

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**AIRFAL INTERNATIONAL, S.L.**

CIF:B50110253

C/ Río Esera, 4

50830 - Villanueva de Gallego

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

Airfal International S.L.

#### 02 - Dirección - CP - Población

C/Río Ésera, 5, Villanueva de Gállego

50830 (Zaragoza)

#### 03 - Sector. Actividad

Sector de la iluminación

#### 04 - Año comienzo actividad.

1985

#### 05 - Número de personas empleadas

24

#### 06 - Persona contacto

Arantxa Barra Tejada

976 18 58 09

#### 07 - E-mail contacto

[a.barra@airfal.com](mailto:a.barra@airfal.com)

#### 08.- Página web

<https://www.airfal.com/>

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,

etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

### **1.1 Información adicional**

Según el modelo EFQM tenemos en cuenta el contexto general y se refleja en el Mapa de Información Relevante sobre el que luego se establecen los Riesgos o las acciones a realizar si se considera oportuno y se hace un seguimiento sobre los indicadores y las conclusiones.

### **2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

#### **2.1. Información adicional**

En Airfal se tienen muy en cuenta las tendencias globales y valoramos de manera muy positiva todos los estudios que se hacen, a pesar de la falta de recursos que muchas veces tenemos las pequeñas y medianas empresas.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

#### **3.1. Información adicional**

Los retos económicos, sociales y ambientales están integrados en la estrategia de la compañía e incluso cuenta con sus propios indicadores clave dentro de nuestro cuadro de mando.

### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

#### **4.1. Información adicional**

La repercusión la vemos reflejada en la mejora de recursos logísticos y productivos que luego aprovechamos para el montaje de nuestras luminarias, así como en el beneficio social que supone para los usuarios y que los responsables nos transmiten.

El resto de las donaciones (la mayor parte de los casos en luminarias para los talleres ocupacionales que montan nuestros productos), se hace según requerimiento.

Además, Airfal está adherido desde el año pasado a la iniciativa Circular Place, una

iniciativa social de donación de aparatos eléctricos y electrónicos destinados al desarrollo de proyectos de economía circular en el que los fabricantes, productores o distribuidores de aparatos de iluminación y material eléctrico y electrónico dan una segunda vida a sus excedentes de stocks mediante su donación a Organizaciones sin ánimo de lucro o entidades educativas.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

### **5.1. Información adicional**

Tenemos localizados nuestros grupos de interés: Sociedad, Clientes, Proveedores, Aliados, Prescriptores, Montadores Externos, Red comercial y Competencia para analizarlos y actuar con cada uno de ellos con las acciones oportunas.

**6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

### **6.1. Información adicional**

Tenemos distintos medios para captar información de nuestros Grupos de Interés: Encuesta Satisfacción Clientes, Encuesta de Satisfacción Proveedores, Encuesta satisfacción de Servicios, Encuesta Clima Laboral, Buzón de Sugerencias, Estudios de Mercado externos o Asociaciones de diversa índole (fabricantes de Iluminación, fabricantes de Material Eléctrico, sostenibilidad, experiencia de cliente...).

## **Gobierno de la organización**

**7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

### **7.1. Información adicional**

Está a disposición y tratamos de fomentar la comunicación interna a través de nuestros canales corporativos.

También existe un Protocolo Familiar para garantizar la continuidad de la empresa.

**8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1. Información adicional**

La Cultura es el pilar fundamental de Airfal. Es crítico que todas las personas que integran la compañía sean conocedoras y compartan la cultura. Es por ello que se llevan a cabo planes de acción mensuales en pro de su fomento.

Tanto el Propósito como la Misión, Visión y Valores se revisan y comunican anualmente. Además, se encuentran disponibles en todos nuestros canales (página web, boletines, newsletters...).

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **9.1. Información adicional**

La Responsabilidad Social es uno de los objetivos estratégicos de Airfal.

Tras una primera memoria de Responsabilidad Social en 2013 en relación con el ejercicio 2012, Airfal migró su memoria de RSC a los estándares del G4 el pasado 2016, con datos del 2015 y tras esta se ha ido actualizado y publicando cada año conforme a este estándar.

