



[BILDU LAN MAQUINARIA ESPECIAL Y AUTOMATIZACIÓN S.L.L.]

## **Memoria de Sostenibilidad**

### **InnovaRSE [2021]**

[Junio 2022]

Esta Memoria de Sostenibilidad 2021 de la empresa BILDU LAN MAQUINARIA ESPECIAL Y AUTOMATIZACIÓN S.L.L ha sido elaborada siguiendo la metodología InnovarSE por MIGUEL ALBIZU LOPETEGUI, de SINERGIUM SISTEMAS S.L., que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

BILDU LAN MAQUINARIA ESPECIAL Y AUTOMATIZACIÓN S.L.L.

CTRA. PAMPLONA HUESCA KM. 9

31119 TORRES DE ELORZ (NAVARRA)

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

[bildulan@bildulan.com](mailto:bildulan@bildulan.com)

Tel: 948 368 020

# ÍNDICE

ÍNDICE	3
1. INTRODUCCIÓN. EMPRESA Y MEMORIA SOSTENIBILIDAD	4
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	7
3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	9
3.1. LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	9
3.2. DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS	10
3.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	11
3.4. DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES	12
3.5. DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS	13
3.6. DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	14
3.7. DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES	16
3.8. DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS	17
3.9. DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	18
3.10. DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES	20
3.11. BALANCE GLOBAL TRIPLE DIMENSIÓN:	22
3.12. BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE MEJORA	23
4. ACTUACIONES REALIZADAS Y AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN	26
5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	28
6. PRÓXIMOS PASOS EN MATERIA RSE	30

# 1. INTRODUCCIÓN. EMPRESA Y MEMORIA

## SOSTENIBILIDAD

Somos una empresa de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica que fabrica máquinas industriales y desarrolla mantenimiento industrial.

### **Línea de maquinaria especial:**

Máquinas o instalaciones personalizadas a medida.

- Máquinas para automatización: líneas de montaje y manipulación.
- Máquinas para mejoras de procesos:
  - ✓ Calidad
  - ✓ Seguridad
  - ✓ Tiempo de ciclo
  - ✓ Secuencias controladas
- Integración de máquinas
- Desarrollo de prototipos

### **Línea de mantenimiento, repuestos, piecerío.**

Servicio de Asistencia Técnica.

- Resolución y reparación de problemas y averías con urgencia.
- Modificaciones o mejoras en las instalaciones, utillajes o pequeñas máquinas.

La empresa BILDU LAN se funda como sociedad cooperativa en 1973 tras la iniciativa de 15 socios, dedicándose inicialmente a la fabricación de piecerío mecánico. Pronto se busca incrementar el valor añadido, realizando utillajes y conjuntos que requieren montaje.

En torno a 1975 se consolida una Oficina Técnica propia capaz de diseñar maquinaria cada vez de mayor entidad, creciendo además el equipo de montaje mecánico e incorporando técnicos de automatismos.

Hasta 1979 se captan clientes en diversos sectores, destacando sobre todo automoción, electricidad-electrónica y alimentación, creciendo la actividad y las necesidades de espacio, lo que hace buscar una nueva ubicación.

El continuo crecimiento de actividad, facturación y plantilla, así como el afrontar con mayor frecuencia la fabricación de líneas completas, requiere de más espacio productivo, por lo que en 1999 se duplica la superficie de la planta, hasta los 3.500 m<sup>2</sup> actuales.

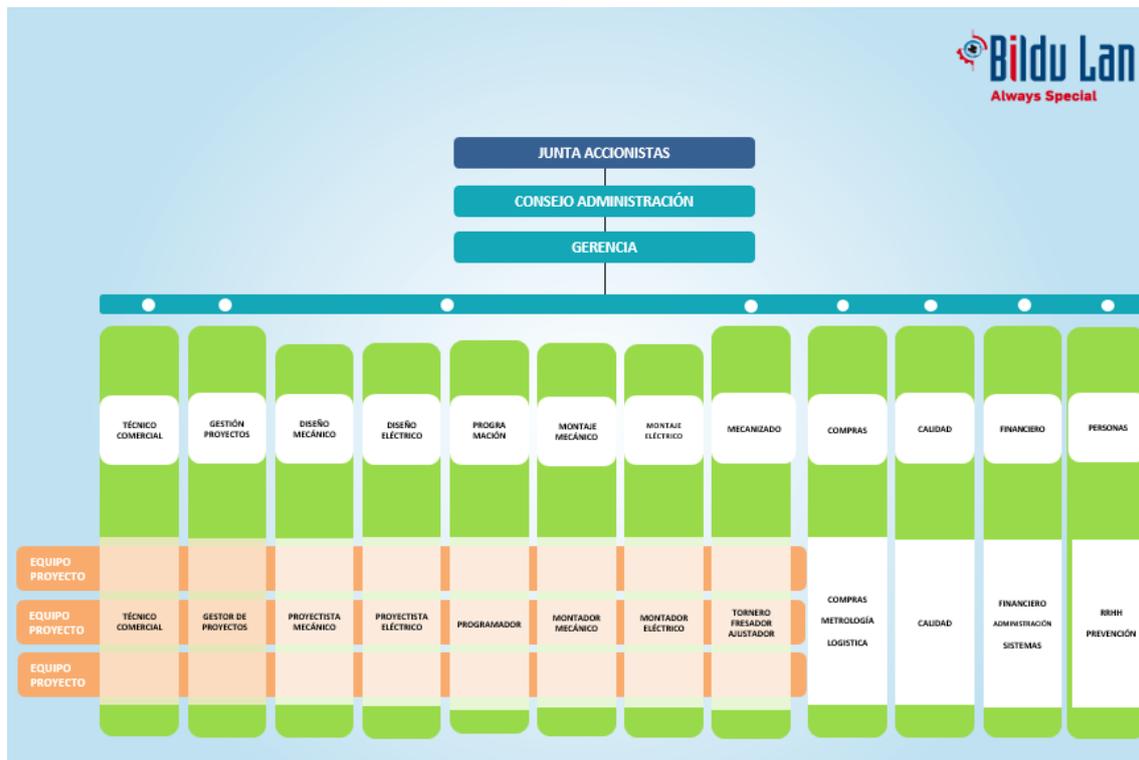
Desde marzo de 2003 dispone del certificado de calidad ISO 9001 que reconoce su Sistema de Gestión de la Calidad; además, desde septiembre de 2005 del certificado ISO 14001 que reconoce su Sistema de Gestión Medioambiental.

