

2024

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

**Empresa familiar aragonesa con más de 28 años de experiencia en el equipamiento de colectividades.**

Damos soluciones de equipamiento personalizadas a empresas, organizaciones y colectividades para crear espacios seguros, saludables y conectados.



**MEGABLOK**  
ESPACIOS PARA CUIDAR DE TI

# ÍNDICE

<b>02</b>	<b>Índice</b>	<b>30</b>	<b>Información sobre cuestiones relativas al personal</b>
<b>03</b>	<b>Carta del Director general</b>	30	<i>Enfoque de gestión</i>
<b>04</b>	<b>La organización y su ecosistema</b>	31	<i>Empleo</i>
04	<i>Modelo de negocio</i>	35	<i>Organización del trabajo</i>
05	<i>Cadena de valor, productos y servicios</i>	36	<i>Salud y seguridad</i>
12	<i>Gobierno corporativo</i>	38	<i>Diálogo social, consulta y participación</i>
14	<i>Política y estrategia</i>	38	<i>Formación</i>
17	<i>Riesgos</i>	39	<i>Accesibilidad</i>
18	<i>Indicadores clave de sostenibilidad</i>	39	<i>Igualdad</i>
<b>19</b>	<b>Grupos de interés y materialidad</b>	<b>42</b>	<b>Información sobre cuestiones sociales, ética e integridad</b>
19	<i>Grupos de interés</i>	42	<i>Enfoque de gestión</i>
19	<i>Análisis de materialidad</i>	42	<i>Gestión de derechos humanos</i>
20	<i>Balance de asuntos materiales</i>	43	<i>Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno</i>
<b>21</b>	<b>Información del medio ambiente</b>	44	<i>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</i>
21	<i>Enfoque de gestión ambiental</i>	<b>46</b>	<b>Proveedores y alianzas</b>
21	<i>Contaminación</i>	46	<i>Enfoque de gestión</i>
22	<i>Economía circular y gestión de residuos</i>	46	<i>Subcontratación y proveedores</i>
24	<i>Uso sostenible de los recursos</i>	<b>48</b>	<b>Clientes y consumidores</b>
26	<i>Cambio climático</i>	48	<i>Enfoque de gestión</i>
29	<i>Protección de la biodiversidad</i>	48	<i>Consumidores</i>

# CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Nos gustaría compartir con todos la **Memoria de Sostenibilidad 2024**, un referente clave en nuestro firme compromiso con el desarrollo de soluciones de equipamiento personalizadas y respetuosas con el medio ambiente. Este informe no solo resume los hitos y progresos alcanzados durante el último año, sino que también reafirma nuestra dedicación constante a la **sostenibilidad, la innovación y el bienestar** de todos nuestros grupos de interés.

En primer lugar, queremos transmitir nuestro más sincero reconocimiento a **nuestros colaboradores**. Su esfuerzo, talento y perseverancia representan el motor que impulsa a nuestra organización. Cada logro obtenido, cada avance tecnológico y cada proyecto culminado con éxito son prueba de su entrega y pasión. Su habilidad para adaptarse a los cambios y superar desafíos es digna de admiración y nos permite avanzar con decisión hacia un futuro más sostenible y conectado.

A **nuestros clientes**, les agradecemos profundamente su confianza y fidelidad. Su respaldo continuo nos impulsa a superarnos día a día, desarrollando productos que no solo responden a sus necesidades, sino que también promueven un entorno más seguro y saludable. Sus opiniones y sugerencias son clave en nuestros procesos de mejora e innovación.

A **nuestros aliados estratégicos y proveedores**, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento. Su compromiso con la calidad y la sostenibilidad es vital para lograr nuestros objetivos. Valoramos enormemente su disposición para colaborar estrechamente con nosotros, manteniendo altos estándares y compartiendo una visión común de responsabilidad y progreso conjunto.

A **la comunidad y a todos los actores involucrados**, queremos manifestar nuestro aprecio por su constante apoyo y cooperación. La sostenibilidad es un desafío colectivo y nos sentimos orgullosos de ser parte activa en la promoción de prácticas responsables y sostenibles.

**Seguimos firmemente orientados hacia la internacionalización, la transformación digital y la generación de valor mediante la innovación.** Confiamos plenamente en un porvenir donde la sostenibilidad y la conectividad se consoliden como pilares fundamentales, y donde las personas continúen siendo el eje central.

Unidos, estamos construyendo un futuro más prometedor para todos.





# MODELO DE NEGOCIO

**MEGABLOK** es una empresa familiar aragonesa, con más de 27 años de historia dedicada al **diseño, fabricación y comercialización de soluciones de equipamientos personalizados para empresas, organizaciones y colectividades.**

Su propuesta de valor se centra en **taquillas, armarios, consignas, Community Locker, bancos y vestuarios**, entre otros, con el propósito de crear espacios seguros, saludables y conectados.

**MEGABLOK** proporciona soluciones de bienestar, orden o conectividad adaptadas a las necesidades de sus clientes, destacando por el diseño, los materiales, el proceso de fabricación y uno de los aspectos que nos diferencia, la personalización de cada proyecto.

Distintos entornos utilizan nuestros productos tales como gimnasios, centros educativos, hospitales o empresas industriales.

Conscientes de que las necesidades y usos de los espacios están cambiando, **MEGABLOK** se adapta al futuro gracias a su capacidad de innovación sostenible y proactividad en el diseño.

## CIFRAS RELEVANTES DE LA EMPRESA

- Millones de euros de facturación **15.419.212€**
- Millones de euros de beneficio **900.136€**
- Miles de euros en inversiones: **464.613 €**
- Millones de euros volumen de compras: **6.526.374 €**
- Millones de euros en gasto de personal: **2.266.637 €**
- Millones de euros en proveedores locales: **432.699€**
- Plantilla física: **65 personas**
- Horas de formación: **700 horas**

# LA ORGANIZACIÓN

MEGABLOK tiene su sede central en España, en Zaragoza.

Pkataforma Logística PLA-ZA, C/ Palermo, 7. 50197 ZARAGOZA (SPAIN)

Teléfono (+34) 976 50 54 88 - Fax (+34) 976 50 36 60

e-mail: [comercial@megablok.com](mailto:comercial@megablok.com) France 01 84 88 40 46 Contactez nous

