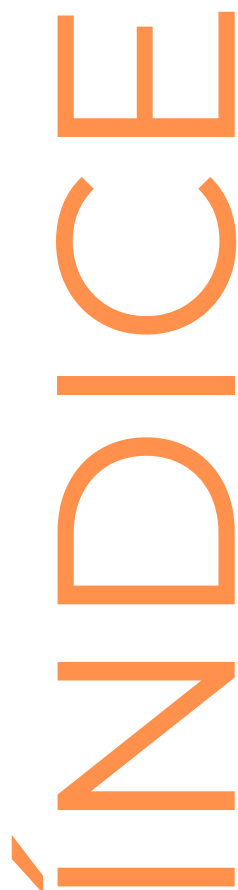


Memoria de Responsabilidad Social Corporativa

2022
2023

Índice



01.

Aspectos Generales

02.

Clientes

03.

Personas

04.

Proveedores

05.

Social

06.

Medio Ambiente

07.

Compromiso con Pacto
Mundial y los Objetivos de
Desarrollo Sostenible

Presentamos nuestra **Memoria de Sostenibilidad**, que engloba los años **2022 y 2023**, siguiendo los principios del **Plan de Responsabilidad Social de Aragón (RSA)**: transparencia, sostenibilidad, respeto a las personas empleadas, excelencia en la gestión y orientación al cliente, relación con nuestros proveedores y respeto al medioambiente.

En esta memoria se recogen las principales actividades desarrolladas por **OPERON, S.A.** durante el periodo mencionado, con el propósito de que nuestros grupos de interés y público en general conozcan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible a través de las áreas que se mencionan, de los hitos conseguidos y de los nuevos retos adquiridos.

La confianza, el trabajo en equipo, el respeto por las convicciones de quienes trabajan en la organización, la responsabilidad y compromiso hacia nuestros grupos de interés son pilares fundamentales de la empresa, ya que somos conscientes del impacto de nuestro trabajo tanto interna como externamente.

Para fortalecer y afianzar nuestro compromiso con la sostenibilidad, en febrero de 2023 firmamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incorporando los 10 principios universales relacionados con derechos humanos, trabajo, lucha contra la corrupción y medio ambiente en nuestras operaciones.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE RSA

TRANSPARENCIA:

OPERON promueve desde su fundación una estructura de Gobierno Corporativo robusta que asegura la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y actuaciones. Así mismo realiza un cumplimiento inexcusable de la legalidad cumpliendo sin excepciones con la legislación y normativa interna.

SOSTENIBILIDAD:

OPERON trabaja para incorporar de forma activa, criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en todas sus operaciones, productos y servicios, teniendo muy presente los impactos que genera su actividad en la sociedad y establece canales estables de diálogo con sus grupos de interés.

RESPETO A LAS PERSONAS:

OPERON promueve unas relaciones profesionales basadas en el respeto, la dignidad, la colaboración, la equidad y la comunicación y realiza múltiples acciones para favorecer un entorno óptimo para las personas empleadas.

EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE:

OPERON apuesta por la excelencia en la gestión y mejora continua para ofrecer los mejores productos y servicios a nuestros clientes, en base a una relación de confianza y credibilidad.

RELACIÓN CON PROVEEDORES

OPERON promueve una selección de proveedores basada en la ética y la responsabilidad, fomentando en todo momento la colaboración con proveedores que respeten la ley vigente y las buenas prácticas empresariales en su entorno más inmediato o en su cadena de valor.

RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

OPERON fomenta y desarrolla acciones encaminadas a minimizar el impacto ambiental, como el consumo responsable de recursos naturales, gestión de residuos, colaboraciones con entidades para la repoblación y mantiene un firme compromiso a futuro con las tecnologías limpias.

Presentación

Razón Social: OPERON, S.A.

Página web: www.operondx.com

Dirección: Camino del Plano 19 - 50.410 Cuarte de Huerva - Zaragoza

Sector: Biotecnología

Nombre Director Gerente: Tomás Toribio

Actividad: fabricación y comercialización de productos de diagnóstico "in vitro"

Marcas: OPERON, OPEGEN

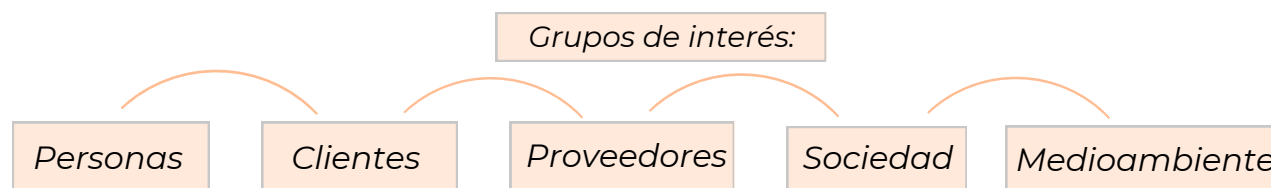
Líneas de negocio:

- *Test rápidos para diagnóstico humano y análisis alimentario.*
- *Materias primas: anticuerpos monoclonales y antígenos recombinantes.*
- *Diagnóstico molecular: productos OpeGen y Real Time.*
- *Fabricación por contrato.*

Presencia en países: OPERON está presente en más de 60 países.

Fecha adhesión a RSA: Año 2016

Contacto RSA en la empresa: Asun García



Criterios para identificación de los GGII: identificados en función de las necesidades y objetivos a los largo del transcurso de la actividad empresarial.

Alcance del informe: grupos de interés y público general.

Difusión del informe: web corporativa.

Periodo cubierto: 2022-2023

Premios durante el periodo cubierto: premio ADEA a la innovación 2023.

OPERON, S.A.

OPERON nace en 1973 como una empresa privada dedicada a la investigación y desarrollo en el campo de la inmunoquímica.

Fue pionera en España en el lanzamiento de un test rápido para la detección de embarazo. Para entonces, ya se contaba con una amplia experiencia en la fabricación de anticuerpos policlonales, posteriormente monoclonales, así como en los test de látex de aglutinación directa.

La empresa inicia sus actividades de exportación en el 1976 y continua hasta la fecha, exportando a más de 60 países.

El trabajo, la constancia y la visión de futuro de la organización la han convertido en un referente en el sector de la biotecnología en Aragón, España y a nivel mundial, siendo ampliamente conocida por la calidad de los productos y servicios que ofrece.

MISIÓN

OPERON es una empresa de referencia que aporta soluciones innovadoras y de calidad en el diagnóstico “in vitro”, encaminadas a la mejora de la calidad de vida de la sociedad. Hace de su lugar de trabajo un espacio agradable, seguro y creativo, fomentando la presencia de valores entre todos los miembros del equipo.

VISIÓN

OPERON quiere ser una empresa líder en tecnología y productos de diagnóstico “in vitro” con una sólida reputación y una oferta diversificada en todos los continentes, basándose en sus productos y servicios de alta calidad.

VALORES



EXCELENCIA: como pioneros en innovación, este es el objetivo. Practicando la mejora continua de procesos, productos y servicios.



RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO: somos plenamente conscientes de la repercusión de nuestro trabajo y del esfuerzo individual y colectivo necesario para alcanzar los objetivos.



TRABAJO EN EQUIPO: la organización asume el significado del esfuerzo común y la colaboración como su filosofía y actúa en armonía en la consecución del objetivo compartido.



RESPETO: a las creencias, opiniones y convicciones de quienes trabajan en la organización, proyectando este sentimiento hacia quienes se relacionan con esta: clientes, accionistas, proveedores y comunidades. OPERON entiende las diferencias como oportunidades de crecimiento, y las trata con máxima educación y empatía.