Entre 2013 y 2014 se efectúa una reflexión estratégica, de la que nace un cambio en la estructura organizativa, sustituyendo una organización por departamentos por una organización mediante equipos de trabajo. Se crean dos líneas de trabajo, una de fabricación de maquinaria especial y otra de mantenimiento, recambios y utillajes.

En 2015 Bildu Lan se transforma de Cooperativa a Sociedad Limitada Laboral, siendo su Misión, Visión y Valores los siguientes.

- Misión: Desarrollar e implantar soluciones innovadoras personalizadas en ingeniería mecánica y automatización con el objetivo de mejorar los procesos industriales.
- Visión: Ser una referencia en fiabilidad e innovación para atender los nuevos retos del mercado, fortaleciendo un proyecto sostenible basado en el desarrollo del talento con un equipo humano altamente cualificado.
- Valores
  - ✓ Respeto
  - ✓ Actitud
  - ✓ Compromiso
  - ✓ Compañerismo
  - ✓ Comunicación

El organigrama de la empresa es el que a continuación se representa:



En materia de RSE se ha definido un equipo de trabajo específico con el que se ha llevado a cabo el trabajo de diagnóstico inicial y posterior definición del plan de actuación. Este equipo de trabajo está compuesto por personal de diferentes departamentos de la organización, habiendo estado representado Gerencia y miembros del consejo de administración de BILDU LAN. Además, el consejo es informado periódicamente de los avances realizados en esta materia.

El propósito de elaborar esta memoria de sostenibilidad persigue varios objetivos:

- Por un lado es el paso requerido dentro de la metodología InnovaRSE tras haber realizado un DIAGNÓSTICO inicial y un posterior PLAN DE ACCIÓN.
- Por otro lado, pretender recoger los pasos dados en materia de RSE, puntos débiles, fortalezas y recoger los avances realizados, así como recopilar y actualizar indicadores y comunicar a las partes interesadas, todo ello dentro de la estrategia de la empresa de Responsabilidad Social y transparencia.

## 2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el año 2021 iniciamos un proceso de reflexión y acción destinado a implantar progresivamente los criterios de responsabilidad social en la estrategia, planificación y gestión. El primer paso consistió en llevar a cabo un diagnóstico de situación para conocer el punto de partida de la organización con respecto a los criterios RSE, aplicando para ello la **metodología INNOVARSE**.

En el segundo semestre de 2021, se llevó a cabo una valoración y definición de un Plan de Acción para avanzar en los puntos débiles prioritarios detectados en el diagnóstico inicial, sobre los que se ha estado trabajado entre 2021 y 2022.

Transcurridos un tiempo, damos el paso de redactar una memoria de sostenibilidad para recoger todo lo avanzado en materia de RSE y poder comunicar así a las partes interesadas.

Derivado de este proceso se han llevado a cabo algunos **cambios en la gestión** de la empresa al incorporar el enfoque RSE. Los más relevantes son los relacionados con el área social interna (trabajadores), al recogerse varias acciones de este ámbito en el Plan de Actuación llevado a cabo.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las buenas prácticas ya existentes en la empresa y se detectaron áreas y ámbitos de trabajo en los que estábamos decididos a mejorar.

El **compromiso de la dirección** de la empresa quedó plasmado en un documento (Declaración de intenciones en materia de RSE) en el que se detallaba esta información y el cual fue transmitido a los distintos grupos de interés mediante el envío de diferentes comunicaciones y la publicación en la [web](#). Posteriormente en el año 2022 la dirección de la empresa ha renovado su compromiso en materia de RSE mediante la elaboración de esta Memoria de Sostenibilidad

Durante la elaboración del Diagnóstico y Plan de Actuación, hemos podido analizar la importancia esencial que para BILDU LAN tiene nuestra relación con los trabajadores, socios y clientes, así como con otros **grupos de interés** relevantes como los proveedores. De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización. Así, además de los socios de Bildu Lan quienes a través del Consejo de Dirección definen la estrategia de la empresa a medio/largo plazo y tiene una incidencia directa en la organización, destacar otros grupos de interés como son:

- Los trabajadores de BILDU LAN, a través de cuyo trabajo, implicación y motivación se realizan las actividades y se consigue prestar el servicio a los clientes. Con este grupo de interés se ha trabajado fundamentalmente en la definición del diagnóstico y plan de acción inicial en materia RSE. Además se ha contado con este grupo en la actuación referente a la medición del clima laboral, aplicación del Código Ético y de actuaciones en materia de seguridad y salud.
- Las empresas clientes, quienes marcan los requisitos de las máquinas a diseñar y fabricar. El impacto de este grupo de interés en Bildu Lan es alto y por ello se lleva a cabo un seguimiento al grado de satisfacción y fidelización de los mismos.
- Proveedores: Como pieza fundamental para conseguir prestar un buen servicio a nuestros clientes.