## CADENA DE VALOR, PRODUCTOS Y SERVICIOS

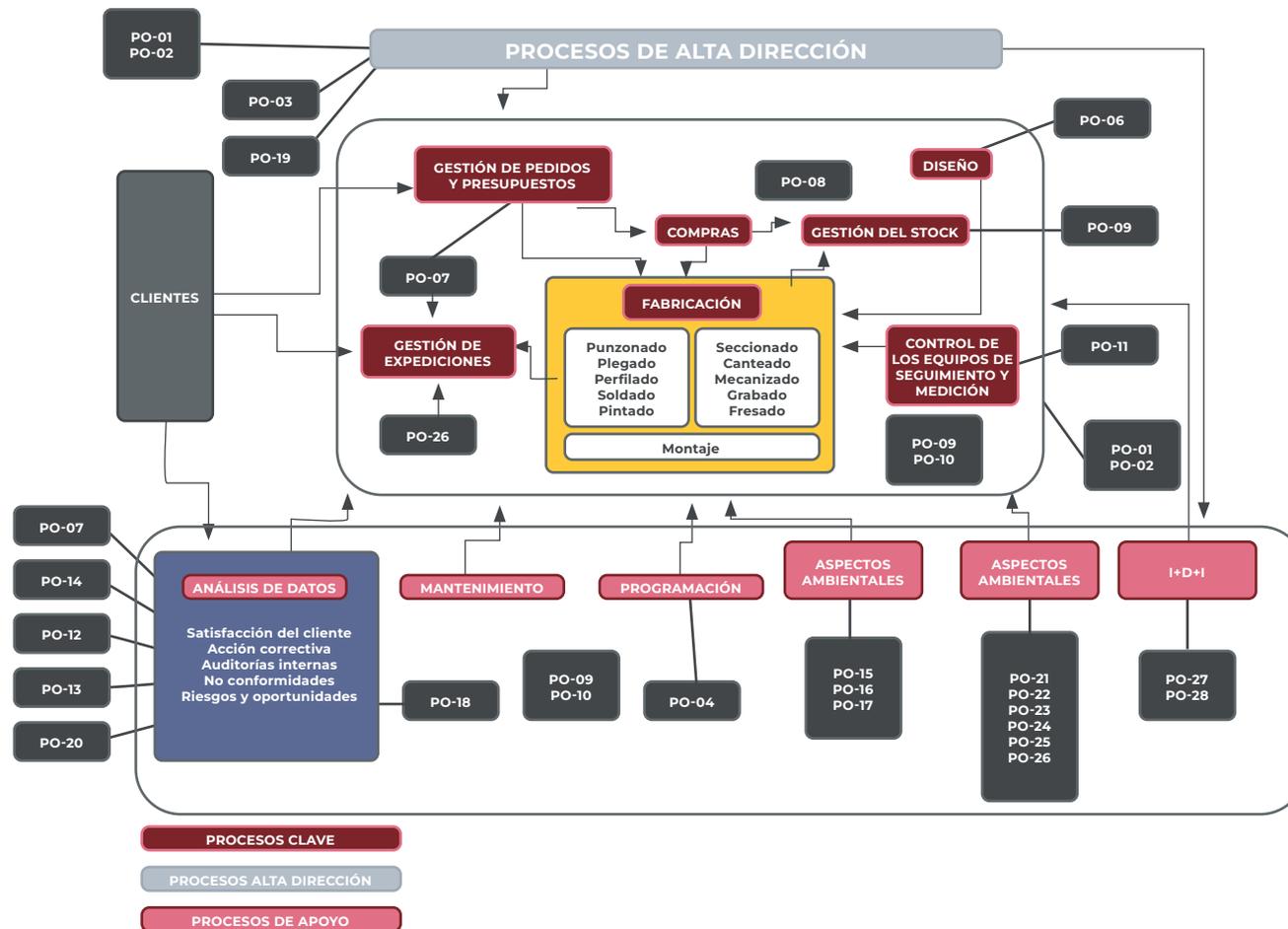
**MEGABLOK**, es un proveedor global líder de soluciones de equipamientos personalizados para empresas, organizaciones y colectividades, cuyas actividades se fundamentan en diseño, fabricación y comercialización. Es una organización dedicada y dirigida a sus clientes y a todos sus grupos de interés.

### SISTEMA DE GESTIÓN Y GESTIÓN POR PROCESOS

MEGABLOK que, realiza su actividad por procesos, tiene implantadas las normas de gestión ISO: 9001, 14001, 14006, 45001 Y 166002.

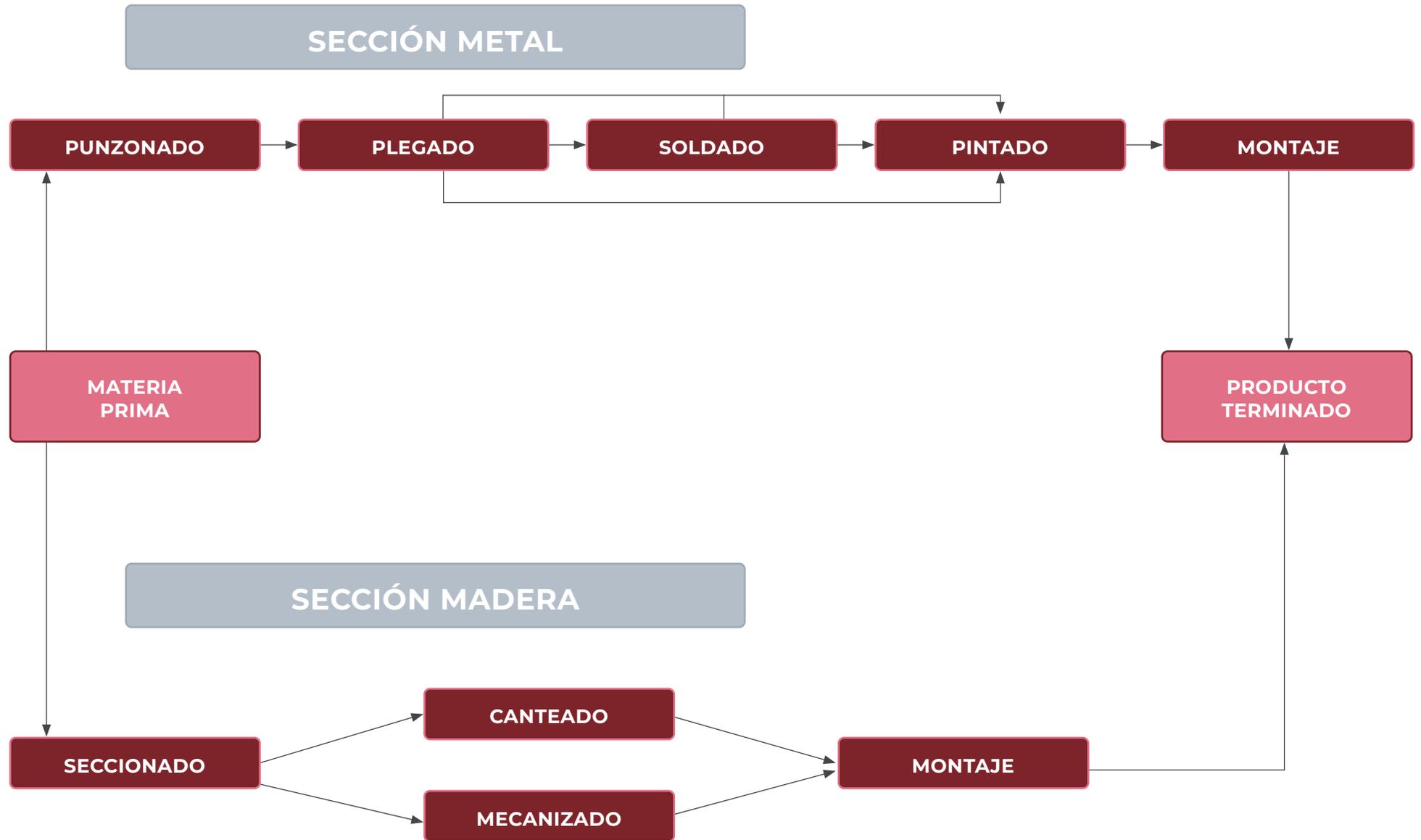


El **Mapa de Procesos** pone en valor las actividades realizadas por la organización con el objetivo de la eficiencia y el resultado final de acuerdo con las especificaciones del cliente.



## PRODUCTOS

La propuesta de valor de MEGABLOK pasa por una clara y eficiente descripción de sus procesos de cadena de valor, que comienza desde la gestión de proveedores de materias primas, el equipamiento necesario e innovador y el montaje de producto terminado con la excelencia como estandarte.





## TAQUILLAS ECO PRO

Adaptadas a diferentes tipos de vestuarios, desde los vestuarios deportivos hasta los vestuarios laborales. Fácil montaje, gran resistencia, con etiquetero y rosetas de ventilación. Con sistema de inicial y extensiones, ampliable a voluntad.

