiente para la comida. Esta medida se adopta para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores a través de una mayor flexibilidad horaria, atendiendo a las peticiones de los empleados.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	% M	Hombres	% H	Total
Plantilla por sexo	98	26,92%	266	73,08%	364

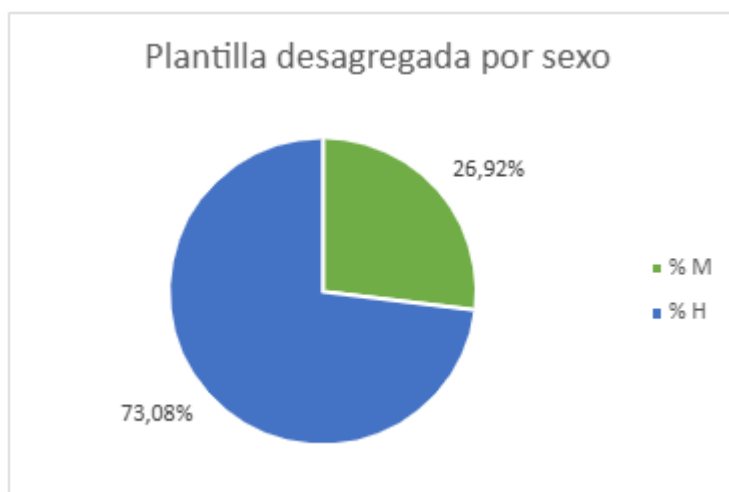
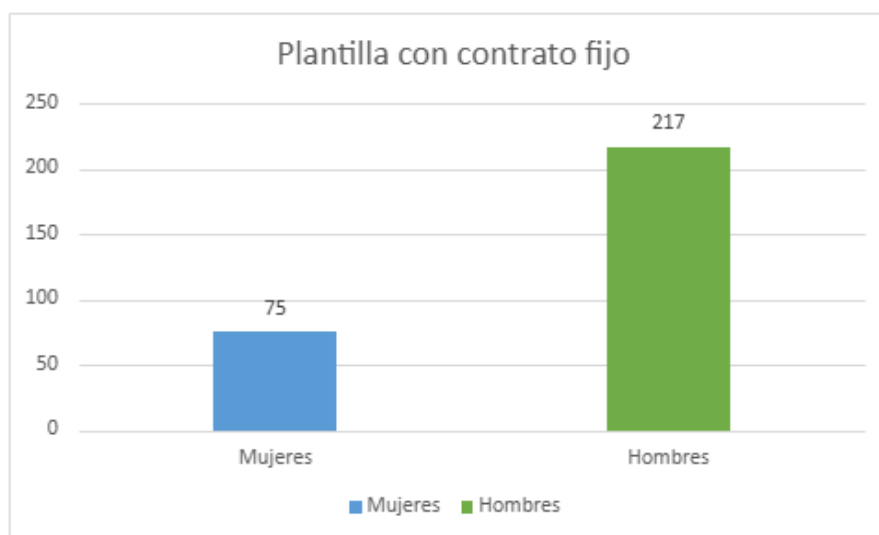


Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	87	25,68%	238	74,32%	292



6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL DIALOGO SOCIAL (REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES)

Con lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, por el número de trabajadores con los que cuenta HMY Yudigar Equipamiento, el órgano de representación

de los trabajadores debería ser el Comité de Empresa. Sin embargo, no existe este órgano al no haberse promovido elecciones sindicales.

A este respecto el artículo 67 del estatuto de los Trabajadores establece que estarán legitimados para promover elecciones

- Las organizaciones sindicales más representativas
- Las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario

En 2024 contamos con un proyecto llamado Embajadores de HMY que nace con el propósito de fortalecer el vínculo entre el área de Personas y las delegaciones, creando un canal directo y cercano de comunicación.

A través de este proyecto, buscamos que cada embajador actúe como un puente entre los empleados y la organización, entendiendo y transmitiendo las necesidades, inquietudes y aspiraciones de los equipos en el terreno, así como también ayudarán a promocionar una cultura organizacional más inclusiva, colaborativa y transparente.