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de prueba de ello es esta Memoria de Sostenibilidad.

## 3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

### 3.1. LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socioambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

**La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social, económica y ambiental.** Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de la empresa, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo y **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

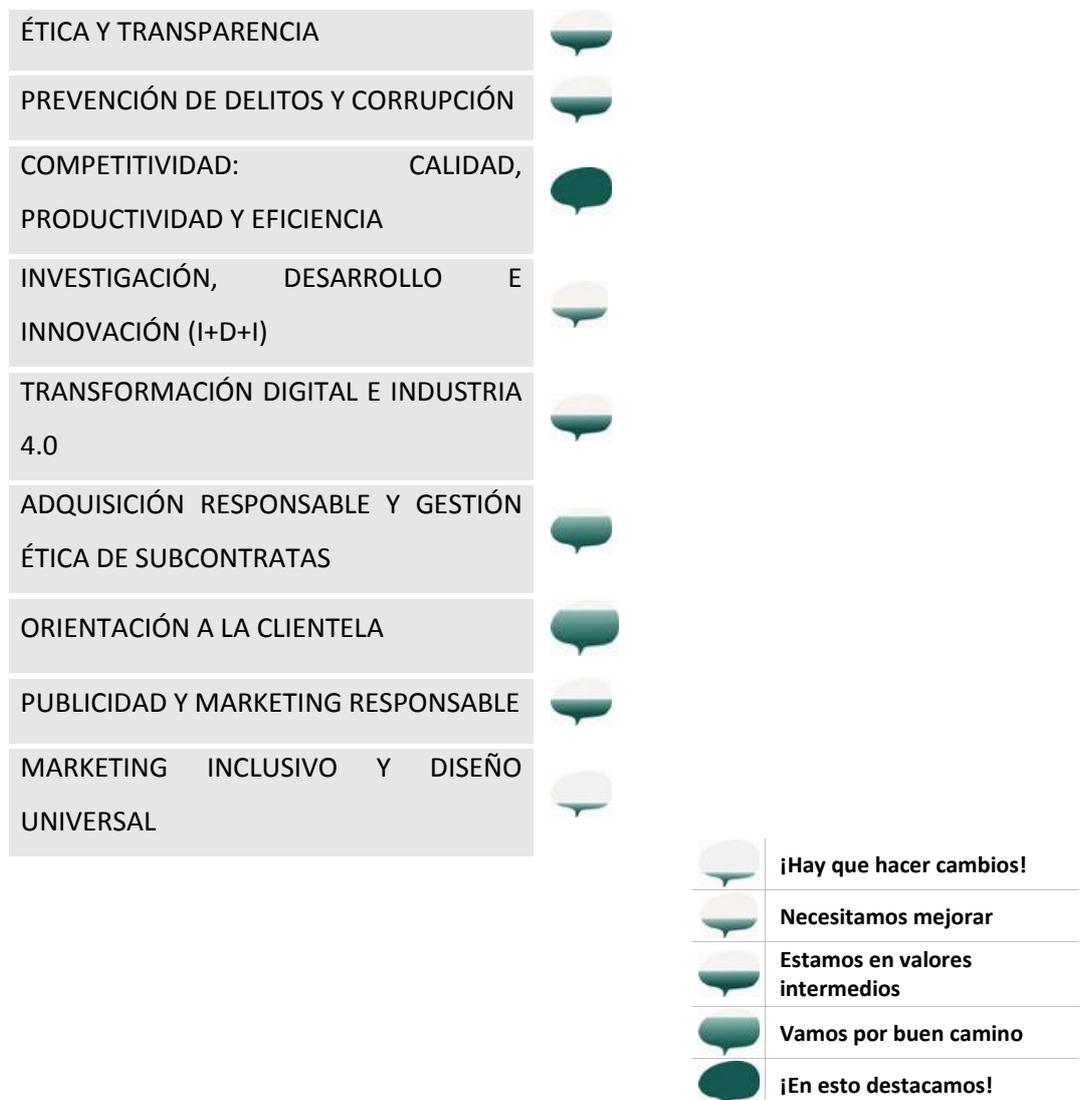
Nuestra empresa realizó en 2021 un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

Tras este Diagnóstico inicial, se llevó a cabo un proceso de evaluación y de priorización de acciones a acometer. En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.

## 3.2. DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los 9 aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:



### 3.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Como puede observarse la valoración general de esta área de la RSE es muy irregular, ya que se dan las siguientes circunstancias:

- Por un lado, existe algún apartado que apenas es aplicable o de muy difícil aplicación, por lo que la organización no ha realizado actuaciones al respecto (Marketing inclusivo y diseño universal).
- Por otro lado, existen áreas en las que la empresa ha iniciado algún trabajo de definición inicial, pero que requiere de tiempo para poder implantar las acciones y mejorar (por ejemplo cuestiones referentes a Ética y transparencia, Prevención de delitos, así como Investigación, desarrollo e innovación).
- Y finalmente existen enunciados en los que la empresa lleva trabajando desde hace tiempo, estas actuaciones están integradas dentro de su sistema de gestión y está bien implantado y con un alto grado de madurez (Competitividad y orientación a la clientela).