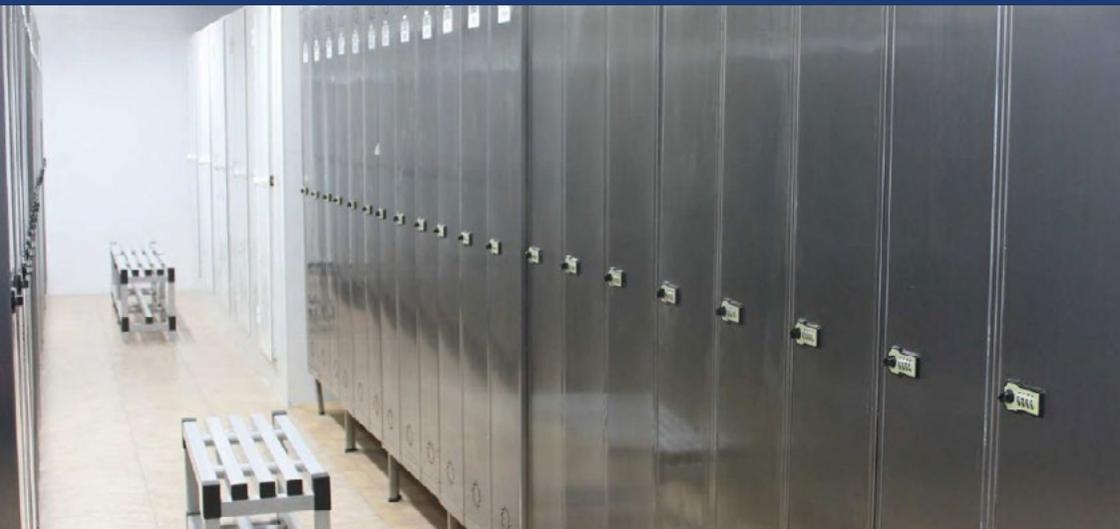
## TAQUILLAS MONOBLOK

Taquillas soldadas. No necesitan de instalación, mucho más cómodo para colocar en un solo bloque. Material ideal para todo tipo de industrias gracias a su rigidez y a su resistencia. Las taquillas soldadas se usan principalmente como mobiliario de oficinas, escuelas y hospitales.



## TAQUILLAS INOX

Las taquillas de acero inoxidable son muy usadas en la industria alimentaria por su resistencia al óxido, lo que previene microbios y bacterias. Además, su fácil mantenimiento ayuda a conservar altos niveles de higiene.





## ARMARIOS METÁLICOS

Armarios metálicos de diferentes medidas y colores. Ofrecen una gran resistencia y seguridad. El material principal que conforma estas taquillas es el acero laminado en frío, mucho más resistente a impactos por lo que no se deforma con tanta facilidad, además de duradero al paso del tiempo.

## CONSIGNAS METÁLICAS

Estas taquillas, hechas de chapa de acero galvanizado, vienen en varios tamaños y formatos para guardar desde objetos pequeños hasta maletas. Son apilables y unibles, ideales para optimizar espacios, y se usan en lugares como supermercados, hoteles, tiendas o administraciones públicas.



## TAQUILLAS MELAMINA HIDRÓFUGA

Fabricadas con tableros aglomerados de fibra de densidad media (16 mm en cuerpo y 19 mm en puertas), recubiertos con papel decorativo impregnado con resinas melánicas. Se destacan por su robustez y elegancia.



## ● TAQUILLAS FENÓLICAS

Las taquillas fenólicas son duraderas, higiénicas y seguras. Resisten cambios de temperatura, humedad, vapor y fuego, funcionando además como aislante térmico. Aptas para interiores y exteriores.

## ≡ BANCOS DE VESTUARIO

Bancos para vestir cualquier vestuario, tanto con taquillas como sin ellas. De diferentes materiales como acero, madera, melamina, fenólico o PVC. De diferentes alturas, para poder optar a respaldos, percheros o repisas.



## ● COMMUNITY LOCKER

Las taquillas Community Locker son resistentes, seguras y fáciles de mantener. Ideales para espacios compartidos como gimnasios u oficinas, se adaptan a diferentes configuraciones y permiten opciones de cierre mecánico o electrónico.



## CHARGING BOX

Las Charging Box son taquillas con sistema de carga integrado, ideales para recargar dispositivos electrónicos de forma segura. Compactas y prácticas, se usan en oficinas, centros educativos y espacios públicos.

## TAQUILLAS DE PLÁSTICO

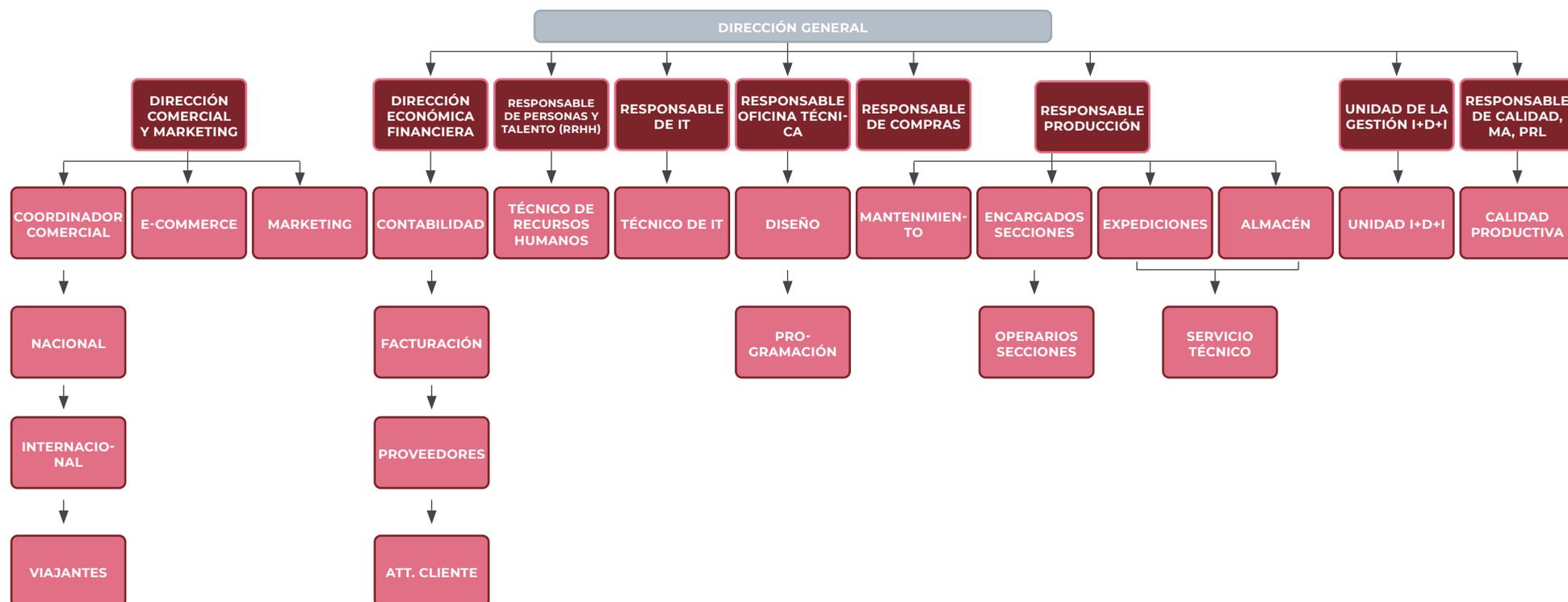
Las taquillas de plástico son ligeras, resistentes a la humedad y a la corrosión. Ideales para piscinas, gimnasios y entornos húmedos, ofrecen durabilidad y fácil mantenimiento.