CONFIANZA: como base de todas las relaciones. La organización está absolutamente convencida de la capacidad de las personas que forman parte de ella para alcanzar sus objetivos.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: en OPERON la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad y un compromiso, y se considera un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

LÍNEAS DE NEGOCIO

Test rápidos

Test de diagnóstico humano y análisis alimentario: enfermedades respiratorias, gastrointestinales, marcadores tumorales, intolerancias alimentarias, detección de fraude en leche, etc.



Test Biología Molecular

Productos OPEGEN y PCR Real Time para el diagnóstico genético de enfermedades hereditarias, intolerancias alimentarias, enfermedades de transmisión sexual, enfermedades respiratorias, etc.



Materias primas

Producción a gran escala de anticuerpos monoclonales y antígenos recombinantes para la industria de inmunoensayos e investigación clínica.



Fabricación por contrato

Ponemos nuestra experiencia de fabricantes IVD como servicio, diseñando tanto test personalizados para el cliente, como la fabricación a gran escala de diseños externos.



Resultados

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Ventas netas (sector privado)	10.053.699,00	8.864.0786,69	G4-9
Número de empleados totales	89	89	
Número de empleados temporales por tipo de contrato/sexo	2 mujeres, contrato: interinidad	1 hombre, contrato: interinidad	
Número de empleados fijos por tipo de contrato/sexo	87 indefinidos: 78 mujeres 12 hombres	88 indefinidos: 74 mujeres 15 hombres	
Ayudas económicas gubernamentales	3 jefes de proyecto I+D: programa investigo	3 jefes de proyecto I+D: programa investigo	

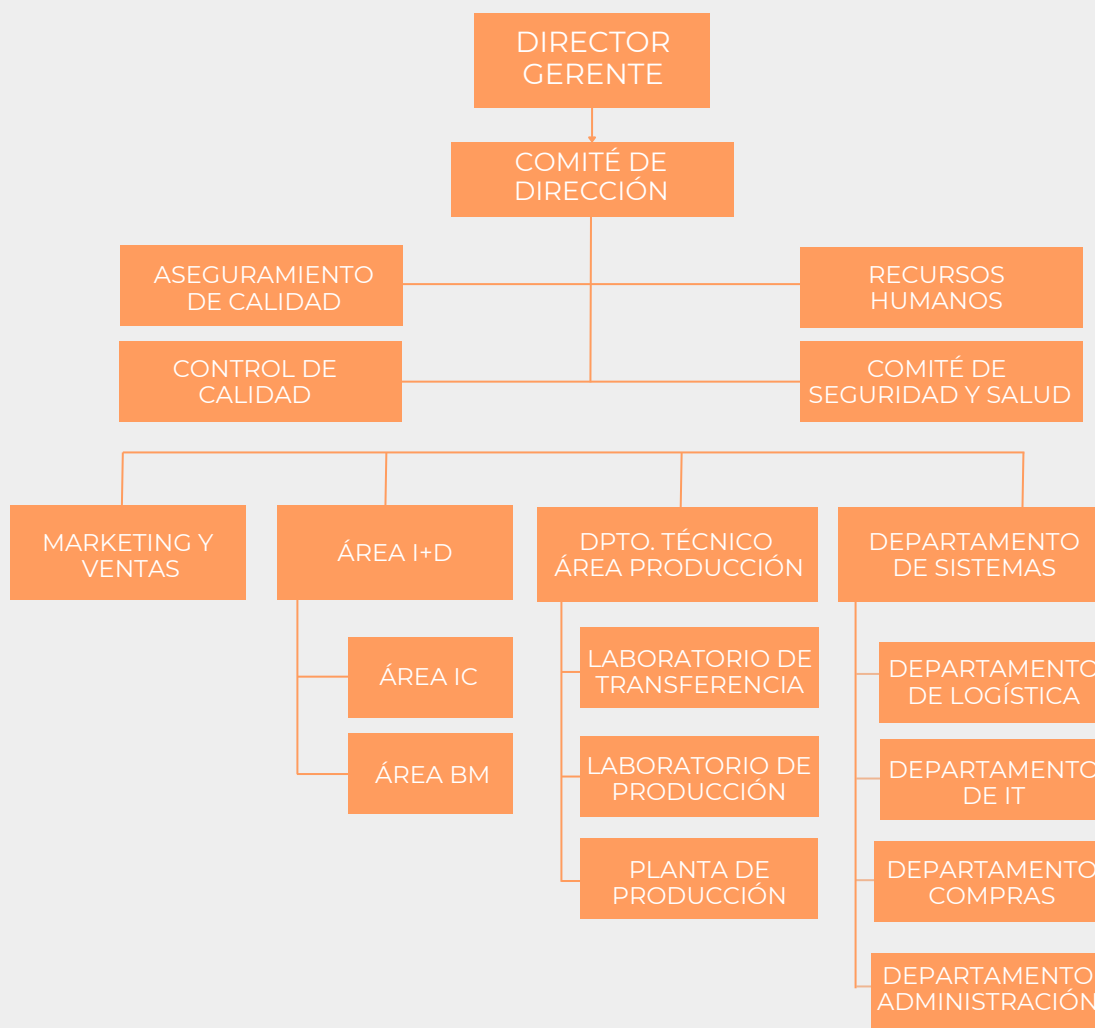
Acciones

En OPERON abogamos por la no discriminación e igualdad en todos nuestros procesos de selección. Asimismo disponemos de información desagregada por sexos de todos los candidatos que han participado en los diferente procesos.

Existe una alta satisfacción de las personas que integran la organización en lo referente a la flexibilidad horaria y vacacional, así como los beneficios se que ofrecen tales como plan de pensiones, seguro privado, plus de transporte y reparto de variable. Información mas detallada a lo largo de la memoria.

Gobierno de la organización

ORGANIGRAMA



Resultados

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Composición del Comité de Dirección	4	4	
Antigüedad en la organización	10-20 años	10-20 años	
Sexo	2 hombres 2 mujeres	2 hombres 2 mujeres	

INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES

El comité de Responsabilidad Social Corporativa lleva a cabo un análisis sobre la marcha del plan estratégico de RSC (revisión bianual) a finales del año 2023, en el que se renuevan las líneas del plan para los años 2024 y 2025.

LÍNEAS DEL PLAN DE RSC

1. La gestión ética, el buen gobierno y la sostenibilidad.

Se renueva el compromiso de velar por el buen cumplimiento de los valores y normas de conducta, promover el buen gobierno, profundizar en las necesidades e intereses de nuestros grupos de interés a través de mecanismos de consulta y el refuerzo de nuestros canales de comunicación con todos los grupos.

2. El compromiso con el equipo humano.

Fortalecer las medidas respecto a la conciliación, flexibilidad, salud y bienestar de las personas de la empresa.

3. La transparencia, comunicación y compromiso con nuestros grupos de interés.

Continuar con la promoción de la RSC de manera interna y externa. Realizar memorias de sostenibilidad y difundirlas.

4. El compromiso social y la solidaridad.

Continuar con el desarrollo de campañas solidarias y colaboración con ONG para mejorar el entorno social.

5. El cuidado medioambiental.

Trabajar en medidas para la reducción del consumo energético y reducción de consumo de agua y plásticos. Promover alianzas y colaboraciones para la mejora del entorno medioambiental.

Resultados

01

Renovación del compromiso de la organización con el Plan de **Responsabilidad Social de Aragón** obteniendo su octavo sello RSA.

Adhesión en febrero de 2023 a **Pacto Mundial de Naciones Unidas** para alinear nuestras operaciones con los #DiezPrincipios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Comprometiéndonos a contribuir con la consecución de los #ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) identificando los que se derivan de nuestra actividad diaria.