Sus funciones son:

- | | |
|--|--|
| <p>01 Escuchar y canalizar inquietudes:
Recopilar sugerencias, preocupaciones y necesidades de los colaboradores.
Trasladar la información relevante al área de personas
Identificar oportunidades para mejorar el clima laboral.</p> | <p>05 Identificar necesidades de formación
Recopilar información sobre las formaciones que se necesitan para mejorar el desempeño y crecimiento de los trabajadores en las delegaciones.</p> |
| <p>02 Promover la comunicación interna:
Difundir mensajes, iniciativas y actualizaciones de la empresa.
Asegurar que la información llegue de forma clara y oportuna a todos los equipos.</p> | <p>06 Promover la participación activa:
Motivar a los equipos a involucrarse en actividades, eventos y proyectos de la empresa.
Reforzar el sentido de pertenencia y unidad en HMY.</p> |
| <p>03 Salud y seguridad:
Velar por el cumplimiento de las políticas de Seguridad y Salud en la Delegación.
Participar en la organización de actividades que promuevan el bienestar físico y emocional.</p> | <p>07 Dar seguimiento a situaciones críticas:
Actuar como punto de contacto en casos excepcionales
Apoyar en la gestión de soluciones y ofrecer soporte a los equipos afectados.</p> |
| <p>04 Servir como referentes de la cultura organizacional:
Inspirar con su actitud y compromiso hacia los valores de HMY.
Ser ejemplos de colaboración y empatía en el día a día.</p> | <p>08 Brindar soporte en la integración de nuevos empleados:
Ayudar a nuevos colaboradores a adaptarse a la cultura y dinámica de la empresa.
Ser un punto de referencia cercano para resolver dudas iniciales.</p> |

6.2 CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades mo

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
------------------	---------	---	---------	---	-------

Menos de 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
20-29 años	29	29,59%	19	7,14%	48
30- 45 años	50	51,02%	95	35,71%	145
46 y más años	19	19,39%	152	57,14%	171
TOTAL	98		266		364

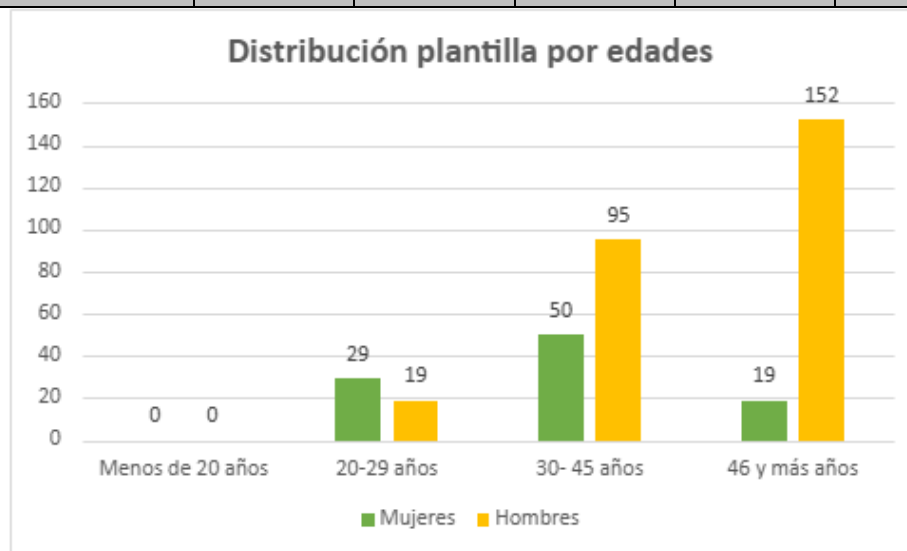


Tabla 4: Distribución de la plantilla por nacionalidades





Tabla 5: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	10	10,00%	8	3,00%	18
Temporal a tiempo parcial	1	1,00%	20	7,50%	21
Fijo discontinuo	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo	87	89,00%	218	82,00%	305
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00%	14	5,50%	14
Prácticas	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Relevo	0	0,00%	6	2,00%	6
TOTAL	98		266		364