# GOBIERNO CORPORATIVO

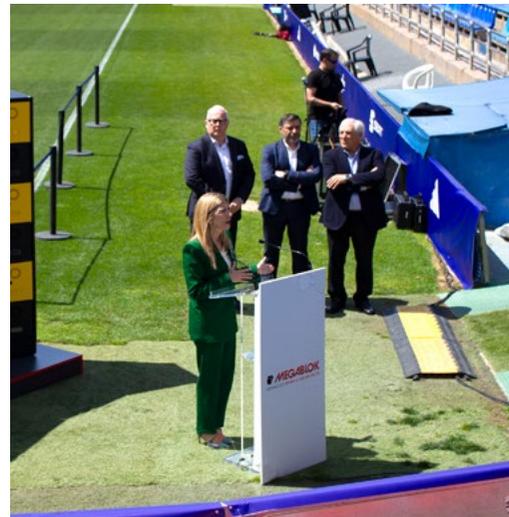
**MEGABLOK** establece su gobierno corporativo con el objetivo de proveer los recursos para proteger los intereses de la empresa y los accionistas, promocionando la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, y asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades con los Grupos de Interés.

Apuesta por un alto compromiso con la sostenibilidad e integridad corporativa, con el objeto de situarse como referente del sector en el cumplimiento legal (lucha contra el fraude y la corrupción), la transparencia y el buen gobierno.



# GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

La máxima autoridad ejecutiva en MEGABLOK es Dirección General. Preside el Comité de Dirección, órgano ejecutivo de decisión y control, que está compuesto además por los Directores de Departamento de acuerdo con el organigrama.



# POLÍTICA Y ESTRATEGIA

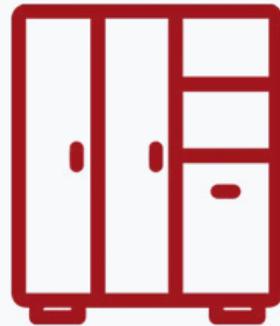
## POLÍTICA. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MEGABLOK es una organización dedicada y dirigida a sus clientes y a todos sus grupos de interés. Está sustentada, principalmente, en cuatro pilares:



### SOMOS FABRICANTES

Nos encargamos del diseño, fabricación y montaje de su instalación.



### SOLUCIONES A MEDIDA

Ofrecemos la mayor gama de opciones para el equipamiento dando respuesta a tus necesidades.



### SOSTENIBLES

En Megablok estamos completamente comprometidos con el medio ambiente



### PERSONAS

Las personas, dentro y fuera de nuestra organización son nuestra razón de ser.

La organización cuenta con procesos sostenibles, impulsados por tecnología de vanguardia y la mejor trazabilidad para el cumplimiento de políticas y compromisos. Estos pilares se funden en la **MISIÓN, VISIÓN Y VALORES** de la organización:

## MISIÓN

Crear espacios seguros, saludables y conectados para cuidar de las personas y hacerles la vida más fácil. Esta misión se consigue a través de:

- La satisfacción de sus clientes.
- La excelencia en la fabricación de sus productos cumpliendo con los requisitos establecidos por sus clientes y las normativas más exigentes.
- La puntualidad en las entregas.
- La optimización de la eficacia en la preparación de los pedidos.
- La mejora continua de sus procesos.
- EL control de sus aspectos ambientales.
- Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- Buscando nuevas oportunidades a través de la innovación.
- Comprometidos en el cambio climático contribuyendo a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- La Investigación, el Desarrollo y la Innovación como factor clave en los proyectos.

## VISIÓN

Convertirse en una empresa innovadora reconocida internacionalmente en el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de mobiliario metálico y productos para colectividades, incluido el mobiliario con sistemas tecnológicos.

## VALORES

El compromiso. cumplir las expectativas de sus clientes.

La honestidad. Garantizar la buena calidad del trabajo, así como los materiales empleados.

El respeto con el medio ambiente.

La constancia. Inculcar a sus empleados el valor del trabajo duro y constante que redundan en beneficios tanto personales como para la empresa.

Innovación: Hacer productos diferentes, que aporten un valor diferencial a nuestros clientes.

Máxima Protección: De forma proactiva, proteger a los trabajadores eliminando o disminuyendo riesgos.

## ESTRATEGIA

En 2024, siguiendo nuestro plan Plan Estratégico 2023 - 2025, se llevan a cabo los diferentes hitos para conseguir una producción más digitalizada y un producto más ecológico, que ha favorecido la consolidación de una nueva realidad, una organización en continuo crecimiento, fuerte en lo económico, que cuenta con un liderazgo transformador y ejemplar, que ha entendido y ejecutado perfectamente las directrices que establece el cambiante mercado y todos los grupos de interés, y que mantiene un compromiso con el entorno, pero como no podía ser de otra manera, sustentada en los valores que la han llevado hasta este momento de desarrollo y con nuevas expectativas para el futuro.

En 2024 sea actualizado el Plan Estratégico 2023 – 2025 que tendrá presente en su desarrollo un marco con diferentes líneas estratégicas relacionadas con los siguientes aspectos:

- Mercados. Internacionalización
- Innovación y diseño de productos
- Crecimiento sostenido
- Sostenibilidad
- Innovación
- Gestión de las personas y desarrollo del talento
- Comunicación y reputación



Alineado con la estrategia, fundamentado en el aspecto Sostenibilidad, **MEGABLOK** pretende promover la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la agenda 2030. Para ello y con una primera aproximación, se pone de manifiesto la selección de los objetivos con los que trabajará en el próximo Plan Estratégico:

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

### MEGABLOK



# RESULTADOS CLAVE ECONÓMICOS

Beneficios obtenidos	2024	900.136€ (*) resultados antes de impuestos
Impuestos sobre beneficios pagados	2024	239.277€
Subvenciones públicas recibidas	2024	7.474€
Volumen de facturación	2024	15.419.212€
Aprovisionamientos   Volumen de compras	2024	6.526.374€
Personal   Sueldos y salarios	2024	2.266.637€

## RIESGOS

La dirección de **MEGABLOK** realiza una gestión de riesgos con la finalidad de proteger la continuidad del negocio a largo plazo. Cada proceso del negocio analiza los riesgos y oportunidades que le afectan, considerando tanto el contexto interno como el externo en el que se desenvuelven.

Fruto de la gestión realizada, los riesgos no financieros se congregan en tres grupos, los que vienen de la dirección y buen gobierno, los relacionados con la sostenibilidad y los que provienen de la sociedad.

A continuación, destacamos los principales riesgos de los estados no financieros.

ACCIONES/DECISIONES QUE AFECTAN AL BUEN GOBIERNO	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
Ausencia de liderazgo	Cumplimiento legal
Transparencia deficiente	Cumplimiento de contratos, compromisos y alianzas
Incumplimientos legales	2024
Ausencia de ética y honestidad en las relaciones	2024

ACCIONES/DECISIONES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
Residuos	Cálculo de la huella de carbono
Emisiones	Seguimiento y control de consumos y optimización de residuos
Consumo de recursos	Control de la legislación
Incumplimiento legal	Análisis e implantación de medidas de choque para adaptarse a los mismos
Riesgos operativos	

GESTIÓN DE PERSONAS, RECURSOS HUMANOS	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
Rotación	Planes de igualdad y conciliación
Competencias y salida de talento	Planes de carrera, promoción y aprendizaje interno y externo
Necesidad de igualdad y conciliación	Servicio de prevención de riesgos laborales
Protección de datos	Cumplimiento Reglamento de Protección de datos
Satisfacción y clima laboral	

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
Compromisos con comunidades locales	Cumplimiento legal
Relación y compromisos con el medio ambiente y cambio climático	
Transparencia y honestidad	
Uso responsable de los recursos	

# MARCADORES CLAVE DE SOSTENIBILIDAD

Los indicadores clave de los estados no financieros de MEGABLOK son los siguientes:

INDICADORES CLAVE DE LOS ESTADOS NO FINANCIEROS	
MEDIO AMBIENTE	SOCIEDAD
Eficiencia energética. Gestión de consumos	Inversión local
Reducción de residuos producidos	Beneficio distribuido
Huella de carbono	
PERSONAS	CLIENTE
Formación	Satisfacción y fidelización
Absentismo	Reclamación y quejas
Accidentalidad	Multas o sanciones por incumplimientos

# GRUPOS DE INTERÉS

**MEGABLOK** establece su estrategia teniendo en cuenta los intereses, requisitos y expectativas de sus partes interesadas o grupos de interés. La identificación de los grupos de interés se realiza de acuerdo con un proceso de trabajo en equipo, liderado por el Comité de Dirección y atendiendo a la siguiente metodología:

- Análisis previo del ecosistema.
- Identificación de los grupos de interés.
- Identificación de necesidades y expectativas de los grupos de interés.