02

Renovación del compromiso de la organización con asociaciones que trabajan para la mejora del medioambiente. Proyectos para la reducción del consumo de agua, papel, plásticos y electricidad. Nuevos compromisos para la reducción de CO2 y aumento de energías renovables.

03

Nuevos programas para incentivar los hábitos saludables, el bienestar emocional y físico de las personas que conforman la empresa a través de un Plan Piloto de Salud que se implementó en 2023.

04

Renovación del compromiso de la organización con entidades sociales. Información y comunicación de los objetivos del Plan de RSC a los grupos de interés.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

	Aspectos Relevantes	Canales de Diálogo
Personas	• Conciliación laboral • Estabilidad laboral • Clima laboral • Seguridad laboral • Formación y promoción • Reconocimiento	• Encuesta clima laboral • Comité de empresa • Reuniones con responsables • Buzón de sugerencias
Clientes	• Calidad • Precio • Asesoramiento • Especificación productos • Capacidad de respuesta • Adaptación a necesidades • Confianza mutua • Cumplimiento requisitos	• Encuesta de satisfacción • Reuniones comerciales • Reuniones técnicas • Contacto directo
Proveedores	• Continuidad • Solvencia • Volumen trabajo • Planificación de pedidos	• Reuniones periódicas • Encuesta • Reuniones técnicas
Sociedad	• Mejora de calidad de vida • Participación y solidaridad • Fomento del empleo • Cumplimiento legal	• Página web corporativa • RRSS • Memoria Sostenibilidad
Medioambiente	• Protección ecosistemas • Respeto ecosistemas • Gestión de residuos • Reducción GEI	• Página web corporativa • RRSS • Memoria Sostenibilidad

GRUPOS DE INTERÉS

Nuestros grupos de interés que representan nuestra relación empresarial siguen siendo los mismos que en anteriores memorias, esto es: personas, clientes, proveedores, sociedad y medioambiente. Las acciones y buenas prácticas realizadas en los años que recoge el informe se desarrollan a continuación.

Acciones

Se enumeran de manera somera estas acciones y buenas prácticas que se desarrollarán en cada apartado de los grupos de interés.



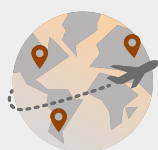
Personas

- Plan de formación continua de idioma inglés.
- Plan de pensiones.
- Seguro privado de salud.
- Concurso de dibujo infantil.
- Rincón saludable de fruta y zumos.
- Formaciones internas sobre productos, técnicas, equipos y máquinas y labores departamentales.
- Talleres de bienestar con enfoque teórico-práctico.
- Plan de salud enfocado al bienestar emocional, físico de las personas, el bienestar social y medioambiental.



Clientes

- Seminarios de formación sobre productos.
- Seminarios específicos sobre diferentes patologías



Proveedores

- Realización de seminarios (workshops) conjuntos con proveedores relevantes.
- Participación en seminarios de proveedores como sponsors y ponentes.



Sociedad

- Renovación de compromiso con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.
- Formación en diferentes grados en la Universidad de Zaragoza, Universidad San Jorge y Másteres.
- Visitas de formación a OPERON para alumnos de Bachillerato y Máster.
- Participación en jornadas deportivas solidarias.
- Participación en las jornadas de celiarquía de la mano de la Asociación Aragonesa de Celíacos.



Medioambiente

- Renovación de compromiso con el proyecto de ECODES para la reforestación de áreas; "El Bosque de los Zaragozanos"
- Formación sobre el reciclaje de plásticos y cartón y medidas concretas implementadas.

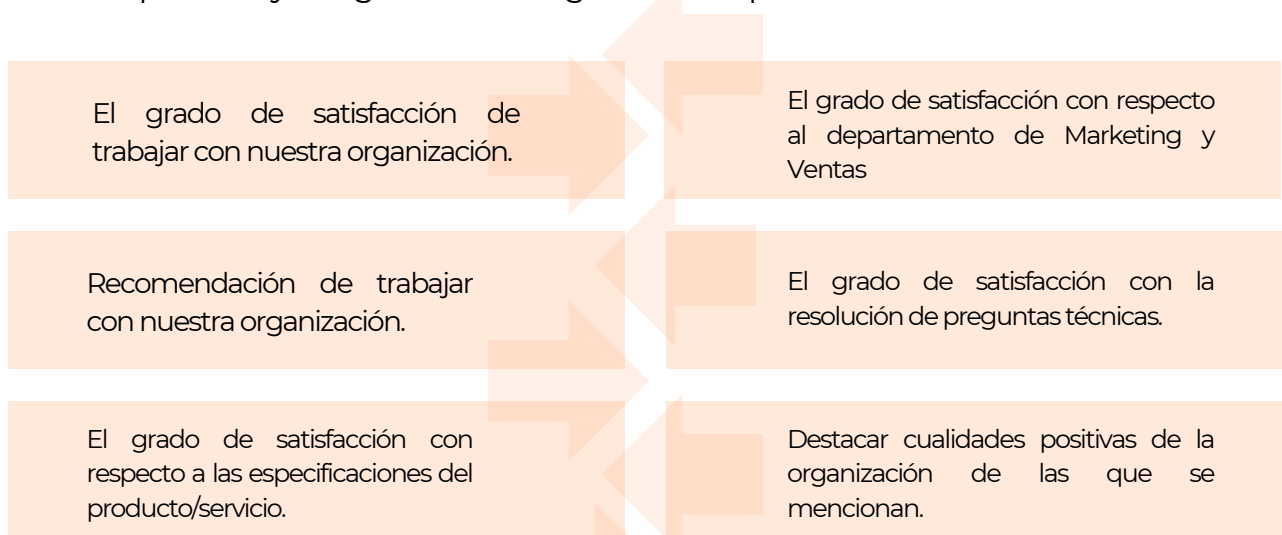
02. Clientes

Información transparente al cliente

En OPERON se trabaja con plena vocación al cliente, combinando una completa atención a todas sus necesidades y expectativas con un trato cercano, avalados por la calidad de sus productos y servicios, ampliamente reconocida en el mundo. Se establece con los clientes una forma de trabajo en equipo que nos permite orientar los esfuerzos hacia un mismo resultado, lo que genera un clima de respeto y confianza mutua.

Satisfacción de los clientes

La satisfacción de los clientes es de vital importancia para OPERON. Es una medida de cómo el producto global de la organización actúa en relación con las expectativas de nuestros clientes. Es por ello que además del sistema de gestión continuada se dispone de una encuesta anual pormenorizada que recoge de forma específica y desglosada los siguientes aspectos:



Recopilados y analizados los datos obtenidos se proponen las acciones de mejora para aquellos aspectos en los que el cliente se ha mostrado menos satisfecho.

Calidad del producto y servicio a los clientes

La calidad tanto del producto como del servicio a los clientes es otra premisa fundamental en la organización. Se trabaja siguiendo las directrices de la comunidad económica europea para el mercado de productos.

Todos los procesos que se desarrollan en la empresa siguen la norma de gestión de calidad EN ISO 13485 y son examinados y evaluados por el Organismo Notificado mediante auditorías. Además el departamento de Calidad y Asuntos Regulatorios de OPERON dispone de mecanismos para realizar auditorías internas durante todo el ejercicio.

Por otra parte en equipo comercial realiza la comercialización y posterior servicio postventa que contempla el asesoramiento y seguimiento de los clientes, resolución de dudas técnicas y tratamiento de incidencias.