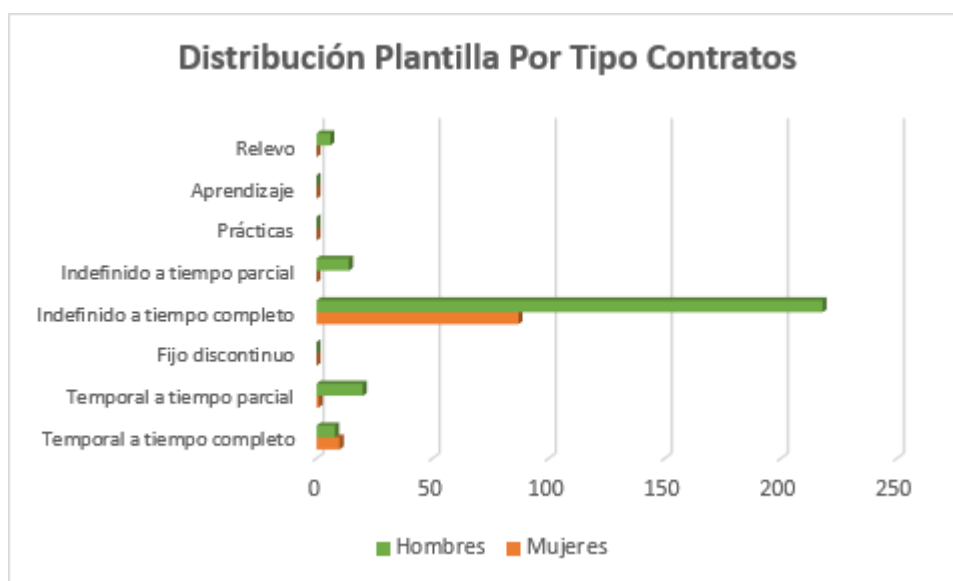


Tabla 6: Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	16	4,40%	25	6,87%	41
De 6 meses a 1 año	16	4,40%	30	8,24%	46
De 1 a 3 años	22	6,04%	34	9,34%	56
De 3 a 5 años	13	3,57%	29	7,97%	42
De 6 a 10 años	10	2,75%	43	11,81%	53
Más de 10 años	21	5,77%	105	28,85%	126
TOTAL	98		266		364

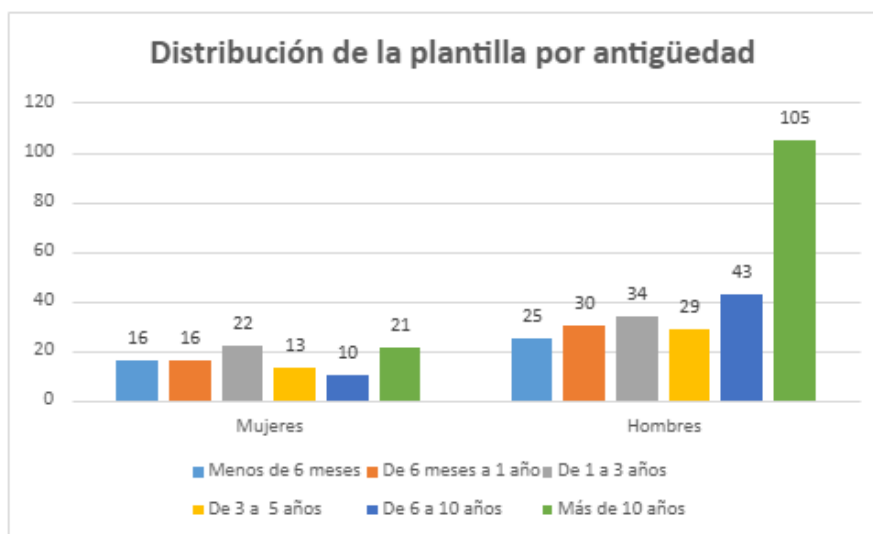


Tabla 7: Promedio por tipo de contratos, sexo y categorías profesionales

	mujeres	hombres	total	OFICIO	ADMVOS	M INTERM
indefinido tiempo completo	87	218	305	26	7	50
indefinido tiempo parcial	0	14	14	12	0	0
temporal tiempo completo	10	8	18	1	1	0
temporal tiempo parcial	1	20	21	21	0	0
relevo	0	6	6	2	0	0
total	98	266	364	62	8	50

COMERCIAL	JEFE PROY	TECNICOS	RESP DPTO	DIRECCION
58	18	136	5	5
0	0	1	0	1
1	0	15	0	0
0	0	0	0	0
2	0	1	0	1
61	18	153	5	7

Tabla 8: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
OFICIOS	1	1,02%	64	24,06%	65
ADMVOS	3	3,06%	3	1,13%	6

MANDOS INTERMEDIOS	10	10,20%	46	17,29%	56
COMERCIALES	10	10,20%	67	25,19%	77
JEFE PROYECTO	4	4,08%	12	4,51%	16
TECNICOS	69	70,41%	66	24,81%	135
RESP DPTO	1	1,02%	1	0,38%	2
DIRECCION	0	0,00%	7	2,63%	7
TOTAL	98		266		364