La identificación de los Grupos de Interés de **MEGABLOK** se realiza en función de la facilidad para el establecimiento de relación y la criticidad del impacto de las decisiones en ambas direcciones, del grupo de interés y de la empresa. Los grupos de interés son los siguientes:



# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

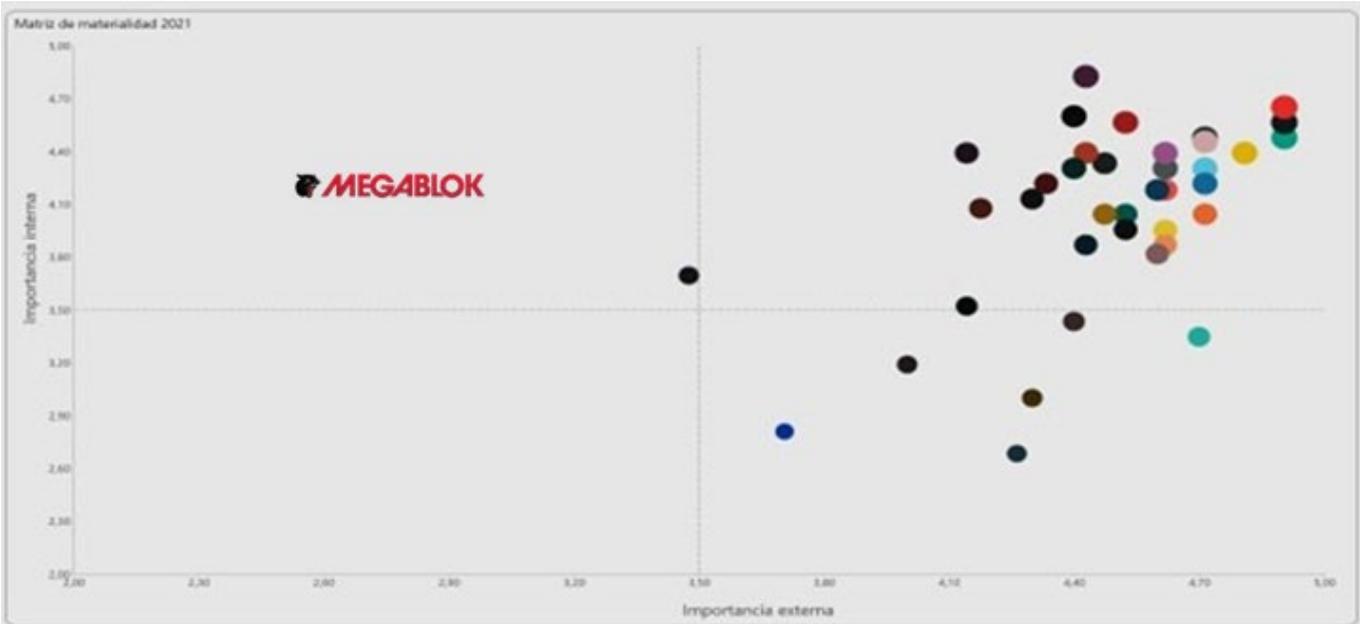
Para diseñar los contenidos de esta Memoria y seleccionar los aspectos que son relevantes, MEGABLOK ha llevado a cabo un Análisis de Materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que comunicar a sus Grupos de Interés.

Se ha partido de los aspectos definidos por el Global Reporting Initiative, GRI, y se han incluido otros aspectos relevantes a las características propias de la compañía. Asimismo, para la priorización y definición de los asuntos, se han realizado encuestas internas al Comité de Dirección, estableciendo la percepción como medida de capturar la información concerniente a los grupos de interés.

# BALANCE DE ASUNTOS MATERIALES

Se identificaron los siguientes aspectos materiales derivados del proceso mencionado:

Nº	ASPECTO MATERIAL	Nº	ASPECTO MATERIAL
1	Perfil de la organización y gobierno corporativo	9	Efluentes y residuos
2	Estrategia	10	Cumplimiento ambiental
3	Desempeño económico	11	Empleo
4	Presencia en el mercado	12	Privacidad del cliente
5	Materiales	13	Cumplimiento socioeconómico
6	Energía	14	Innovación
7	Agua	15	Modelo comercial y asesoría a clientes
8	Competencia desleal	16	Comunicación y marketing



# ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

**MEGABLOK** asume el compromiso de preservación y protección del medio ambiente, como un factor estratégico, que está desplegado en todas sus actividades, desarrollando el negocio de una forma responsable, y en cumplimiento con la legislación.

Conscientes de la importancia de la sostenibilidad en la gestión de las empresas, **MEGABLOK** tiene un área específica para el control y coordinación de toda la actividad medioambiental, que entiende la sostenibilidad como satisfacer las necesidades presentes, sin que ello comprometa las posibilidades de las futuras generaciones, el “desarrollo sostenible”.

Es por ello por lo que, en la Política de gestión, la protección del medio ambiente ocupa un lugar destacado, no sólo en cuanto al cuidado del entorno natural, sino en cuanto a la reducción del impacto provocado por la actividad empresarial a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos.

Con el fin de alcanzar los objetivos de negocio, el compromiso con la sostenibilidad y lucha contra el cambio climático, **MEGABLOK** establece los siguientes principios:

- 1) La protección y conservación del medio ambiente como objetivo prioritario.
- 2) El cumplimiento de la legislación y reglamentación existente.
- 3) La promoción entre todos los empleados de la responsabilidad ambiental.
- 4) Seguimiento y control de los aspectos ambientales de procesos productivos y productos en todo su ciclo de vida.
- 5) Cálculo de la huella de carbono de la organización, divulgación y consideración de la misma en la evaluación de impactos ambientales.
- 6) Sensibilización y comunicación constante.

El Sistema de Gestión Ambiental de **MEGABLOK** está certificado según las normas ISO 14001 y 14006 para el diseño y desarrollo, fabricación y comercialización de mobiliario metálico.

## CONTAMINACIÓN

**MEGABLOK** trabaja en la gestión eficiente de la energía en su centro de trabajo, así como en la cuantificación y gestión de sus emisiones de Gases de Efecto invernadero, por ello, y siendo conscientes de la necesidad de reducir el deterioro de la capa de ozono a nivel global, en 2024 se ha realizado la medición de la huella de carbono. Se prevé que el próximo año se calcule a través de la aplicación del Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno de España para la Transición Ecológica.

	2024
t-CO <sub>2</sub> e	100,66

Además, con el objeto de prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica, se han realizado mediciones de ruido externo en puntos destacados de emisión a lo largo del perímetro de la fábrica.