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Nº de productos/servicios nuevos puestos en el mercado	4	0	
% de productos/servicios revisados/evaluados	1.0%	1.0%	

El equipo comercial de la organización realiza la comercialización y posterior servicio postventa. Este servicio contempla el asesoramiento y seguimiento de los clientes, resolución de dudas técnicas, y tratamiento de incidencias.

		AÑOS			
INDICADOR	Línea-Producto	2022	2023	Indicador G-4	
Número de reclamaciones atendidas:		127	100	G4-PR8	
Quejas:	N/A	69	41		
Reclamaciones:	N/A	58	59		
% de reclamaciones resueltas:		100,00%	100,00%		
Por tipo de reclamación:					
Producto:	Materias Primas	0	0	G4-PR8	
	Test rápidos	109	87		
	Test moleculares	18	13		
Proceso:	N/A	121	94		
Logística (envío):	N/A	6	6		
Importe de multas:	N/A	0,00%	0,00%	G4-PR9	

Transparencia informativa sobre producto/servicio

El equipo técnico y comercial se encuentra disponible en todo momento para proporcionar cualquier información que se requiera de manera clara y concisa. El departamento de Marketing trata la gestión de la información sobre productos y servicios utilizando los canales adecuados en todo momento:

Canales de difusión



Web: www.operondx.com



Ferias y eventos del sector



RRSS + YouTube

Soportes o herramientas

Introducción sobre el producto
Técnica ejecución del producto
Muestra con la que se realiza
Ficha promocional
Instrucciones de uso
Declaración CE de conformidad
Nº de referencia del producto
Formato disponible
Contenido del equipo

Embalaje del producto
Catálogos promocionales
Fichas promocionales
Noticias sobre productos
Demos de ejecución de producto
Demos de la técnica de producto
Catálogos promocionales
Fichas promocionales

La organización esta comprometida con la transparencia informativa sobre los productos y servicios así como con la formación tanto a nivel interno como externo, destacando sus formaciones a clientes y público en general sobre diferentes patologías:

Formación a clientes y público en general sobre patologías respiratorias en 7 publicaciones.

Viaje de formación a clientes en Bolivia y Chile sobre la diferentes técnicas y productos.

Vídeo testimonial sobre la importancia del diagnóstico de SARS-CoV-2 y covid persistente.

Seminario a cargo del Dr. Juan Carlos Sanz: "Microbiología de *S.pneumoniae*: serotipos emergentes en la era de las nuevas vacunas conjugadas"

INDICADOR	AÑOS	
	2022	2023
Sesiones registradas en web corporativa	No se disponen de datos reales debido a la migración a Google Analytics 4 (GA4)	
Formularios recibidos a través de la página web	220	281
Número de visitantes canal YouTube	924.613	978.254
Número de seguidores en LinkedIn	4.407	5.090
Número suscriptores a canal YouTube	1.823	2.155

03. Personas

EL ENFOQUE

El modelo de gestión de las personas en OPERON está orientado a formar, retener y atraer el talento. El compromiso de la organización se basa en ofrecer siempre un gran entorno de oportunidades que se cimienta en una serie de medidas

que se sitúan más allá de lo exigible legalmente. La empresa desea mantener estas medidas y detectar posibles mejoras en la gestión de las personas de su organización a través de mecanismos que se citan a continuación.



Meticulosa selección de aspirantes basada en la definición previa de perfiles y garantizando siempre una igualdad, independientemente de la raza, género y condiciones personales.



Manual de acogida y seguimiento de nuevas incorporaciones. Ambiente de trabajo basado en la cooperación, trabajo en equipo, comunicación e igualdad.



Plan de formación anual accesible a toda la plantilla que apoya el desarrollo de las capacidades necesarias para un correcto desempeño y la consecución de los objetivos establecidos.



Beneficios sociales: seguro médico privado para toda la plantilla - Plan de pensiones para toda la plantilla - Salario fijo + variable por encima del mercado.



Sistema de promoción interna, que permite ofrecer la posibilidad de desarrollo dentro de la empresa. Reuniones de seguimiento para fomentar el diálogo y confirmar la evaluación de cada persona dentro de la organización.



Existencia de medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, a través de un horario flexible, posibilidad de generar horas extraordinarias para conciliar, vacaciones fraccionables en horas, etc.



Plan de Prevención de Riesgos Laborales que fomenta las buenas prácticas en el trabajo y garantiza la salud y seguridad de la plantilla en su desempeño diario (comité de salud y seguridad)



Comité de empresa formado por representantes de diferentes departamentos con reuniones periódicas con la gerencia de la organización.

Satisfacción de las personas en OPERON

Con el objeto de identificar el índice de satisfacción laboral de las personas empleadas, se realiza voluntariamente de manera bianual una encuesta sobre el clima laboral, en la que se tienen en cuenta los siguientes items:

INDICADOR	AÑOS		
	2022	2023	Indicador G-4
% de personas que participan en la encuesta	37 personas (45,68%)	N/A	
Encuesta de clima laboral	61,50%	N/A	



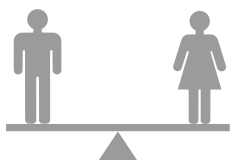
Instalaciones en las que se desarrolla la actividad de la empresa	Ambiente laboral	
Formación y Desarrollo	Flexibilidad y conciliación	Materiales y equipos disponibles
Retribución	Comunicación, reconocimiento y motivación	

La organización tiene desde sus inicios, un compromiso claro y constante con su personas implementando en todo momento políticas de conciliación, retribución, flexibilidad y formación, renovando y mejorando sus sistemas internos de gestión para el bienestar de este grupo. Las políticas que son bien valoradas en las encuestas son sobre todo las siguientes:

- ✓ La jornada continua durante todo el año sin variación
- ✓ Los salarios por encima del mercado
- ✓ Beneficios sociales: seguro médico privado
- ✓ Beneficios sociales: plan de pensiones individual con aportaciones anuales
- ✓ Formación continua durante todo el año (inglés)
- ✓ Conciliación y flexibilidad: se facilita la adaptación del horario laboral en tramos más beneficiosos para cada necesidad. Así mismo el periodo vacacional puede ser disfrutado en tramos.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

OPERON rechaza cualquier discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, edad, ideología o discapacidad y aboga por las políticas que integran la igualdad en el trato y en las oportunidades.



La empresa presentó en 2022 un plan de igualdad, que será revisado anualmente y cuya vigencia es de 2022 a 2026. Este plan tiene como objetivos generales los siguientes:

- *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.*
- *Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de la igualdad.*
- *Integrar y difundir la perspectiva de género en la estrategia de la empresa.*
- *Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.*
- *Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.*
- *Revisar posibles incidencias en las formas de contratación que impliquen infrarrepresentación.*
- *Garantizar la igualdad retributiva por razones de sexo y para puestos de igual valor.*
- *Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.*
- *Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas que componen la empresa.*
- *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.*
- *Implantar medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.*

En OPERON existe una gran diversidad cultural contando con 11 personas, de 7 nacionalidades diferentes que trabajan en equipo para lograr los objetivos comunes.