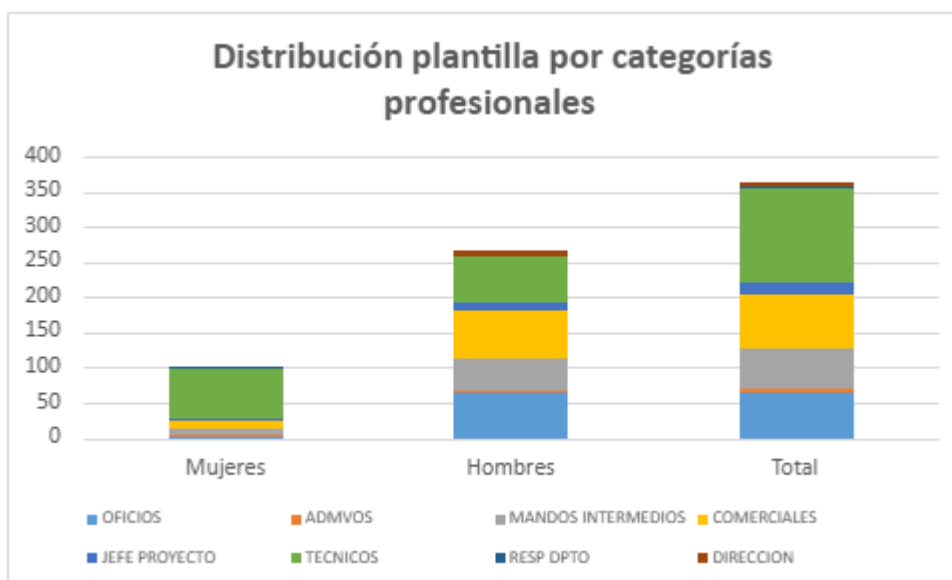
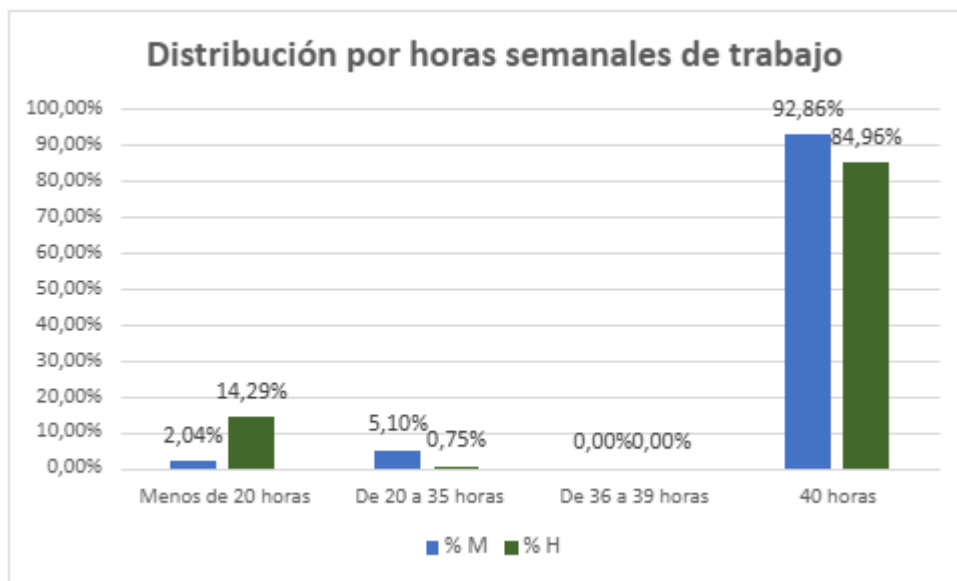


Tabla 9: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Nº de horas	Mujeres	% M	Hombres	% H	Total
Menos de 20 horas	2	2,04%	38	14,29%	40
De 20 a 35 horas	5	5,10%	2	0,75%	7
De 36 a 39 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
40 horas	91	92,86%	226	84,96%	317
TOTAL	98		266		364



Para Yudigar Equipamiento, la remuneración de las distintas delegaciones se rige por los conceptos salariales establecidos en los convenios colectivos de cada comunidad autónoma. Sin embargo, a nivel retributivo, el salario de los trabajadores de Yudigar Equipamiento es superior al estipulado en dichos convenios. A excepción del Comité de Dirección, la totalidad de la plantilla está cubierta.

Convenios Colectivos Aplicables:

1. **Albacete:** Convenio Colectivo de Comercio en General de la provincia de Albacete (BOP Albacete, 6 de noviembre de 2024).
2. **Alicante:** Convenio Colectivo para el sector del Comercio del Metal de la provincia de Alicante (BOP Alicante 9/11/2024).
3. **Barcelona:** Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona (BOPB 20 enero 2023).
4. **Bizkaia:** Convenio Colectivo del sector Comercio del Metal de Bizkaia (BOB 23 julio 2018).
5. **A Coruña:** Convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña (BOP 21 junio 2023).
6. **Girona:** Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona (BOP 26 octubre 2023).
7. **Madrid:** Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de Madrid (BOCM 1 octubre 2022).
8. **Málaga:** Convenio colectivo del sector del comercio en general para la provincia de Málaga (BOP Málaga 16 octubre 2024).
9. **Murcia:** Convenio colectivo del sector Comercio General de Murcia (BOP Murcia 20 abril 2024).
10. **Asturias:** Convenio colectivo del sector Comercio en General del Principado de Asturias (BOP 2 mayo 2023).
11. **Sevilla:** Convenio Colectivo del Sector Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla (BOP Sevilla 22/12/2023).