En ocasiones las mediciones de ruido no sólo advierten de una contaminación ambiental, sino que pueden servir para prevenir problemas en instalaciones en las que un ruido mayor de lo habitual es un síntoma de un problema en el funcionamiento de la misma.

La iluminación exterior en MEGABLOK es la correspondiente a iluminación de viales y zonas de paso, por motivos de seguridad en ausencia de luz natural. Del mismo modo existe una iluminación de la identificación de la fábrica utilizada únicamente en ausencia de luz natural.

Finalmente, los recursos dedicados a prevenir la contaminación y los riesgos ambientales en el ejercicio 2024 se centran en:

- Modificación del sistema de climatización que supondrá una mejora de las condiciones de trabajo y rentabilidad de las instalaciones,
- Compras de maquinaria más eficiente energéticamente,
- Iluminación LED.

Durante el año 2024 el coste por la gestión de residuos ascendió a 3.284,94€ (transporte y gestión, no incluye recursos humanos). El coste de tasas, auditorías y mediciones ascendió a 10.166,82€.

## ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El Sistema de Gestión Ambiental de MEGABLOK promueve el consumo responsable así como el cumplimiento de la legislación relativa a la gestión de residuos, y para ello, cuantifica y controla los residuos generados por la actividad, diferenciando entre residuos no peligrosos y residuos peligrosos:

- Residuos no peligrosos con destino a gestor autorizado: Se trata de residuos asimilables a residuos sólidos urbanos como consecuencia del funcionamiento general de la planta (restos orgánicos, envases plásticos, etc.), así como otras fracciones derivadas del proceso productivo, como puede ser las piezas no conformes, el cartón y el papel generado, o la chatarra metálica.
- Residuos peligrosos que se originan principalmente en el propio proceso productivo, así como en las tareas de mantenimiento de infraestructuras e instalaciones.



### Madera sostenible

Trabajamos con madera de origen certificado y sostenible.



### Acero reciclable

El acero de nuestras taquillas metálicas es 100% reciclable.



### ISO 14006

Diseño ecológico de nuestros productos para promover el consumo sostenible



### ECO RAEE'S

Megablok está adherido a la Fundación ECO RAEE'S.

A continuación, se detallan los residuos producidos en 2024:



**MEGABLOK** establece Buenas Prácticas Ambientales, basadas en el principio de las tres R:

- **Reducción:** La reducción supone la disminución de la utilización de materias en origen: se consume menos recursos y se genera menos residuos
- **Reutilización:** Esta práctica supone alargar el ciclo de vida de un producto mediante usos similares o alternativos del material, reduciendo tanto el consumo de recursos como disminuyendo la generación de residuos.
- **Reciclaje:** Supone la recuperación de un recurso ya utilizado para generar un nuevo producto. Dentro de la fracción de residuos no peligrosos, el único residuo que se deposita en vertedero es la fracción basura general. El resto de los residuos no peligrosos tiene una gestión alternativa a vertedero, siendo reciclados o valorizados.

Así mismo, anualmente se establece objetivos de reducción entre los que se incluyen proyectos de reducción en la generación de los principales residuos significativos. En el año 2024, se ha conseguido una reducción del 5,65% en la cantidad de residuo peligroso respecto al año 2023.

En relación con las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, MEGABLOK dispone de un office de empresa, es un servicio interno para el almuerzo o merienda, con servicio vending. Las acciones se realizan principalmente desde la concienciación y los contratos con los servicios de vending y la utilización de papeleras especiales para realizar la segregación de residuos.

## USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

**MEGABLOK** realiza el seguimiento del consumo de recursos naturales y de materias primas como un fin en sí mismo dentro de las directrices estratégicas y, por ende, de la gestión ambiental de la compañía.

### CONSUMO DE AGUA Y EL SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES

El consumo de agua en MEGABLOK se realiza desde la red local de suministro donde se encuentra la actividad de la empresa. El consumo de agua se obtiene a través del contador de la instalación de suministro de agua.

Las Buenas Prácticas Ambientales establecidas por MEGABLOK para reducir su consumo de agua son las siguientes:

- Hacer un uso racional del agua, evitando el consumo y contaminación de la misma de forma innecesaria. Reutilizarla cuando sea posible. No usar el inodoro como papelera.
- Cerrar los grifos cuando no se estén utilizando. No malgastar el agua.
- En caso de detectar una fuga, avisa inmediatamente a mantenimiento.
- Está terminantemente prohibido verter productos químicos por los desagües y alcantarillas de la planta: cada residuo tiene su gestión específica.

m3	2024
Consumo de agua	1.675

## CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE SU USO

Todas las acciones del proceso productivo están encaminadas a la optimización, provocando menos producto rechazado y un menor consumo de material por pieza, que suponen una mejora del impacto ambiental relevante para la compañía. Las materias primas que utiliza MEGABLOK para realizar su actividad son las siguientes:

Materia prima (KG)	2024
Acero	2.025.973
Tablones fenólicos y de melamina	555.995
Pintura en polvo epoxi (colores estándar)	21.027

Además de las anteriores, MEGABLOK hace uso de materias primas tales como papel, cartón o tóneres asociados a las tareas administrativas de la empresa, aunque cada vez es mayor la aplicación en las compañías de las Tecnologías de la Comunicación y la Información, TIC, que garantizan la considerable disminución del consumo de papel, por medios totalmente telemáticos, igualmente efectivos y sostenibles.

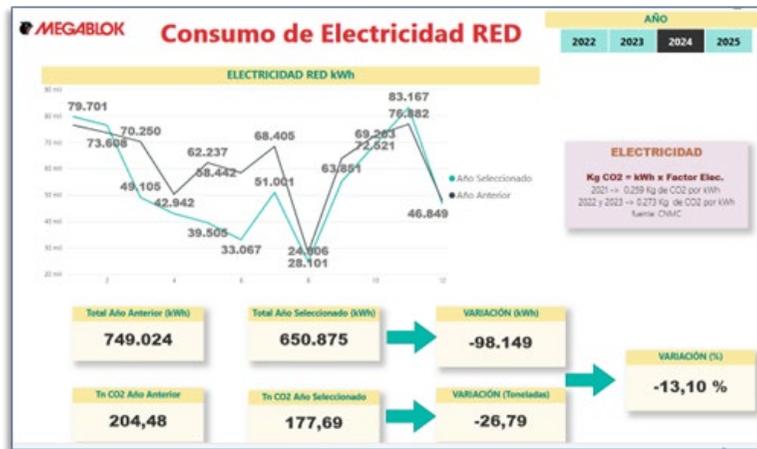
Enunciamos a continuación buenas prácticas empleadas:

- Evitar su uso siempre que sea posible. Hasta el 90% de los residuos generados en una oficina son residuos de papel.
- Guardar los documentos en formato digital. Compartir información en lugar de generar copias para cada persona. Aprovechar la posibilidad de intranet o correo electrónico.
- Utilizar medios de comunicación electrónicos en la medida de lo posible, para reducir el uso de impresoras y faxes.
- Optimizar el número de copias necesarias.
- Utilizar de forma preferente y en la medida de lo posible papel reciclado.
- Evitar imprimir documentos innecesarios, y en el caso de que sea necesaria su impresión asegurarse mediante la herramienta de “vista previa” de que el documento es correcto.
- En el fotocopiado y en la impresión siempre que sea posible utilizar el papel por las dos caras. Todos los documentos internos se imprimirán a doble cara.
- Reutilizar todo el papel que haya sido impreso a una sola cara para imprimir borradores o tomar notas.
- Imprimir en calidad de borrador para evitar el derroche de tinta y facilitar la reutilización especialmente en el caso de los documentos internos.
- Reciclar el papel inservible haciendo uso de los contenedores exclusivos para cartón y papel.