Resultados

		AÑOS		Indicador G-7
INDICADOR	2022	2023		
Composición del Comité de Direccion de la organización				
% Hombres	50,00%	50,00%	G4-LA 12a	
% Mujeres	50,00%	50,00%		
% menos de 30 años	0,00%	0,00%		
% entre 30 y 50 años	25,00%	25,00%		
% más de 50 años	75,00%	75,00%		
% otros grupos minoritarios	---	---		

Composición de la plantilla			
% Hombres	13,84%	16,85%	G4-LA 12b
% Mujeres	87,64%	83,15%	
% menos de 30 años	6,74%	8,99%	
% entre 30 y 50 años	66,29%	62,92%	
% más de 50 años	26,97%	28,09%	
% otros grupos minoritarios	---	---	

	2022	2023	Indicador G-7
Relación entre la retribución media de los hombres y el salario base			
Toda la plantilla - Salario Base:	2.187,62	2.199,49	G4-LA 13
Media:	3.207,42	3.215,64	
Altos directivos - Salario Base:	3.019,18	3.079,87	
Media:	5.840,95	5.991,47	
Mandos intermedios - Salario Base:	2.381,40	2.429,03	
Media:	2.905,01	2.913,75	
Técnicos - Salario Base:	2.005,37	2.045,48	
Media:	2.480,41	2.434,21	
Administración - Salario Base:	,00	,00	
Media:	,00	,00	
Personal base - Salario Base:	1.344,52	1.243,57	
Media:	1.603,31	1.523,12	

Resultados

RESULTADOS		AÑOS		Indicador G-7
INDICADOR	2022	2023		
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base				
Toda la plantilla - Salario Base:	2.075,14	2.115,22	G4-LA 13	
Media:	2.967,82	3.058,24		
Altos directivos - Salario Base:	3.029,48	3.079,87		
Media:	5.713,76	5.889,83		
Mandos intermedios - Salario Base:	2.381,40	2.429,03		
Media:	2.949,14	3.098,78		
Técnicos - Salario Base:	2.005,37	2.045,48		
Media:	2.508,98	2.471,61		
Administración - Salario Base:	1.674,91	1.708,40		
Media:	2.186,06	2.281,83		
Personal base - Salario Base:	1.287,55	1.313,30		
Media:	1.481,16	1.549,17		

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

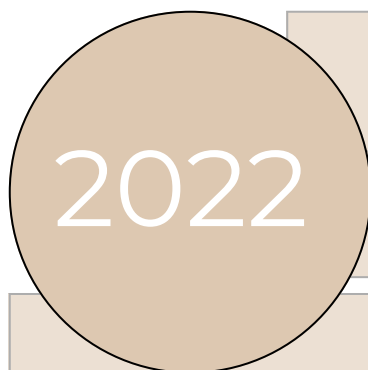
	AÑOS		
INDICADOR	2022	2023	Indicador G-7
Número de empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad			
Mujeres:	2	1	G4-LA 3a
Hombres:	0	1	
Número de empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad			
Mujeres:	2	1	G4-LA 3b
Hombres:	0	1	
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de ejercer su permiso			
Mujeres:	2	1	G4-LA 3c
Hombres:	0	1	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral que existen en la empresa			
Mujeres:	100%	100%	G4-LA 3c
Hombres:	100%	100%	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral			
Mujeres:	11,24%	14,61%	G4-LA 3c
Hombres:	0,00%	0,00%	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo			
Mujeres:	100%	100%	G4-LA 3c
Hombres:	100%	100%	
% de la plantilla que hace uso de medidas de teletrabajo			
Mujeres:	0,00%	35,58%	G4-LA 3c
Hombres:	0,00%	4,49%	

Formación en la organización

La formación es uno de los puntos importantes dentro de la organización. Se elabora anualmente un **plan de formación** según los requisitos de cada departamento, existiendo un formulario específico isotizado, acorde al sistema de calidad existente en OPERON, de solicitud de acción formativa para las personas que deseen proponer un formación en concreto. La solicitud debe ser aprobada por el/la responsable del departamento y una vez finalizada, se debe evaluar la formación realizada.

		AÑOS		
INDICADOR		2022	2023	Indicador G-4
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual				
Toda la plantilla	Hombres:	41,62	55,28	G4-LA9
	Mujeres:	42,42	47,64	
Altos directivos	Hombres:	55,00	72,5	
	Mujeres:	2,00	10,0	
Mandos intermedios	Hombres:	92,00	37,12	
	Mujeres:	47,20	45,62	
Técnicos	Hombres:	1,00	60,5	
	Mujeres:	90,40	146,57	
Administración	Hombres:	0	0	
	Mujeres:	4,00	1,50	
Personal Base	Hombres:	18,50	51,00	
	Mujeres:	68,50	34,50	

Acciones



Clases de ingles durante todo el año por grupos de nivel para toda la plantilla. Pre-intermediate, B1, First Certificate, Advanced.

Realización de seminarios internos de formación sobre productos nuevos a cargo de las especialistas de producto.

Evaluación continua de los riesgos laborales de nuevos puestos de trabajo y revisión constante del Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales.

Clases de ingles durante todo el año por grupos de nivel para toda la plantilla. Pre-intermediate, B1, First Certificate, Advanced en modalidad presencial u online.

2023

En el año 2023 se lanzó como un objetivo general de empresa la **formación interdepartamental**, identificando los grupos para las diferentes fases de formación: planta de producción, técnicos de planta, administración, informáticos, compras, logística, marketing y recursos humanos.

Las formaciones que se imparten internamente son las siguientes:

- Línea Biología Molecular.
- Línea Inmunocromatografía.
- Investigación y Desarrollo.
- Laboratorio Anticuerpos Monoclonales.
- Laboratorio de producción Inmunocromatografía.
- Planta de producción Inmunocromatografía.
- Planta de producción IC. Equipos y máquinas.
- Laboratorio de producción Biología Molecular y planta BM.
- Laboratorio Control de Calidad.
- Marketing y Ventas

Talleres a cargo de SANITAS y Mutua de Accidentes de Zaragoza (MAZ):

- 17/03/23 - **SANITAS**: Taller de Prevención de Riesgo CardioVascular.
- 12/05/23 - **SANITAS**: Taller de Primeros Auxilios y RCP.
- 12/07/23 - 05/10/23 - 09/10/23 - **MAZ**: Jornada de estiramientos + trastornos músculo-esqueléticos + manipulación de cargas.
- 08/11/23 - 15/11/23 - 22/11/23 - 29/11/23 - **MAZ**: Taller de Prevención del acoso psicológico en el trabajo.

Seguridad y Salud

En OPERON existe un fuerte y constante compromiso con la salud y la seguridad de sus colaboradores, que se traslada a las siguientes materias:

Plan de Prevención de Riesgos Laborales asentado en:

Formación en riesgos laborales.

Vigilancia de la salud a través de reconocimientos médicos anuales.

Plan de emergencia:

Formación sobre el plan.

Simulación de una situación de emergencia.

Comité de Prevención de Riesgos Laborales:

Integrado por 3 delegados de prevención pertenecientes al comité de empresa.

Simulación de una situación de emergencia.

Resultados

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación sindical en los comités formales de Seguridad y Salud	3,37%	3,37%	G4-LA5b
	100,00%	100,00%	
Número total de accidentes con lesiones	1	1	G4-LA6a
Número total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	51	35	
Número de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	24	14	
Absentismo: % día perdidos respecto al total de días de trabajo previstos	9,21%	9,07%	
Número de víctimas mortales	0	0	

Buenas practicas: Salud

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las empresas, dependiendo del grado de implantación de medidas para garantizar la salud y el bienestar de sus trabajadores, pueden hablar de un modelo y otro de **empresa saludable**, siendo las de **tercer nivel** aquellas que han llegado a **la excelencia**.

OPERON cuenta con medidas que garantizan la salud y el bienestar de su plantilla y considera que trabaja de forma continua y sistemática para lograr **la excelencia**. Es por ello que, recogiendo todas las medidas actuales e implementando nuevas, desde el comité de empresa y departamento de RSC se implementa en el 2023 un Plan Piloto de Salud llamado: **OPERON te cuida**.