En todo caso, es un área sobre la que la empresa está trabajando y se prevé una clara mejoría en los años sucesivos si es capaz de ejecutar las actuaciones que ya tiene planificadas.

En cuanto a las dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica, la empresa encuentra las siguientes:

- Se encuentran dificultades, dada la tipología del trabajo, en poder definir indicadores que midan la eficacia de algunas actividades de la organización.
- El poder aplicar soluciones innovadoras a los proyectos es en ocasiones complicado, ya que está muy condicionado por el cliente, quien no siempre acepta posibles cambios o innovaciones en los proyectos.
- La propia actividad de Bildu Lan dificulta su automatización y robotización de los procesos productivos (fabricación y montaje de máquinas diferentes en cada ocasión).
- Dificultad para poder aplicar criterios de publicidad y marketing responsable dada la tipología de productos y clientes de Bildu Lan.

Sin embargo también contamos con apoyos, como es el caso del proveedor para la implantación del nuevo ERP que integra la gran mayoría de las actividades.

### 3.4. DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

Estos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

INDICADOR	INDICADOR GRI RELACIONADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2020	UNIDADES AÑO 2021
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	204-1	12	40 %	45 %
Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	-	-	1	0
Productividad Laboral	-	8.2	286 € / 1.154 €	266 € / 1.195 €
% compras en el territorio	204-1	-	53 %	56 %
Grado de Satisfacción de la clientes la (encuestas de satisfacción)	-	-	8,35 (ESCALA 0-10)	8,50 (escala 0-10)

### 3.5. DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los 8 aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

POLÍTICA AMBIENTAL	
CONTROL DE CONSUMOS, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍAS RENOVABLES	
PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	
CICLO DE VIDA, ECO-DISEÑO Y ECONOMÍA CIRCULAR	
MEDIDAS PARA EL CONTROL DE VERTIDOS, EMISIONES Y RUIDOS	
MOVILIDAD SOSTENIBLE	
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	
SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CERTIFICACIÓN AMBIENTAL	

- ¡Hay que hacer cambios!
- Necesitamos mejorar
- Estamos en valores intermedios
- Vamos por buen camino
- ¡En esto destacamos!

## 3.6. DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

El resultado en esta dimensión presenta dos situaciones muy diferenciadas:

- A pesar de disponer de un sistema de gestión ambiental certificado desde hace años, existen algunas cuestiones que no han sido tenidas en cuenta (movilidad, formación a toda la plantilla) o que no tienen un impacto relevante en la organización, por lo que no se ha profundizado y las valoraciones son bajas.
- En el otro extremo, aquellas cuestiones relacionadas directamente con la normativa ISO 14001 se cumplen en un grado muy alto.

Obviamente, la empresa encuentra algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el caso de:

- Poder establecer mejoras con respecto a los consumos de gasoil y agua.
- Si bien se podrían realizar algunas acciones, en fase de diseño es complicado plantear mejoras de ahorros de consumos, materiales, etc., ya que en ocasiones estos cambios / mejoras deben ser aprobados y validados por cliente. En otras ocasiones estos cambios pueden suponer un coste a corto plazo, que si bien sería amortizable, el cliente no accede a estas modificaciones.
- No hay posibilidad de uso del transporte público dada la ubicación de la empresa.

Es importante mencionar, también, las ayudas y refuerzos con los que se cuenta, como:

- El hecho de disponer de un sistema de gestión de calidad y ambiental certificado desde hace años, ha sido un apoyo para disponer de la política y mantenerla actualizada.
- Apoyo de ingeniería externa en las actuaciones de ahorro de consumos eléctricos.



Junto a todo ello, el diagnóstico realizado nos ha llevado a identificar algunas necesidades que tendremos que solventar en los próximos años. Entre las más relevantes:

- Mejorar el comportamiento personal en lo referente a consumo de agua y energético.
- Mejorar la comunicación interna con respecto a acciones de mejora implantadas en relación con los ahorros energéticos.
- Mejorar comportamiento personal en la segregación de residuos