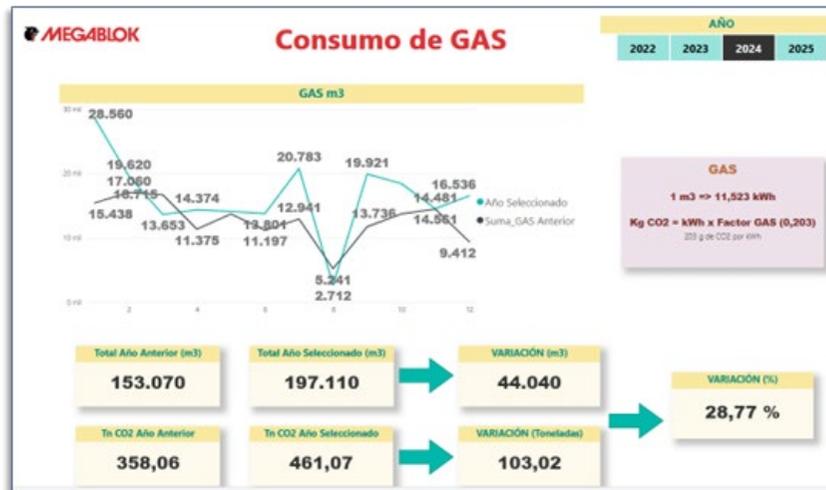
## CONSUMO, DIRECTO E INDIRECTO, DE ENERGÍA, MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

Los consumos energéticos de **MEGABLOK** se producen por medio de las siguientes fuentes de energía principalmente:

### 1. Consumo de electricidad:



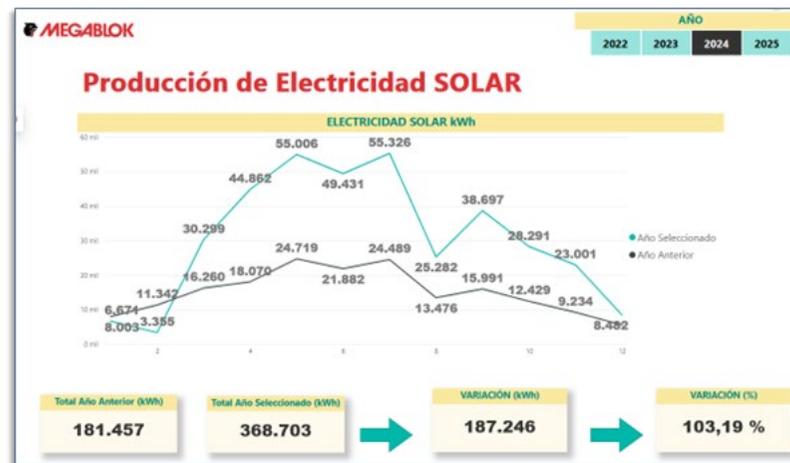
### 2. Consumo de gas natural:



### 3. Uso de energías renovables: Instalación fotovoltaica.

Megablok ha ampliado su instalación fotovoltaica de 120 kW a 160 kW de autoconsumo. La instalación cuenta con 8 inversores, cada uno con una potencia nominal de 20 kW y una potencia pico instalada de 20 kWp. Cada inversor tiene una acometida de 3 y 4 strings que concentran 23 módulos en serie cada uno..

Desde sus inicios, **MEGABLOK** ha apostado por la reducción del consumo energético, basado en la mejora de la eficiencia de sus procesos productivos. Todas las acciones van encaminadas a la optimización del proceso productivo, y esto pasa por la determinación e implantación de acciones encaminadas al control del consumo directo e indirecto de energía.



Las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, recomendaciones incluidas en las Buenas Prácticas Ambientales son las siguientes:

Equipos ofimáticos:

- Configurar los ordenadores en “ahorro de energía”.
- Apagar el ordenador, impresoras y demás aparatos eléctricos una vez finalice la jornada de trabajo.

Uso de la climatización:

- Usar estos dispositivos sólo cuando sea necesario.
- Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en los despachos o salas no ocupados: salas de reuniones vacías, fuera de las horas de trabajo.
- Asegurarse de que las puertas y ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización para impedir pérdidas y derroche.

Uso de la iluminación:

- Aprovechar la iluminación natural
- Asegurar una gestión apropiada de fluorescentes y bombillas, son residuos especiales.
- Apagar la iluminación cuando no vaya a ser necesaria durante un periodo largo de tiempo.
- Limpiar asiduamente los sistemas de iluminación para mejorar su rendimiento.

En cuanto a las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, MEGABLOK impulsa acciones que mejoran la gestión ambiental del negocio, aumentando así la eficiencia energética de instalaciones y procesos. En 2024 se realizaron las siguientes acciones:

- Disponer indicador de huella de carbono.
- Charlas de sensibilización sobre consumo energético y agua.

Conscientes de la relevancia para la organización y su entorno, anualmente se realiza una campaña de divulgación ambiental para concienciar a los empleados sobre la importancia de la correcta segregación de residuos, la reducción del consumo energético, entre otras, dentro del ámbito laboral y también privado.

Las metas establecidas a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases efecto invernadero, se han definido en dos aspectos:

1. La mejora de la eficiencia energética.
2. La mejora de la eficiencia de los procesos productivos.

Concretamente:

- Mejora de la eficiencia de los procesos productivos, trabajando en la reducción del residuo de las líneas y optimización de los procesos.
- Ampliación de 160 kW a 625kW en la instalación fotovoltaica de autoconsumo.
- Sustitución de luminarias convencionales por luminarias LED.
- Optimización de sistemas de climatización.



# PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Por su actividad y localización, **MEGABLOK** no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas.





# ENFOQUE DE GESTIÓN

El capital humano es el principal potencial de MEGABLOK. La Dirección de Recursos Humanos, diseña y promueve acciones encaminadas a potenciar la participación, el desempeño y el bienestar de las personas que componen la organización. El objetivo es responder, en las mejores condiciones posibles, a las expectativas de los trabajadores, que es la base para la consecución de los objetivos y los retos de futuro de la compañía.

En **MEGABLOK** es un objetivo universal, mantener un entorno laboral de respeto, libre de discriminación y acoso. Todo trabajador debe de ser tratado de manera justa y con respeto y dignidad, por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, reconociéndole sus conocimientos, capacidades, experiencia y desempeño.

Los procesos de selección de personal se realizan atendiendo a la igualdad de condiciones y la diversidad, es por ello que la edad, nacionalidad o el sexo, entre otros aspectos, nunca ha supuesto un inconveniente para la contratación. Además, la diversificación en la edad supone una mezcla de la experiencia y del aprendizaje que posibilita el desarrollo de la compañía y facilita que aflore el talento.

La política de recursos humanos de MEGABLOK se fundamenta en la integridad en el puesto de trabajo lo que implica centrar sus esfuerzos en:

- La Formación continua y planes de carrera.
- Procesos de selección y acogida eficaces y honestos.
- Fomentar el trabajo en equipo y de forma eficaz.
- Sistema de objetivos individuales y de equipo, gestionando y evaluando el desempeño.
- Facilitar la comunicación y participación unido con políticas de reconocimiento y recompensa.
- Promover la innovación.
- Atender las necesidades de los trabajadores, ambiente, motivación, sugerencias, satisfacción.

# EMPLEO

De acuerdo con la política de recursos humanos, **MEGABLOK** trabaja por ofrecer un empleo de calidad para todas las personas que componen la organización, a través de los siguientes pilares:

- Gestión del talento. Detectar y retener el talento favoreciendo su desarrollo.
- Estabilidad y satisfacción con el trabajo.
- Igualdad, inclusión y compromiso.
- Fomento de estrategias activas de seguridad y salud en todos los puestos de trabajo.
- Sistemas de retribución sostenibles y legalmente adecuados.