Departamento RSC y Comité de empresa

Plan Piloto de Salud:
OPERON te cuida

OPERON, S.A. 2023



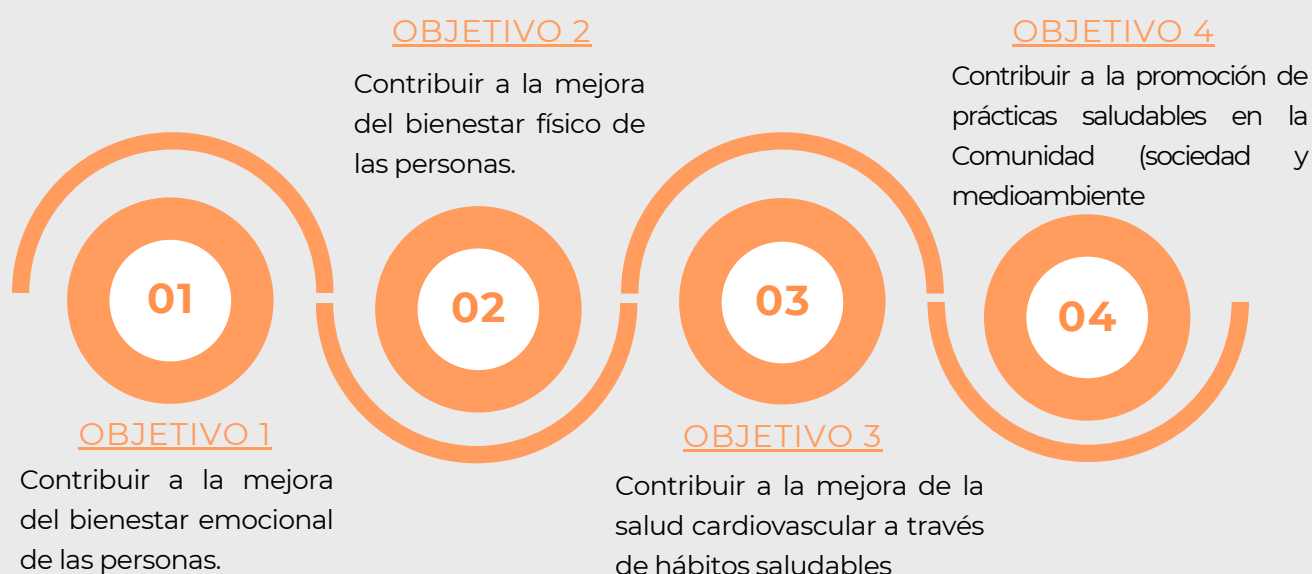
Logotipo:



Contribución al ODS:



OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN PILOTO DE SALUD



- El plan piloto se inicia en mayo y tras el apoyo de la dirección de la empresa se desarrollan las actividades en torno a los cuatro objetivos generales. Como punto de partida de este plan, se decide dedicar cada mes a una temática diferente, ofreciendo píldoras informativas, talleres y retos para cada temática.
- Cada objetivo está desglosado en objetivos específicos, con indicadores de medida de la eficacia de cada acción.
- Los indicadores para cada acción se evalúan a final del año y se cuantifican.
- En diciembre de 2023 se pidió colaboración para la evaluación del plan por parte de la plantilla, con el objeto de recabar información sobre las acciones desarrolladas, comentarios, sugerencias o cualquier otra iniciativa a través de una encuesta de valoración del plan.
- En el informe final tras la encuesta de valoración se decide modificar el plan salud y darle un nuevo enfoque para el año 2024.

TEMÁTICAS MENSUALES PARA 2023

MAYO Bienestar emocional		JUNIO Actividad física		JULIO Sociedad medioambiente	
SEPTIEMBRE Nutrición	OCTUBRE Actividad física	NOVIEMBRE Actividad física		DICIEMBRE Bienestar emocional	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS CON MAYOR ACEPTACIÓN:



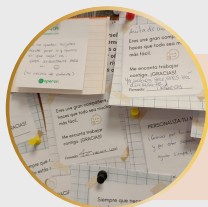
Suministro mensual de fruta y zumos a cargo de proveedor local

¡Estírate!



Reto: estírate. Formación sobre estiramientos en diferentes puestos de trabajo e incentivo para realizar pausas activas.

GRACIAS

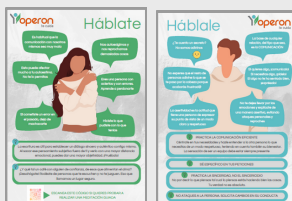


Reto: el valor de agradecer. Reparto de tarjetas de agradecimiento entre los compañeros.

PILDORAS INFORMATIVAS 2023

Bienestar emocional

MAYO



Actividad física

JUNIO



Sociedad medioambiente

JULIO



Nutrición

SEPTIEMBRE



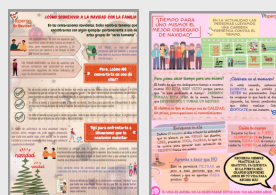
Actividad física

OCTUBRE
NOVIEMBRE



Bienestar emocional

DICIEMBRE



O4. Provedores

Modelo de gestión de proveedores

Los proveedores son otro pilar muy importante en la actividad de la empresa. Son objeto de evaluación, control y seguimiento continuo. Todos los proveedores son clasificado de forma coherente al material o servicio que suministran, atendiendo a unos criterios establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad EN ISO 13485 de la empresa.

Los compromisos que adquiere la empresa para la mejora de la gestión con este grupo de interés se resumen a continuación:

Contratos de suministro: garantizar el servicio por parte del proveedor (de acuerdo a los estándares de calidad de la organización) y el consumo por parte de OPERON.

1

Unificación de compras en el menor número de proveedores para fortalecer vínculos y la reducción del transporte y de emisiones de CO2.

2

Solicitud de cumplimentación de cuestionarios sobre la aplicación de las normas: UNE EN ISO 17100, UNE EN ISO 9001 y UNE EN ISO 13485.

3

Solicitud de cumplimentación de cuestionarios para la sensibilización en materia de sostenibilidad y prácticas laborales que se realizó

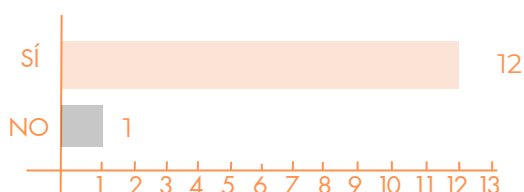
4

Resultados de los cuestionario sobre materia de sostenibilidad

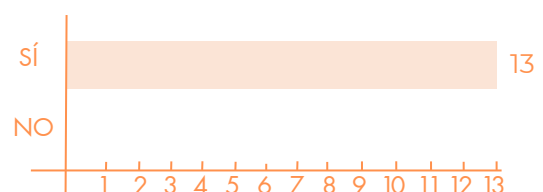
A finales del año 2022 se envían junto con el departamento de compras unos cuestionarios a través de la aplicación Survey Monkey a 50 proveedores elegidos por este departamento. De los 50 proveedores tanto nacionales como internacionales responden a los cuestionarios 13. No es una cifra representativa, con lo que durante el año 2024 se procederá al envío de este tipo de cuestionario de nuevo.

PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO Y RESPUESTAS:

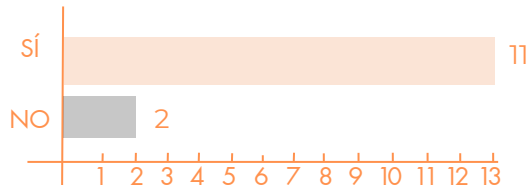
➤ 1. La empresa dispone de una política de responsabilidad social y/o código de conducta



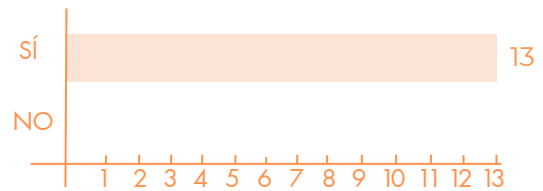
➤ 2. La empresa realiza evaluaciones de riesgo y cumple con la legislación vigente en este ámbito.



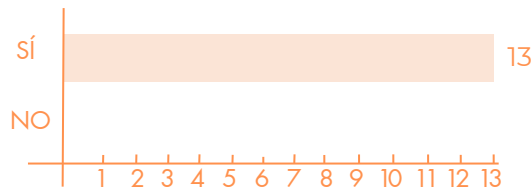
➤ 3. La empresa dispone de un plan de igualdad.



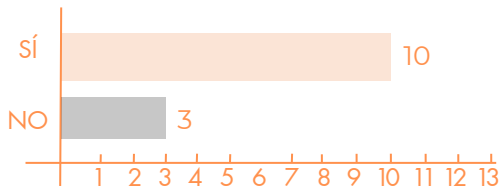
➤ 4. La empresa rechaza la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.



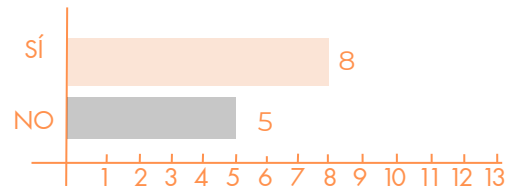
➤ 4. La empresa garantiza que se respetan los derechos laborales de todos los trabajadores y el cumplimiento de la legislación vigente/convenio colectivo, en relación con salarios, jornadas, horarios horas extraordinarias e integración laboral de personas con discapacidad.



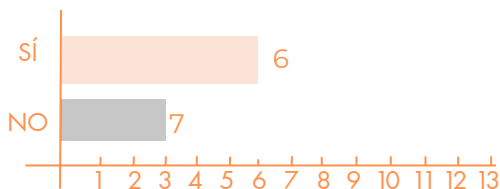
➤ 5. La empresa está adherida a alguna iniciativa internacional en materia de RSC como Pacto Mundial, etc.



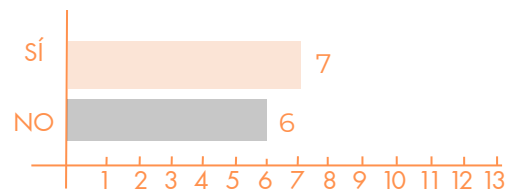
➤ 6. La empresa dispone de una política de compras y/o prácticas de homologación de proveedores que incluya aspectos del ámbito de la responsabilidad social



➤ 7. La empresa elabora un informe anual o bianual de RSC



➤ 8. La empresa dispone de certificaciones ambientales



Compras responsables

Los procesos marcados por el Sistema de Gestión de Calidad interno de la empresa permiten categorizar a cada uno de los proveedores atendiendo a la criticidad de sus productos o servicios y obtener así unos resultados óptimos en la experiencia de compra.

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas que se destina a proveedores locales	10,00%	20,00%	
Resto de España	56,00%	79,00%	G4-EC9
Unión Europea	10,00%	12,00%	
Resto del Mundo	12,00%	14,00%	

Interacción con proveedores

- Existe una base de datos de incidencias para trabajar junto a los proveedores la solución a esas incidencias que pudieran darse y prevenir o eliminar la posibilidad de repetición.
- Se realizan estrategias conjuntas con proveedores para la unificación de las compras y el fortalecimiento de los vínculos.
- Se realizan jornadas y seminarios con proveedores relevantes para la empresa, en los que se pretende afianzar y potenciar las relaciones con las empresas de sector.

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
% de proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos.	0,50%	0,50%	
Número de proyectos abiertos con equipos mixtos con proveedores.	0,00%	0,00%	
Número de eventos realizados en conjunto con proveedores	2,00%	2,00%	

05. Social

Uno de los principios de la organización es ofrecer desde sus inicios soluciones innovadoras y de calidad en el diagnóstico, encaminadas a la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

OPERON promueve el ejercicio de acciones de solidaridad para todos sus grupos de interés, identificando iniciativas alineadas con la estrategia de la empresa, que permitan generar valor compartido.

COMPROMISO CON LA CELIAQUÍA

-  Desde hace más de 20 años OPERON trabaja por la comunidad celíaca, aportando soluciones de diagnóstico tanto de la enfermedad celíaca como de la presencia de gluten en alimentos.
-  Desde el año 2003 OPERON fabrica test en formato de tira de flujo lateral o tira inmunocromatográfica para el diagnóstico de la enfermedad celíaca, así como ayuda para la realización del seguimiento de la dieta libre de gluten. 
-  Desde el año 2009 se fabrica un test genético para evaluar la predisposición genética a desarrollar la enfermedad celíaca.
-  OPERON renueva año tras año su compromiso con este colectivo, mejorando los productos ya existentes y participando en jornadas de concienciación organizadas por la [Asociación Celíaca Aragonesa](#), en las que se imparten charlas de formación y realizan test in situ en esas jornadas.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

En OPERON existe un compromiso desde hace más de 15 años con el [Banco de Sangre y Tejidos de Aragón](#) que consiste en donaciones voluntarias de sangre de gran parte de la plantilla.



La organización es consciente del impacto que realiza en la sociedad y entorno que la rodea y llevó a cabo durante diciembre de 2022 y enero de 2023 donaciones de test de diagnóstico SARS-CoV-2 a un número importante de residencias de mayores y asociaciones con diferentes temáticas en todo Aragón. Estas fueron las siguientes:



Residencia de Mayores "LAS FUENTES": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "ELÍAS MARTÍNEZ": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "MOVERA": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "HERMANOS BUISAN": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "ROMAREDA": 1.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "DELICIAS": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "SAN JOSÉ": 2.000 test - TERUEL -
Residencia de Mayores "JAVALAMBRE": 4.000 test - TERUEL -
Residencia de Mayores "ALBARRACÍN": 2.000 test - TERUEL -
Residencia de Mayores "CIUDAD DE HUESCA": 2.000 test - HUESCA -
Residencia de Mayores "SAGRADA FAMILIA": 1.000 test - HUESCA -
Residencia de Mayores "SANTA ANA": 2.000 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "SAN ROQUE": 100 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "LUIS CARLOS PIQUER": 640 test - ZARAGOZA -
Residencia de Mayores "MARÍA AUXILIADORA": 640 test - ZARAGOZA -
Hermanidad de El Refugio: 4.000 test - ZARAGOZA -
Centro social "SAN ANTONIO": 1.000 test - ZARAGOZA -
Fundación DFA: 1.000 test - ZARAGOZA -

Por otra parte una gran parte de las personas que conforman la empresa participan anualmente en la carrera de **ATADES**, cuyos fondos se utilizan en la mejora de la calidad de vida de las personas que esta asociación representa.

Conscientes del impacto que realiza la empresa tanto a nivel de la sociedad como de las personas que conforman la organización se desarrollan acciones que exceden en muchos casos la obligación legal cuyas cifras se citan a continuación

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Evolución del empleo (media de trabajadores por jornada)	84,41	91,42	G4-LA 1
Número de trabajadores con contrato indefinido	87	88	G4-HR 1
Número de iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	2,00%	2,00%	G4-HR 1
Resultados de percepción de mejores laborales	0,00%	0,00%	N/A
% de personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales.	14,61%	14,61%	G4-LA 12

Además de las acciones de donación a diferentes entidades, en OPERON existe un sólido compromiso con la formación tanto interna (como se explica anteriormente,) como externa.