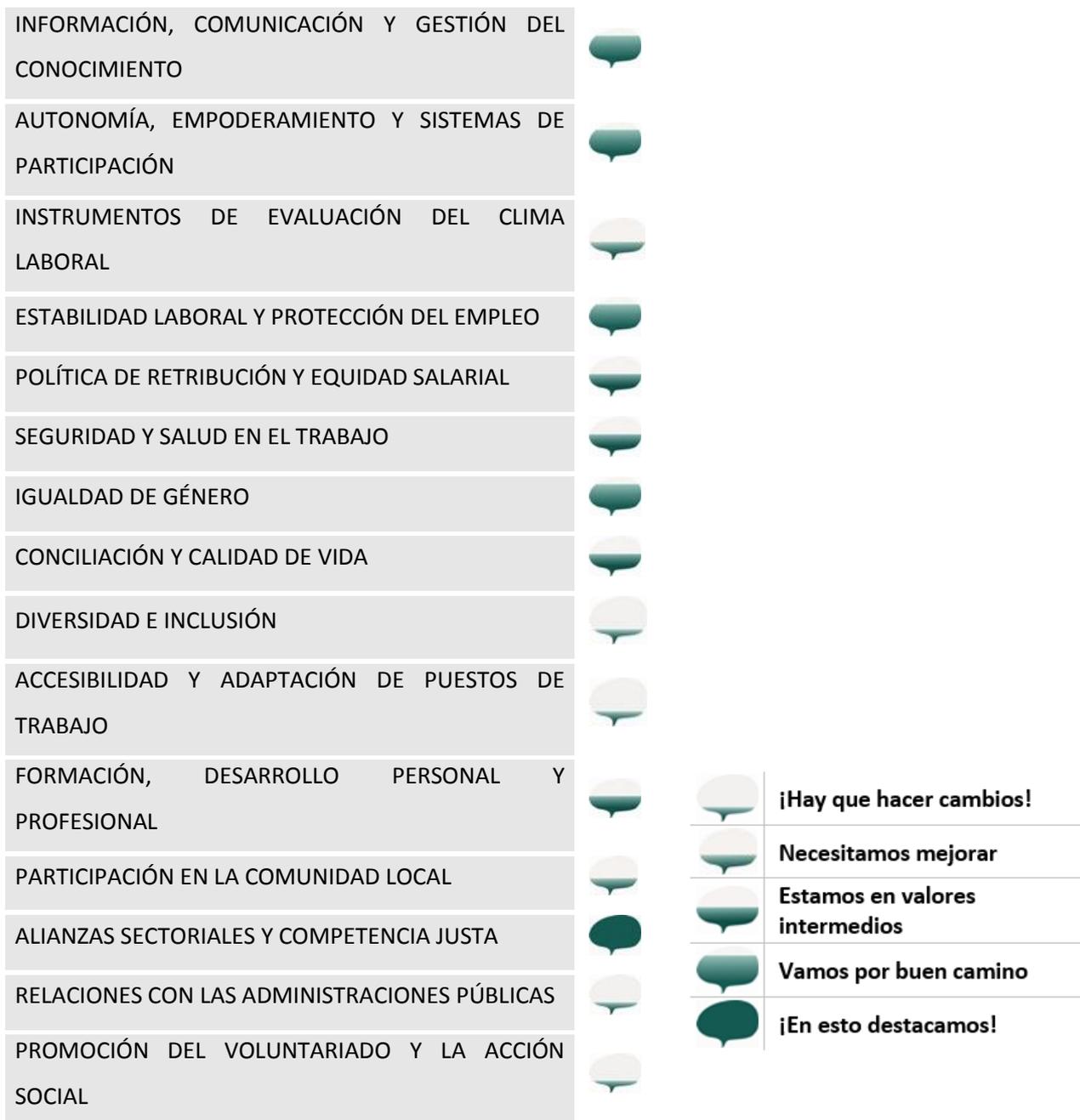
### 3.7. DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

INDICADOR	INDICADOR GRI RELACIONADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2020	UNIDADES AÑO 2021
Consumo total de energía, por fuente	302-1	07.20 07.31 07.35	<b>Gasoil Calefacción:</b> <b>20.000 l. (2019:30.500 / 2018: 22.000)</b> <b>Gasoil Vehículos:</b> <b>6.959 l. (2019:7.340 / 2018: 6.761)</b> <b>Electricidad:</b> <b>170.454 kWh</b> <b>(2019:185.219 / 2018: 195.262)</b>	<b>Gasoil Calefacción:</b> <b>27.000 l.</b> <b>Gasoil Vehículos:</b> <b>9.291 l.</b> <b>Electricidad:</b> <b>163.422 kWh</b>
Porcentaje de energía renovable	302-1		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Consumo total de agua	303-5		<b>164.360 (l.)</b> <b>(2019: 241.383 / 2018: 220.322)</b>	<b>220.971 (l.)</b>
Cantidad de Residuos Producidos	306-3	12.10	<b>14.329 (kg)</b> <b>(2019: 19.622 / 2018: 28.086)</b>	<b>15.346 (kg)</b>
Ahorro de energía logrado con las medidas introducidas	302-4	-	<b>2.330 €</b>	<b>11.169 €</b>

### 3.8. DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad** y los aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE.



### 3.9. DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

En la dimensión Social, se observa claramente dos áreas con diferente nivel de cumplimiento:

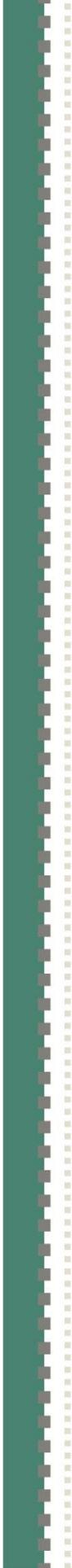
- Dimensión Social Interna, en general valores medios, como representación de que sí se llevan a cabo acciones en este sentido en la práctica, en ocasiones sin estar perfectamente planificadas, pero se trabaja en esta área.
- Con respecto a la dimensión social externa, excepto en una de las cuestiones, en el resto no se actúa en este aspecto ya que por las características de la empresa no se entiende que sea una necesidad, ni por tanto se favorece actuar en esta línea.

Además hemos descubierto algunas dificultades para adoptar una gestión en la que la responsabilidad social sea un eje transversal en esta dimensión social. En particular:

- Dificultar para planificar sus necesidades de recursos a medio plazo, ya que las cargas de trabajo son muy variables.
- Costoso proceso de definición de la evaluación del desempeño para definir criterios objetivos.
- Actividad de montaje y fabricación con poca representación de personal femenino histórico.
- El hecho de que hasta la fecha no ha habido necesidades, no ayuda para que se tengan en cuenta acciones referentes a la accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo.
- Al ser una empresa pequeña hay dificultades para poder aplicar en todos los casos lo referente a las promociones internas.
- El tamaño y la actividad de la empresa no se prestan a participar en proyectos de colaboración con la administración local.