12. **Valencia:** Convenio Colectivo de Comercio del Metal de la provincia de Valencia (BOPV 26/10/2023).
13. **Valladolid:** Convenio colectivo de ámbito provincial para el comercio en general (Excepto Alimentación) de Valladolid (BO Valladolid 04/09/2023).
14. **Zaragoza:** Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Zaragoza (BOP 16 mayo 2024).

Esta información garantiza el cumplimiento de la normativa laboral vigente en cada territorio donde opera Yudigar Equipamiento.

Las remuneraciones del Comité de Dirección y del resto de trabajadores de la empresa no se detallan en este informe por razones de confidencialidad, al igual que los datos de brecha salarial. Respecto a la brecha salarial, no dispondremos de este dato hasta junio cuando se realice la auditoría retributiva que formará parte de la elaboración del nuevo Plan de Igualdad que estamos llevando a cabo.

Tabla 10: Distribución desagregada por edad de las modalidades de contrato

Tipo de contrato	Edad					Total
	< 20 años	20-29 años	30-39 años	40-49 años	50 y más	
Temporal a Tiempo Completo	0	12	2	4	0	18
Temporal a Tiempo Parcial	0	2	5	5	9	21
Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	0	34	70	104	97	305
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	4	5	5	14
Prácticas	0	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0	0
Relevo	0	0	0	0	6	6
Total	0	48	81	118	117	364

Absentismo

El absentismo total en HMY Yudigar equipamiento se calcula sumando diferentes conceptos que reflejan las horas de ausencia de los trabajadores. Se incluyen las horas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales, accidentes in itinere y enfermedades comunes. También se tienen en cuenta las horas correspondientes a permisos no retribuidos, permisos sindicales, maternidad y paternidad, así como permisos retribuidos. Este cálculo da un valor para 2024 de 42144 horas y proporciona una visión completa del absentismo en la empresa, permitiendo analizar su impacto en la organización y adoptar medidas de gestión adecuadas.

6.3 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Tabla 11: Bajas por despido último año por sexo, edad y grupos de cotización.

DESPIDOS	M	H	T	OFICIO	ADMVO	MANDO INTER	TECNICO	COMERCIAL	JEFE PROYECTO	RESP DPTO	DIRECCION
< 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-29 años	0	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0
30-39 años	0	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0
40-49 años	1	3	4	0	0	3	0	1	0	0	0
50 y más	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Total	2	7	9	1	0	3	2	2	1	0	0

Con relación a los trabajadores en modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración del contrato de relevo, la empresa se acoge a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre por el que se añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al

menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato

de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio

de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

6.4 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

El Plan de Formación 2024 ha sido diseñado para impulsar el desarrollo profesional de la plantilla y fortalecer la competitividad de la empresa.

Su enfoque está alineado con la estrategia corporativa, garantizando la adaptación a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo.

Principios Claves del Plan de Formación:

- Mejora de competencias: adaptación a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo.
- Desarrollo profesional: apuesta por la empleabilidad y crecimiento interno.
- Alineación con la estrategia empresarial: garantizando sostenibilidad y competitividad en un entorno cambiante.

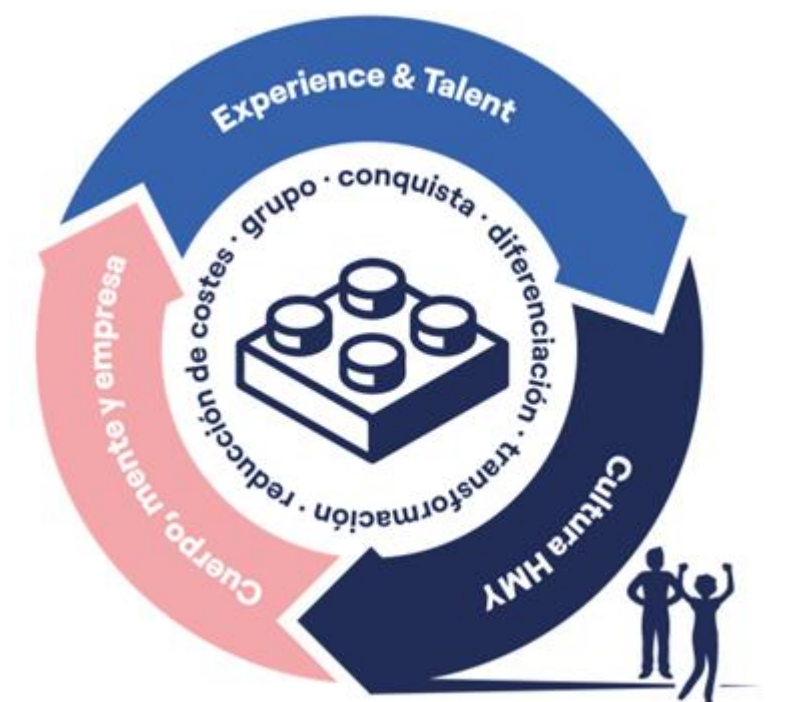
Líneas de Actuación:

- Formación técnica: capacitación en nuevas herramientas, digitalización, especializaciones.
- Habilidades transversales: liderazgo, comunicación, gestión de equipos...
- Formación obligatoria: normativas sectoriales, prevención de riesgos laborales, compliance.
- Planes de recualificación: formaciones adaptativas para cambios organizativos y tecnología.

Beneficios para la Plantilla

- Mejora de competencias y adaptabilidad a nuevas tendencias.
- Crecimiento profesional y mayor movilidad interna.

- Acceso a certificaciones y titulaciones oficiales en determinadas áreas.
- Mayor seguridad laboral gracias a formaciones en normativas y regulaciones vigentes.



Se colabora con la Universidad de Zaragoza a través de una cátedra. Se realizan varias actividades entre ellas una reunión anual. En la imagen se puede apreciar todos los ambitos que se engloban en esta cátedra



Tabla 12: Formación último año

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal de delegaciones	79	34,2%	152	65,8%	231

La distribución de horas de formación presencial diferenciada por sexos se ve reflejada en la siguiente tabla

HORAS TOTALES FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
5.180	3.533	1.647

La distribución de horas de formación presencial en relación con las categorías profesionales es

HORAS TOTALES FORMACIÓN	TÉCNICOS	DIRECTIVOS
5.180	5.076	104

6.5 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con el objetivo de conseguir el candidato idóneo para cada una de las posibles vacantes existentes en la empresa utilizamos distintos sistemas de reclutamiento, según el puesto a cubrir.

No existe un modelo estandarizado de entrevista de selección, ya que cada una se ajusta al perfil del puesto a cubrir, no solicitando información sexista y participando en la selección, personal de ambos sexos.

6.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestra empresa entiende la accesibilidad de personas con discapacidad desde sus dos posibles vertientes. La primera de accesibilidad al trabajo, contamos con 4 trabajadores (3 hombres y 1 mujer) con discapacidad reconocida a los cuales se adaptado, en caso de ser necesario, su puesto de trabajo ajustándolo a sus necesidades funcionales.



La empresa 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

En todas las delegaciones de HMY Yudigar equipamiento, los locales están diseñados para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad. Todos los espacios se encuentran a nivel de suelo, evitando barreras arquitectónicas y facilitando el acceso tanto a empleados como a visitantes con movilidad reducida. Esta característica forma parte del compromiso de la empresa con la inclusión y la accesibilidad universal, asegurando un entorno de trabajo y atención adaptado a todas las personas.

7. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En 2024, YUDIGAR ha renovado un año más la certificación expedida por el Instituto Aragonés de Fomento en materia de Responsabilidad Social Corporativa, el sello RSA (Responsabilidad Social de Aragón).

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.

Los pilares de nuestro programa referente “People Care” son los siguientes:

- HMY People Club
- Programa Cuidamos de Ti
- Plan de Formación
- 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.

7.1 HMY PEOPLE CLUB

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.

7.2 PROGRAMA CUIDAMOS DE TI

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 2024, se siguen con las acciones que se estructuraron en cuatro áreas de promoción de la salud que se han trabajado de manera transversal: físico, desarrollo emocional, nutrición y los demás.

Este año 2024 se ha creado una sala de bienestar donde se realizan sesiones de pilates y espalda sana.

7.3 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 para los empleados de HMY son

- Servicio de retribución flexible en diferentes ámbitos: Servicio de comedor subvencionado, gestión del servicio de pago a diferentes guarderías por la empresa, seguro médico para el trabajador, cónyuge e hijos
- Contamos con diversos descuentos en algunos de los productos que comercializan nuestros clientes

7.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Actualmente, no existe un Plan de Igualdad para Yudigar Equipamiento, pero se está trabajando en su desarrollo con el objetivo de garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Este plan incluirá medidas concretas para prevenir la discriminación y fomentar un entorno de trabajo inclusivo para todos los empleados.