### **10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ?.

#### **10.1. Información adicional**

Tenemos en la estructura un Comité de RSE para poder aportar desde todos los departamentos y todos los Procesos de la empresa.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

##### **11.1. Información adicional**

Tenemos la encuesta de Satisfacción de Cliente y han existido Planes de Acción para mejorar el proceso de recogida de información de calidad para la organización.

En paralelo, en 2021 se creó un nuevo mapa de Experiencia de Cliente en el que se han detallado todos los puntos de contacto con el cliente durante el proceso de compra para trabajar, en cada uno de ellos, su satisfacción. Este mapa se va actualizando anualmente. Actualmente ya se está haciendo medición de diferentes fases siguiendo la metodología NPS (net promoter score).

Durante el año 2023 y este año 2024 hemos puesto en marcha los mapas de experiencia del empleado y de nuestros proveedores, dos de nuestros grupos de interés. Para el próximo año está previsto añadir al resto de grupos de interés que faltan.

**12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

**12.1. Información adicional**

Según las encuestas y los indicadores de calidad, se ponen en marcha acciones correctivas y preventivas que luego analizamos según resultados y objetivos que mejoramos todos los años..

**Innovación en los productos y servicios**

**13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

**13.1. Información adicional**

Existe una metodología para la observación, vigilancia tecnológica, benchmarking, de Información relevante y se realizan las acciones y el estudio posterior correspondiente.

**Calidad de los productos y servicios**

**14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

**14.1. Información adicional**

Nuestro proceso productivo ha sido y sigue siendo un proceso socialmente responsable, no sólo porque cumplimos con los más altos estándares medioambientales (cuidada selección de proveedores, productos eco (siempre que es posible)...) Además contamos en nuestras instalaciones con placas solares, de manera que toda la energía que necesitamos para la fabricación también proviene de fuentes renovables. Además, tenemos un taller de empleo que da trabajo a usuarios con discapacidad intelectual. Ellos vienen cada día a desarrollar su trabajo de forma normal.

**15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

**15.1. Información adicional**

Está contemplado en el sistema de calidad ya que existe un control de calidad con indicadores que se revisan constantemente con acciones correctivas y preventivas, según proceda.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

#### **16.1. Información adicional**

Durante este año 2024 se ha actualizado nuestra página web dando mayor visibilidad al portfolio completo de nuestros productos y servicios disponibles. Semanalmente se envían newsletters informativas segmentadas por tipología de clientes, socios tecnológicos, colaboradores, etc...

Además, se han puesto en marcha iniciativas de marketing digital (campaña de Google Ads) enfocadas a dar mayor visibilidad a nuestros productos y servicios.

También destacado el lanzamiento del nuevo catálogo de productos y servicios de la compañía, que se lanzó en el mes de mayo.

Disponemos además de material técnico informativo a disposición de todos nuestros clientes y además contamos con material informativo en muchos medios de comunicación y otras webs que ayudan a los prescriptores y usuarios a encontrar toda la información que necesiten.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

#### **17.1. Información adicional**

Se realiza anualmente una Encuesta de Clima Laboral, reuniones de departamento, reuniones de Equipo, Comités específicos y sesiones de coaching desde donde se analiza la satisfacción de las personas. De todas estas actividades se derivan acciones y puesta en marcha de planes para la mejora continua.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?**

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

### **18.1. Información adicional.**

Todos nuestros procesos de selección se realizan bajo la premisa de la igualdad de oportunidades, independientemente del género, edad, nacionalidad, etc.. Se fomenta el compañerismo y la posibilidad de desarrollo profesional interno. Tenemos activas políticas salariales equitativas con iniciativas como el plan "No menos de 1500" para todos los trabajadores de Airfal que lleven más de un año contratados.