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan:

- Servicio Prevención Ajeno para el asesoramiento y la implantación de actuaciones en materia de PRL.
- Apoyo externo para la definición del Plan de Igualdad y del Plan Estratégico.



El análisis de las necesidades nos ha permitido conocer algunos aspectos en los que será necesario procurar ayuda en el futuro, en concreto:

- Se detecta la necesidad de una mayor concienciación y cultura preventiva en los trabajadores de Bildu Lan.
- Mejorar la comunicación a plantilla con respecto a lo definido en el plan de igualdad.
- Mejorar la identificación de necesidades de formación de cada departamento.

### 3.10. DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES

Estos son algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión social:

INDICADOR	INDICADOR GRI RELACIONADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2020.	UNIDADES AÑO 2021
Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo	405-1	4.31 8.20 8.30 8.31 8.35	<b>VER TABLA SIGUIENTE</b>	
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	405-2	10.11	<b>2,4</b>	<b>3,3</b>
Índice de incidencia	403-9	08.60 03.14	<b>AÑO 2018: 121,8</b> <b>AÑO 2019: 174,2</b> <b>AÑO 2020: 95,7</b>	<b>AÑO 2021: 96</b>
Brecha salarial entre mujeres y hombres, por categoría profesional	405-2	5.03Nav 05.10 05.12 05.33	<b>GRUPO 3: 12,3%</b> <b>GRUPO 4: 8,5%</b> <b>GRUPO 6: 16,2%</b> <b>TOTAL: 11,8%</b>	<b>GRUPO 3: 12,2%</b> <b>GRUPO 4: 4,9%</b> <b>TOTAL: 8,8%</b>
Nº medio de horas de formación/ persona, por categoría	404-1	4.40	<b>21</b>	<b>25,9</b>
Grado de satisfacción medio (encuestas de clima laboral)	-	-	<b>NO DISPONIBLE</b>	<b>3.0 (escala 1-4)</b>
Inversión en Seguridad y Salud	-	-	<b>6.737 €</b>	<b>16.914 €</b>
Inversión efectuada en formación	-	4.40	<b>17.697 €</b>	<b>18.083 €</b>

## AÑO 2021

CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
GRUPO 1	H	4	7,7%	0	0%	2	3,8%	0	0%
	M	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0%
GRUPO 2	H	2	3,8%	0	0%	1	1,9%	0	0%
	M	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0%
GRUPO 3	H	12	23,1%	0	0%	3	5,8%	0	0%
	M	1	1,9%	0	0%	0	0,0%	0	0%
GRUPO 4	H	3	5,8%	0	0%	2	3,8%	0	0%
	M	4	7,7%	0	0%	3	5,8%	0	0%
GRUPO 5	H	24	46,2%	0	0%	9	17,3%	0	0%
	M	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0%
GRUPO 6	H	2	3,8%	0	0%	2	3,8%	0	0%
	M	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0%
Total H		47	90,4%	0	0%	19	36,5%	0	0%
Total M		5	9,6%	0	0%	3	5,8%	0	0%
TOTAL		52		0		22		0	

TIPO CONTRATO	PLANTILLA		SOCIOS		INDEFINIDOS		TEMPORALES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOMBRES	47	90,4%	30	57,7%	16	30,8%	2	3,8%
MUJERES	5	9,6%	4	7,7%	1	1,9%	0	0,0%
TOTAL	52		34		17		2	

## AÑO 2020

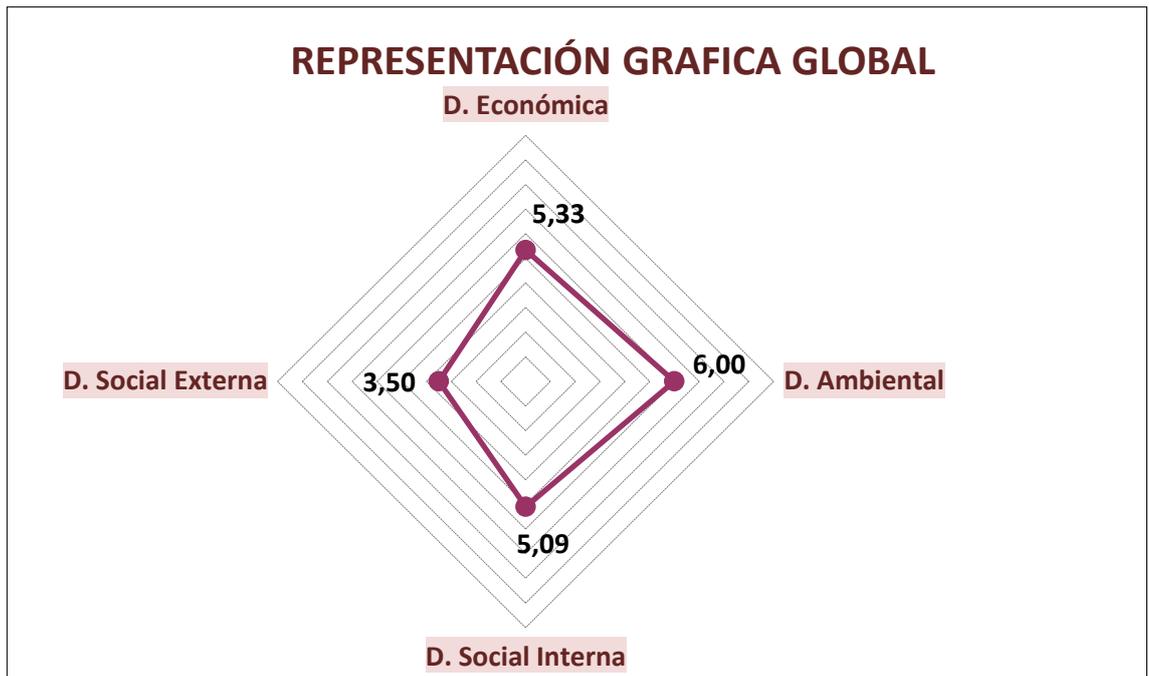
CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
GRUPO 1	H	3	6,5%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
GRUPO 2	H	2	4,3%	0	0,0%	1	2,2%	0	0,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
GRUPO 3	H	8	17,4%	0	0,0%	3	6,5%	0	0,0%
	M	1	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
GRUPO 4	H	3	6,5%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%
	M	4	8,7%	0	0,0%	3	6,5%	0	0,0%
GRUPO 5	H	23	50,0%	0	0,0%	7	15,2%	0	0,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
GRUPO 6	H	2	4,3%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total H		42	91,3%	0	0,0%	11	23,9%	0	0,0%
Total M		4	8,7%	1	2,2%	2	4,3%	0	0,0%
TOTAL		46		1		13		0	