Asimismo, se realizarán diagnósticos periódicos para evaluar la situación actual y detectar posibles áreas de mejora. Se establecerán acciones específicas para reducir brechas salariales y promover la diversidad en todos los niveles de la organización. La participación de los trabajadores será clave en la definición y aplicación de estas medidas. Una vez finalizado, el plan se implementará siguiendo los lineamientos del Plan de Igualdad de Yudigar, asegurando su cumplimiento y revisión periódica para una mejora continua.

7.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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:

- 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.

No se dispone de política de desconexión laboral.

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 autobús se les asignará sitio de mayor amplitud.

7.6 CUIDAMOS DE LOS DEMÁS

En HMY no solo nos preocupamos por cuidar a nuestros empleados. Nuestro valor de “Cuidado de las personas” abarca a toda la sociedad, entendida de un modo global como todos aquellos colectivos externos a los que podemos ayudar con diferentes iniciativas y contribuir al máximo desarrollo personal y profesional en nuestro entorno local y estatal.

Los ámbitos de implicación social con los que estamos comprometidos son los siguientes:

- **Ayuda a colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión:** Recogida ropa para colaborar con organizaciones sin ánimo de lucro como Aropa2 que cooperan en la ayuda a personas con escasos recursos. Este año 2024 no se hizo ningún envío pero se tienen almacenadas 4 cajas para su posterior envío.
- **Salud:** campañas de donación de sangre y de médula
- **Código ético y Pacto de empresa:** regula el comportamiento de los empleados de la organización alineados con los valores de esta, y asegura la prevención de casos de acoso sexual y de acoso psicológico, y la no discriminación.
- **Asociación o patrocinio:** Yudigar equipamiento no lleva a cabo actividades de patrocinio ni pertenece a alguna asociación.

ENTIDADES	ACCIÓN	2021	2022	2023	2024
Aropa2	Recogida de ropa usada	1 envío	1 envío	1 envío	4 cajas
BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS	Donación sangre	3 campañas	3 campañas	3 campañas	3 campañas

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO	Yudigar SLU ha elaborado la información recogida en este índice de contenidos GRI para el periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los estándares de la metodología GRI GRI utilizado: GRI 1 Fundamentos 2021			
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINAS	CAPÍTULO DE LA MEMORIA	OMISIÓN GRI
GRI 2: Contenidos generales 2021	2.1 Detalles organizacionales	5, 6, 12, 13	Datos de la empresa, Organigrama dirección, Modelo de negocio, Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales	
	2.2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 12	Datos de la empresa, Modelo de negocio	

	2.3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	5	Datos de la empresa	
	2.4 Actualización de la información			X
	2.5 Verificación externa		Verificación externa	
	2.6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	23-24	Clientes, Satisfacción de clientes	
	2.7 Empleados	20, 44-57	Participación de los grupos de interés, Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
	2.8 Trabajadores que no son empleados			X
	2.9 Estructura de gobernanza y composición	34-35	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno			X
	2.11 Presidente del máximo órgano de gobierno			X
	2.12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos			X
	2.13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos			X
	2.14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad			X
	2.15 Conflictos de interés	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.16 Comunicación de inquietudes críticas	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			X
	2.19 Políticas de remuneración			X
	2.20 Proceso para determinar la remuneración			X
	2.21 Ratio de compensación total anual			X
	2.22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	13-16, 31-33	Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales, Información sobre cuestiones ambientales	
	2.23 Compromisos y Políticas	7-11	Nuestros valores – Nuestras políticas	
	2.24 Incorporación de los compromisos y políticas	7-11	Nuestros valores – Nuestras políticas	
	2.25 Procesos para remediar los impactos negativos	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	2.27 Cumplimiento de legislación y las normativas			X
	2.28 Afiliación a asociaciones	31-33	Información sobre cuestiones ambientales	
	2.29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	16- 20	Análisis de materialidad, Participación de los grupos de interés	
	2.30 Convenios de negociación colectiva	52	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 3: Temas materiales 2021	3.1 Procesos de determinación de los temas materiales	16- 20	Análisis de materialidad, Participación de los grupos de interés	
	3.2 Lista de temas materiales	16- 20	Análisis de materialidad, Participación de los grupos de interés	
	3.3 Gestión de los temas materiales		DESCRITO A LO LARGO DE TODO EL INFORME	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201.1 Valor económico directo generado y distribuido	12	Modelo de negocio	
	201.2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático			X
	201.3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	53-54	Movimientos de personal	
	201.4 Asistencia financiera recibida del gobierno	12	Modelo de negocio	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202.1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local			X
	202.2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local			X
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203.1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados			X
	203.2 Impactos económicos indirectos significativos			X

GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204.1 Proporción de gasto en proveedores locales	28-29	Compras responsables	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205.1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	X
	205.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
	205.3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas			X
GRI 206: Competencia desleal 2016	206.1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia			X
GRI 207: Fiscalidad 2019	207.1 Enfoque fiscal			X
	207.2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			X
	207.3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal			X
	207.4 Presentación de informes país por país			X
GRI 301: Materiales 2016	301.1 Materiales utilizados por peso o volumen			X
	301.2 Insumos reciclados utilizados			X
	301.3 Productos y materiales de envasado recuperados			X
GRI 302: Energía 2016	302.1 Consumo de energía dentro de la organización	36	Eficiencia energética	
	302.2 Consumo de energía fuera de la organización			X
	302.3 Intensidad energética			X
	302.4 Reducción del consumo energético	36	Eficiencia energética	
	302.5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	36	Eficiencia energética	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303.1 Interacción con el agua como recurso compartido			X
	303.2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	36-37	Consumo de agua	
	303.3 Extracción de agua	36-37	Consumo de agua	
	303.4 Vertido de agua	36-37, 38	Consumo de agua, Vertido de agua residual	
	303.5 Consumo de agua	36-37	Consumo de agua	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304.1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	38	Biodiversidad	
	304.2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	38	Biodiversidad	
	304.3 Hábitats protegidos o restaurados			X
	304.4 Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones			X
GRI 305: Emisiones 2016	305.1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	38	Emisiones atmosféricas	
	305.2 Emisiones directas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	38	Emisiones atmosféricas	
	305.3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	38	Emisiones atmosféricas	
	305.4 Intensidad de las emisiones de GEI	38	Emisiones atmosféricas	
GRI 305: Emisiones 2016	305.5 Reducción de las emisiones de GEI	38	Emisiones atmosféricas	
	305.6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	38	Emisiones atmosféricas	
	305.7 Óxidos de nitrógeno (NOx), Óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	38	Emisiones atmosféricas	
GRI 306: Residuos 2020	306.1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	37-38	Generación de residuos	
	306.2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	37-38	Generación de residuos	
	306.3 Residuos generados	37-38	Generación de residuos	
	306.4 Residuos no destinados a eliminación	37-38	Generación de residuos	
	306.5 Residuos destinados a eliminación	37-38	Generación de residuos	
	308.1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	27-28	Proveedores, Clasificación y evaluación de proveedores	

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308.2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	34-35	Aspectos ambientales directos, Aspectos ambientales indirectos	
GRI 401: Empleo 2021	401.1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	44-57	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
	401.2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	44-57	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
	401.3 Permiso parental	44-57	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402.1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales			X
GRI 403: Salud y Seguridad en el 2018	403.1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			X
	403.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	41-43	Seguridad y Salud	
	403.3 Servicios de salud en el trabajo			X
	403.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	44	Consulta y participación	
	403.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			X
	403.6 Promoción de la salud de los trabajadores			X
	403.7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales			X
	403.8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			X
	403.9 Lesiones por accidente laboral	41-43	Seguridad y Salud	
	403.10 Las dolencias y enfermedades laborales	41-43	Seguridad y Salud	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404.1 Promedio de horas de formación al año por empleado	55-56	Promoción y formación	
	404.2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	55-56	Promoción y formación	
	404.3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de su desempeño y del desarrollo de su carrera	55-56	Promoción y formación	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405.1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	44-57	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
	405.2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres			X
GRI 406: No discriminación 2016	406.1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			X
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407.1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo			X
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	40-41	Información relativa a la lucha contra la corrupción y sobornos	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410.1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			X
GRI 411: Derecho de los pueblos indígenas 2016	411.1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			X
GRI 413: Comunidades locales 2016	413.1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo			X
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414.1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios locales	27-28, 30	Proveedores, Clasificación y evaluación de proveedores	
	414.2 Impactos sociales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas			X
GRI 415: Política pública 2016	415.1 Contribución a partidos y/o representantes políticos			X
GRI 416: Salud y Seguridad de los clientes	416.1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad			X
	416.2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad			X
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417.1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios			X

	417.2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios			X
	417.3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing			X
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418.1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente			X



HMY

Polígono Industrial "La Veguilla", s/n
50400 Cariñena, Zaragoza (España)
Tel. + (34) 976 793 040

| hmy-group.com |