*Charla formativa en Cátedra Samca de Nanotecnología - **Unizar (Zaragoza)** - a cargo de dos jefas de proyecto de I+D.*

*Charla formativa en Grado de Biología, Asignatura: Biología Clínica - **Universidad San Jorge (Zaragoza)** - "Introducción a las técnicas inmunoquímicas", a cargo de especialista de producto de IC.*

*Charla formativa en Grado de Biología, Asignatura: Biología Clínica - **Universidad San Jorge (Zaragoza)** - "Introducción a los test de Inmunocromatografía", a cargo de especialista de producto de IC.*

*Charla formativa en Grado de Biología, Asignatura: Cultivo Celular - **Unizar (Zaragoza)** -, a cargo de especialista de producto.*

*Charla formativa en Grado de Veterinaria, Asignatura: Técnicas Inmunoquímicas aplicadas al control de calidad de los alimentos - **Unizar (Zaragoza)** -, a cargo de especialista de producto.*

*Charla formativa en Grado de Veterinaria, Asignatura: Técnicas Inmunoquímicas aplicadas al control de calidad de los alimentos - **Unizar (Zaragoza)** -, a cargo de especialista de producto.*

*Charla formativa en Máster: Calidad, Seguridad y tecnología de los alimentos - **Unizar (Zaragoza)** -, a cargo de especialista de producto.*

*Visita de formación a OPERON de alumnos de Bachillerato de Ciencias del **Colegio Alemán** de Zaragoza. Charlas formativas sobre técnicas inmunoquímicas y taller práctico, a cargo de especialistas de producto.*

*Visita de formación a OPERON de alumnos de la **Facultad de Veterinaria** de Zaragoza del Máster de Técnicas Inmunoquímicas. Charlas formativas y taller práctico, a cargo de especialistas de producto.*

FORMACIONES

Canales de comunicación

Gestionados por los departamentos de Marketing y RRHH la organización dispone de un procedimiento de comunicación tanto interna como externa.

Comunicación interna

- Comunicación de indicadores y consecución de objetivos.
- Reunión de plantilla.
- Reuniones de departamento.
- Reuniones interdepartamentales.
- Tablón de anuncios.
- Correo electrónico
- Buzón sugerencias.

Comunicación externa

- Publicación de memoria RSC.
- Página web corporativa.
- Reuniones con distribuidores.
- Reuniones con proveedores.
- Mailings.
- RRSS: LinkedIn y YouTube

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Número de eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionadas con el desempeño social	3	2	G4-SO 1
Horas al año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionadas con el desempeño social	35	40	G4-SO 1

Buenas prácticas en la organización

- ➔ Publicaciones semanales programadas en redes sociales.
- ➔ Vídeos de difusión en el canal de YouTube de la empresa.
- ➔ Buzón de sugerencias e ideas.
- ➔ Asistencia a congresos relacionados con el sector de la empresa.
- ➔ Asistencia a ferias nacionales e internacionales del sector.
- ➔ Difusión del compromiso de la organización con el Plan de Responsabilidad Social de Aragón y con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

06. Medio ambiente

OPERON fomenta el respeto por el entorno y se preocupa y ocupa por el Medio Ambiente, promoviendo acciones que lo protegen, lo mejoran y prevengan de deterioros. Por ello pone en marcha actuaciones en relación con el control y consumo responsable y la correcta gestión de residuos entre otros.

Modelo de gestión y compromisos adquiridos

- 💡 Concienciación de las personas que conforman la empresa para el favorecimiento de conductas medio ambientalmente sostenibles.
- 💡 La búsqueda de métodos para la reducción de residuos y su reciclado cuando proceda.
- 💡 La reducción de plástico y materiales no reciclables.
- 💡 La reducción de papel y cartón.
- 💡 La reducción de consumo eléctrico.
- 💡 La reforestación de nuestro entorno más inmediato para crear espacios verdes beneficiosos para la sociedad.

Impacto ambiental

La actividad que se realiza en OPERON no emite emisiones contaminantes. Aún así se realizan acciones para minimizar los residuos y se obtiene información en cuanto a estrategias frente al cambio climático con respecto a nuestra actividad.



Durante los años 2022 y 2023 OPERON sigue colaborando con la iniciativa de “El Bosque de los Zaragozanos”, un proyecto del Ayuntamiento de Zaragoza de la mano de ECODES.

AÑO 2022: Plantación en Vedado de Peñaflor.

AÑO 2023: Plantación en Vedado de Peñaflor.

Impacto ambiental - Resultados

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Consumo electricidad: (KW)	397.529	396.634	G4-EN3
Consumo gas: (kWh)	110.645	94.363	G4-EN3
Consumo combustibles fósiles por tipología: (kWh)	0	0	G4-EN3
Consumo combustibles fósiles en transporte: (kg CO2 eq)	1.866	1.557	G4-EN30
Consumo agua: m3 en oficina	2.108	2.650	G4-EN9
Consumo agua: m3/kg de producto	2.108	2.650	G4-EN9
Consumo papel: kg	7.500	6.150	G4-EN1
Consumo papel reciclado/total: kg	0	0	G4-EN2
Residuos peligrosos (kg o T) gestionados/producidos por unidad de producción	720	815	G4-EN23
Residuos NO peligrosos (kg o T) gestionados/producidos por unidad de producción	4.125	3.115	G4-EN23

Gestión y comunicación ambiental

La organización colabora con una estrategia común frente al cambio climático traducida en pequeñas acciones que se realizan día a día en la actividad de la empresa. Existen compromisos en esta materia que se llevarán a cabo en las nuevas instalaciones que se inaugurarán en el año 2025 a través del uso de energías naturales, renovables y limpias que se detallarán en futuros informes RSC de OPERON.

INDICADOR	AÑOS		Indicador G-4
	2022	2023	
Emisiones CO2	NO APLICA	NO APLICA	G4-EN15
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/refrigeración (kg CO2 eq)	NO APLICA	NO APLICA	G4-EN15
Emisiones globales (kg CO2 eq)	NO APLICA	NO APLICA	G4-EN15
Cantidad de emisiones por unidad de producto fabricado/por horas trabajadas	NO APLICA	NO APLICA	G4-EN18
Potencia generada con energías renovables (kWh)	2.150	2.000	G4-EN3

O7. Compromiso con Pacto Mundial y los ODS

Con motivo de la celebración de nuestro 50 aniversario en 2023, decidimos dar un paso más, y en febrero firmamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas España como socios, lo que significa que OPERON se compromete a alinear sus operaciones con Diez Principios Universalmente Aceptados en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, así como a tomar medidas en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La organización ha identificado como prioritarios los siguientes ODS:



ODS 3. Salud y Bienestar

Promoción constante de la salud y el bienestar integral de las personas (salud física y emocional). Puesta en marcha de Plan Piloto de Salud que aúna la formación, actividades físicas, actividades de voluntariado, actividades medioambientales, etc.



ODS 5. Igualdad de Género

La conciliación de la vida laboral y personal es una de las prioridades en la organización. El fomento de la igualdad y la integración es una constante.



ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico

A través de la contratación sin discriminación por razón de sexo, edad o características personales, garantizando unas condiciones de trabajo dignas,



ODS 9. Industria, innovación e infraestructura

A través de la inversión en I+D+i para impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación en actividades de la empresa. Fomento a presente y futuro de la eficiencia energética en todos los ámbitos de actuación de la empresa.