TIPO CONTRATO	PLANTILLA		SOCIOS		INDEFINIDOS		TEMPORALES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOMBRES	42	91,3%	30	65,2%	3	6,5%	8	17,4%
MUJERES	4	8,7%	4	8,7%	0	0,0%	1	2,2%
TOTAL	46		34		3		9	

### 3.11. BALANCE GLOBAL TRIPLE DIMENSIÓN:

A continuación se realiza la valoración general de la situación de la empresa considerando el triple resultado y el equilibrio de las tres dimensiones (económica, ambiental y social interna /social externa)



Las 3 dimensiones se encuentran equilibradas (con valores medios) si no tenemos en cuenta la dimensión social externa, área que presenta unas bajas valoraciones.

- En la dimensión económica los valores medios indican que es un área sobre la que la empresa está trabajando y se prevé una clara mejoría en los años sucesivos con las actuaciones ya planificadas.
- El área ambiental es la mejor valorada. Esto responde al hecho de tener un sistema de gestión ambiental implantado
- La dimensión social demuestra un cumplimiento más bajo, motivo por el cual ya existen varias acciones de mejora en marcha para avanzar en este ámbito.

## 3.12. BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE MEJORA

### BUENAS PRÁCTICAS

A continuación, se recogen de forma resumida las buenas prácticas de gestión que según los criterios de acción socialmente responsable se han ido detectando:

#### **CONTROL DE CONSUMOS, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍAS RENOVABLES**

- Se realiza un seguimiento y control de los consumos de electricidad. Este control analiza las fuentes de consumo periódicamente, establece posibles áreas de mejoras, se define acciones a ejecutar, se lleva a cabo su seguimiento y se analizan las mejoras. Este ciclo se repite periódicamente. Estas acciones han permitido una reducción de los consumos importante en los últimos años.

#### **AUTONOMÍA, EMPODERAMIENTO Y SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN**

- En el proceso de definición del Plan Estratégico se ha garantizado la participación de todas las personas de Bildu Lan. En 2018 se llevó a cabo la definición del Plan Estratégico (2019-2021), creándose para ello diferentes equipos de trabajo en el que todo el personal pudo participar y fue informado de los avances en diferentes fases de proyecto. El Plan Estratégico elaborado fue fruto del trabajo y de la reflexión de toda la organización de Bildu Lan.

#### **IGUALDAD DE GÉNERO**

- Se ha elaborado y aprobado un Plan de Igualdad en enero de 2021 sin ser obligatorio por el tamaño de la organización, contando con apoyo externo especializado para dicha elaboración.

#### **COMPETITIVIDAD: CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA**

- Bildu Lan dispone de un cuadro de mando con indicadores para la medición de todos los procesos, su productividad y eficiencia, además de los costes. Para estos indicadores se definen objetivos anuales y se lleva a cabo seguimiento mensual. Este cuadro de mando está en continua revisión para tratar de generar indicadores cada vez más adecuados y más fiables.

## ÁREAS DE MEJORA

A continuación, se indican las áreas de mejora que, según los criterios de acción socialmente responsable, se han ido detectando y evidenciando:

### DIMENSIÓN ECONÓMICA

- Aplicación práctica del Código Ético y de Conducta.
- Establecer e implantar una metodología para favorecer la innovación de manera específica.
- Incorporar en el sistema de homologación y evaluación de proveedores determinados criterios de carácter social y ambiental.

### DIMENSIÓN AMBIENTAL

- Instalación de paneles solares para autoconsumo.
- Segregar internamente el residuo plástico generado (film de embalaje) para una adecuada gestión posterior.
- Establecer una sistemática para aplicar el ecodiseño en los productos fabricados.
- Establecer actuaciones para favorecer la movilidad de los trabajadores mediante desplazamientos al centro de trabajo con vehículos compartidos.
- Planificar acciones de formación y sensibilización en materia medioambiental.