En este sentido, desde hace dos años tenemos implementado un sistema de retribución variable por objetivos (empresa e individuales) que nos va a permitir el fomento de la cultura del esfuerzo entre los trabajadores, al mismo tiempo que se les recompensa económicamente por ello. Para llevar a cabo este proceso, se puso en marcha el modelo de Evaluación de desempeño con el objetivo de medir el talento y el rendimiento de todos los trabajadores que integran nuestra compañía. Es un canal bidireccional y abierto en el que tanto el evaluador como el evaluado persiguen la excelencia en el trabajo y la búsqueda de nuevos retos.

Durante este año 2024 se ha mejorado nuestra política de flexibilidad y somos Great Place to Work. Además, hemos puesto en marcha el Plan de Igualdad en la compañía, un compromiso adquirido por la Dirección, a pesar de no tener obligatoriedad por ser una empresa que cuenta con menos de 50 trabajadores.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### **19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

La conciliación es muy importante. Tenemos una política de flexibilidad que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la productividad. En este sentido, tenemos horario laboral flexible y continuo (de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas).

Adicionalmente se ha incorporado la modalidad del teletrabajo para que pueda ser solicitada por el trabajador que lo requiera. En la actualidad contamos con 3 personas en modalidad fija de teletrabajo.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **20.1. Información adicional.**

El Plan de Formación Anual se diseña teniendo en cuenta aquellas inquietudes formativas sugeridas por cada miembro del equipo en las Conversaciones del Talento (evaluación del

desempeño), las necesidades de mejora de competencias técnicas o personales propuestas por los líderes de equipo, así como las solicitudes trasladadas a la líder de Personas a lo largo del año y, adicionalmente, en los Encuentros Coffee&Talent (encuentros uno a uno con el equipo para hablar sobre su trayectoria en el compañía, su experiencia empleado, formación, etc.).

La escucha activa del equipo se realiza a través de un buzón de sugerencias y vía email.

## **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

### **21.1. Información adicional.**

Airfal cuenta con un programa de acompañamiento y plan de carrera personalizado para el desarrollo personal y profesional de todos sus empleados.

A través de la Evaluación del Desempeño se potencia el desarrollo de responsabilidades, competencias específicas del puesto, competencias genéricas, así como objetivos individuales de cada persona, cuyo cumplimiento abre acceso a una retribución variable a final de año, de la que toda la organización es partícipe. Mensualmente, el líder acompaña a cada miembro de su equipo en el seguimiento y consecución de sus objetivos, realizando además, semestralmente, las Conversaciones para el Desarrollo.

## **Seguridad y Salud**

## **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

### **22.1. Información adicional.**

Contamos con un plan de seguridad y salud que vela por los intereses de todos los trabajadores.

El plan tiene un seguimiento e indicadores mensual, así como una evaluación anual.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

## **23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

### **23.1. Información adicional.**

En Airfal tenemos establecido un plan de seguimiento y selección de proveedores muy cuidado.



Para poder entrar en la órbita de Airfal deben cumplir unos determinados aspectos ambientales y sociales especificados por la compañía.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

### **24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

#### **24.1. Información adicional.**

Contamos con unos criterios de clasificación y selección de proveedores definidos y muy estrictos.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

### **25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

#### **25.1. Información adicional.**

Airfal International trabaja desde hace más de 35 años por la inclusión laboral y social de personas con discapacidad intelectual a través de talleres ocupacionales a los que envía semielaborados de luminarias de alta rotación para su montaje final. Además de los talleres ocupacionales en las propias fundaciones, Airfal cuenta en sus instalaciones con un taller ocupacional de la Fundación Rey Ardid donde trabajan 8 usuarios y su monitor y un enclave laboral de Ceserpi, Fundación Picarral. Esto supone un paso más en la integración de los usuarios en una vida normalizada, ya que cuentan con horarios, un entorno laboral 100% igualitario y las mismas responsabilidades que el resto de la plantilla.

Además de la colaboración con Fundaciones a través del trabajo, se realizan donaciones anuales del 2% de los beneficios de Airfal a Valentia (antigua Atades Huesca).