### DIMENSIÓN SOCIAL

- Comunicación a grupos de interés de información social y ambiental.
- Definir e implantar un sistema de medición del clima laboral.
- Incluir dentro de la política de retribución salarial una sistemática para la evaluación del desempeño (según criterios justos, transparentes y equitativos) que tenga en cuenta además una parte variable del salario en función del desempeño personal. Incluir adicionalmente criterios para el reparto de beneficios.
- Implantar e integrar en el sistema de gestión de calidad y medioambiente actual, procedimientos de actuación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, de modo que se alcance una reducción y minimización de los accidentes y una mejora de las condiciones laborales (tener en cuenta modelos existentes como ISO 45001).

- Definir medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que actualmente se vienen aplicando de forma individual, de modo que sean sistemáticas, objetivas y conocidas por todo el personal.
- Definir una política activa de contratación de personal con discapacidad, de colectivos con dificultades de inserción o en riesgo de exclusión social y de colaboración con centros especiales de empleo o de inserción laboral.
- Identificar posibles necesidades de adecuación de instalaciones para facilitar acceso a personal con discapacidad, y en su caso, planificar dichas adecuaciones.
- Redefinir la sistemática de identificación de necesidades formativas de los diferentes departamentos para el establecimiento de un plan de formación, de manera que redunde en la mejora del desempeño del puesto de trabajo, de las competencias y del desarrollo personal de la plantilla.
- Definir e implantar sistemática para colaboración periódica con ONG, organizaciones y colectivos locales, de modo que se apoye el entorno desarrollo económico, social y cultural de la zona y se transmitan los valores de Bildu Lan.

## 4. ACTUACIONES REALIZADAS Y AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN

Tras el Diagnóstico inicial, posteriormente se trabajó en priorizar los puntos débiles y establecer un Plan de Acción para 2021.

Este primer Plan de Actuación RSE, nos permitió avanzar un paso importante en el camino de la sostenibilidad y definir, con detalle, en qué aspectos y líneas de trabajo íbamos a enfocar nuestros esfuerzos de mejora, así como definir el seguimiento y control del mismo para garantizar la mejora continua de la gestión de la RSE en la empresa.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos muy en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, así como los resultados del Diagnóstico que hemos sintetizado en las anteriores páginas. El Plan de actuación pretendía avanzar en varias áreas de mejora detectadas, fundamentalmente en el área social (al ser el área peor valorada). A continuación indicamos los avances conseguidos en el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad.

### Áreas mejora en la dimensión SOCIAL

#### **Medición del Clima Laboral**

El objetivo inicial era definir e implantar un sistema de medición del clima laboral, para lo cual se definió el sistema mediante la realización de encuestas al personal, se llevó a cabo su implantación así como el análisis de resultados. Esta acción se repetirá más adelante para hacer seguimiento a la evolución de las valoraciones obtenidas.

#### **Sistema de seguridad y salud en el trabajo**

Se han iniciado actuaciones para implantar e integrar en el sistema de gestión de calidad y medioambiente actual, procedimientos de actuación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo la realización de inspecciones de seguridad, control y manejo de productos químicos, instrucciones específicas para trabajos con mayor riesgo, etc.

### **Evaluación del Desempeño y Política de retribución**

Se ha llevado a cabo la definición y aprobación de la sistemática para la evaluación del desempeño (con criterios justos, transparentes y equitativos) y se está realizando una primera evaluación piloto del desempeño personal en una de las secciones.

### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Se ha llevado a cabo la recopilación en un documento de las medidas y condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal aplicables en la organización.

## **Áreas de mejora en la dimensión AMBIENTAL**

### **Medición del Clima Laboral**

Se ha implantado la segregación del residuo plástico generado (film de embalaje principalmente) y su posterior valoración con gestores autorizados.

### **Formación Ambiental**

Se han llevado a cabo acciones de formación en materia medioambiental al personal de taller para la mejor gestión de los productos químicos y taladrinas.

## **Áreas de mejora en la dimensión ECONÓMICA**

### **Aplicación práctica del Código Ético y de Conducta.**

Se ha creado un Comité de Compliance que se reúne de forma periódica. Este comité ha establecido un plan de acción sobre el que se ha ido avanzando en el año 2022 en implantar las diferentes medidas.

## **CONCLUSIÓN PLAN DE ACTUACIÓN**

Se ha conseguido avanzar en varias de las áreas de mejoras en las 3 dimensiones y está previsto su continuidad y afianzamiento en los próximos meses.

## 5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

De lo expuesto en la presente Memoria se evidencia la contribución de Bildu Lan con el desarrollo de algunos de los ODS, como son:



Con respecto al ODS 3, en Bildu Lan se apuesta por implantar la salud y bienestar de los trabajadores evidenciando la mejora en los últimos años con las tendencias positivas tanto en inversión en seguridad y salud como en el índice de incidencia (ver indicadores apartado 3.10 del informe)



Debido a las medidas que ya tiene implantadas en materia de conciliación y del plan de igualdad, se demuestra el apoyo al cumplimiento de los siguientes ODS.



Y en lo referente a la dimensión ambiental, las actuaciones que llevan a cabo redundan en el ODS 6 (al no generar vertidos industriales y gestionar adecuadamente sus residuos) y ODS 13



## 6. PRÓXIMOS PASOS EN MATERIA RSE

Bildu Lan se plantea continuar avanzando en el camino de la Responsabilidad social, para ello a se plantea:

- Comunicar la memoria de sostenibilidad a los grupos de interés.
- Avanzar en los planes de acción definidos.
- Continuar con la medición de los indicadores clave.