Asimismo, Airfal colabora con la difusión de acciones de Responsabilidad Social a través de charlas, artículos y la participación en coloquios en los que exponen su experiencia.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

### **26.1. Información adicional.**

La Responsabilidad Social está intrínseca en el ADN de Airfal, por ello todas las acciones que en esta materia se desarrollan van de la mano de la estrategia de negocio de la compañía.

La RSC de Airfal es parte de la producción de Airfal, y al tratarse de una empresa fabricante, la producción es uno de sus departamentos claves.

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

#### **27.1. Información adicional**

Se comunica a todos los grupos de interés, felicitándolos y haciéndoles partícipes. Durante este año 2024 hemos desarrollado la Jornada ¿Pon tu pie en mi huella? junto a Fundación Adecco. Uno de los pilares fundamentales del proceso de normalización de la Discapacidad en la empresa y en la sociedad es ampliar nuestro conocimiento entorno a la Discapacidad. Esta sesión tuvo como objetivo proporcionar herramientas y conocimientos para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo, donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, se sientan valoradas y respetadas.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

#### **28.1. Información adicional**

Se lleva a cabo dentro de la comunicación corporativa de la empresa y se hace un seguimiento mediante clipping, impactos y seguimientos varios en redes sociales.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

### **29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

#### **29.1. Información adicional.**

Ponemos en marcha medias medioambientales anuales. Estamos adheridos a empresas como Eolum para el reciclaje de las luminarias, siendo la única empresa fabricante de Aragón con un contenedor de reciclaje de luminarias.

Todos los materiales derivados de los procesos de producción se reciclan con empresas certificadas.

Poseemos el sello de cálculo y reducción de huella de carbono por parte del Ministerio para la Transición Ecológica, dando así cumplimiento a todos los requerimientos exigidos por la entidad estatal. Este sello certifica nuestro compromiso de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para los alcances 1+2 que son los relativos a nuestra empresa y proceso de producción.

Durante este año 2024, hemos puesto en marcha un huerto solar en nuestras instalaciones, de manera que toda la energía que consumimos es 100% renovable.

## **Compromiso frente al cambio climático**

### **30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

#### **30.1. Información adicional.**

La publicación de una memoria de Responsabilidad Social Corporativa implica ya un seguimiento y evaluación de las medidas medioambientales, que quedan reflejadas en el documento.

Además apoyamos los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) impulsados por la ONU, entre los que se encuentra el de Acción por el Clima.

## **Economía circular**

### **31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

#### **31.1. Información adicional**

Tenemos un modelo de economía circular ya muy desarrollado.

Este año 2023 hemos conseguido el sello Aragón Circular que otorga el Gobierno de Aragón.

## **Comunicación ambiental**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

### **32.1. Información adicional**

Se comunica a los grupos de interés con boletines, newsletter, redes sociales y página web.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

**33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 3 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 4 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 5 - Capacitar a las personas de la empresa
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 8 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 9 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 10 - Disponer de presupuesto

### **Valoración Global**

**34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Nuestro punto fuerte es sin duda la parte social dónde trabajamos para el montaje de luminarias con entidades sin ánimo de lucro de discapacidad intelectual que hemos mejorado con el establecimiento de un taller ocupacional de la Fundación Rey Ardid en nuestras propias instalaciones, que ayuda con éxito notable y demostrado en la inclusión laboral de los usuarios, y este año con la implantación de un Enclave Laboral con 7 usuarios.

Así mismo, 2 de los usuarios del taller, han pasado a formar parte de la plantilla de Airfal. Hemos recibido ya varios premios en esta materia: "Premio Peón" por parte de la Fundación Rey Ardid, el Premio "Empresarias y RSC" de ARAME (Asociación de Mujeres Empresarias de Aragón), Certificado "Solidar"- Certificado Mérito de la Asociación de Empresarios Solidarios de Aragón (Solidar) por segundo año consecutivo, así como el premio Empresa, Aragón y Futuro de Grupo Heraldo e Ibercaja y el Premio de colaboración de la Fundación Kairós.

**36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Evaluación de proveedores responsables para tener toda la cadena de valor controlada, en

cuanto a responsabilidad social.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

#### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

#### **En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

#### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.