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de MEGABLOK se establece de acuerdo con la siguiente información:

	2024	%
TOTAL	65	
Hombres	51	78,46%
Mujeres	14	21,54%

	2024		
Edades	Hasta 30	30-49	50-65
Hombres	12	37	3
Mujeres	1	11	2

El equilibrio en la edad media de la plantilla es fundamental para toda organización que se precie. La mezcla entre veteranía y juventud, la experiencia y nuevos conocimientos, favorece el crecimiento personal y profesional que al final redunda en el desarrollo de la empresa.

**MEGABLOK** en 2024, mantiene prácticamente todos los niveles de plantilla, apostando por el relevo generacional, la reducción de la media de edad y acompañado de una mejora en la cualificación de los trabajadores.

A nivel de clasificación profesional el número total y la distribución de empleados por sexo es la siguiente:

	2024	
	(H)	(M)
Oficinas	1	12
Viajantes	2	0
Encargados Producción	6	1
Oficiales y peones	33	1
Oficina técnica / Jefes de taller	9	0

**MEGABLOK** cuenta con tres nacionalidades distintas en su plantilla, sin contar la nacionalidad española:

2024		
	(H)	(M)
Ecuador	1	0
Brasil	0	1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

Contrato de trabajo		2024
Número de contratos		65
Contrato temporal		
Contrato indefinido		65

### PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORALES Y DE CONTRATOS A TIEMPO PAR- CIAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El promedio anual de contratos por tipos es el siguiente:

2024	
Contratos fijos	65
Contratos temporales	0

El promedio anual de contratos por tipos es el siguiente:

Si realizamos el análisis por sexo y edad:

2024					
	(H)	(M)	< 30	30-49	50-65
Contratos fijos	51	14			
Contratos temporales	0	0	0	0	0

Por clasificación profesional: (Según Convenio)

Contrato de trabajo fijo		2024
Oficinas		13
Viajantes		2
Encargados producción		7
Oficiales y peones		33
Oficina técnica / Jefes de taller		9
Contrato de trabajo eventual		2024
Oficinas		0
Producción		0
Oficina técnica		0

El número de bajas por sexo y edad:

	2024				
	(H)	(M)	< 30	30-49	50-65
Bajas	11	4	2	10	3

Por clasificación profesional, las bajas han sido:

Bajas	2024
Oficinas	3
Viajantes	4
Encargados producción	1
Oficiales y peones	4
Oficina técnica / Jefes de taller	3

Las bajas habidas durante el año 2024 (voluntarias, despidos, jubilaciones o fallecimiento) han sido las siguientes:

Bajas voluntarias: 3

Despidos: 12

## LAS REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL O IGUAL VALOR

El sistema de retribución del personal de **MEGABLOK** se establece tomando como referencia el convenio colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza.

Sueldos y salarios	Promedio 2024
Salario hombre	25.395,07
Salario mujer	26.963,81

(\* El promedio se ha obtenido cogiendo todos los salarios brutos tanto de hombres como de mujeres. En el sistema retributivo de MEGABLOK aparecen diferentes conceptos (plus actividad, mejora voluntaria, plus transporte, ...) los cuales se asignan por puestos de trabajo o categorías profesionales.

Por clasificación profesional: (promedio)

Sueldos y salarios	Promedio 2024 (H)	Promedio 2024 (M)
Oficinas	29.434,58	26.596,75
Viajantes	34.594,07	
Encargados Producción	25.619,05	31.001,52
Oficiales y peones	22.235,16	
Oficina Técnica/ jefes de Taller	30.504,41	

## BRECHA SALARIAL. LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD, LA REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS, INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN VARIABLE, DIETAS, INDEMNIZACIONES, EL PAGO A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN DE AHORRO A LARGO PLAZO Y CUALQUIER OTRA PERCEPCIÓN DESAGREGADA POR SEXO

La remuneración de puestos de trabajo, de acuerdo con el convenio, comparados con la media de la sociedad, que viene establecido por el Salario mínimo interprofesional es el siguiente:

Año 2024 (en euros)	
Salario mínimo interprofesional	876
Salario promedio producción	22.235,16€

La diferencia salarial en **MEGABLOK** cumple con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y contribuye a la transparencia retributiva de la organización (ver apartado "Remuneraciones medias y su evolución").

En cuanto al sistema de retribución de los miembros del Comité de Dirección:

En euros	2024
Sala Masa Salarial Total	2.266.637
Sueldo medio Comité de Dirección	35.970,31

## IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

**MEGABLOK** es una empresa industrial, y como tal, a día de hoy, no ha sido necesario regular la desconexión laboral. Excepcionalmente, se ha realizado teletrabajo durante la pandemia, pero con un horario de trabajo establecido de antemano.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente que aplica a las actividades en el ámbito laboral, plasmadas en el Convenio Colectivo que aplica a todo el personal dependiente de **MEGABLOK**.

## EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

**MEGABLOK** tiene como estandarte en la gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento de la legislación vigente. En esta línea, el cumplimiento de la cuota legal de empleabilidad del 2% de la plantilla fija para personas con discapacidad, se pone de manifiesto con el contrato de 1 trabajador.

Además, **MEGABLOK** tiene un compromiso decidido en el apoyo a la inserción de personas con discapacidad, tanto desde la propia compañía, con los trabajadores actuales y potenciales, como desde la colaboración con organizaciones no lucrativas.

## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo se encuentra enmarcado dentro de la legislación vigente, plasmado en el convenio colectivo que aplicaba a todo el personal de **MEGABLOK**. Organiza el tiempo de trabajo en turnos, concretamente 2, de mañana (6:30-14:30) y tarde (14:30 a 22:30) en fabricación. Horarios de mañana (6:30-14:30) en el departamento de oficina técnica, y en oficinas, se realiza el horario según el calendario establecido para el año en curso.

Desde la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, existe un control de horario con fichadores para que los trabajadores registren su jornada, tanto a la entrada como a la salida de su puesto de trabajo.

Se realizan los tiempos de descanso en fabricación y oficina técnica que marca el convenio colectivo. En el departamento de oficinas se realiza una parada para la comida en los horarios establecidos por la dirección.

## NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

**MEGABLOK** realiza una gestión del absentismo eficiente a través del Departamento de Recursos Humanos, mediante un seguimiento de las ausencias de las personas trabajadoras, registrando a través de un soporte de control, y considerando las horas de absentismo como aquellas provocadas por enfermedad laboral, enfermedad no laboral.

	2024
Nº de horas de absentismo	8201,63
Índice de absentismo	7,29%
Sueldo medio Comité de Dirección	7,29%

## MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES

Las medidas adoptadas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, se llevan a cabo mediante políticas de desconexión laboral, que actúan como palancas para incrementar la satisfacción y la motivación en el puesto de trabajo, así como para fomentar la fidelización del talento de la organización.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente que aplica a las actividades en el ámbito laboral, plasmadas en Convenio Colectivo que aplicaba a todo el personal dependiente de MEGABLOK.

A continuación, se muestran los datos obtenidos en el ejercicio 2024, como aquellas provocadas por enfermedad laboral, y enfermedad no laboral.

	2024	
	(H)	(M)
Empleados acogidos al permiso parental en 2024	2	1
Empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	2	1
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	2	1
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental en 2024	100%	100%

El objetivo de **MEGABLOK** se fundamenta en promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Destacamos las medidas más relevantes para favorecer la corresponsabilidad y que ésta sea compatible con las necesidades organizativas y productivas:

- Excedencias
- Horarios flexibles
- Permisos retribuidos de acuerdo con la ley.
- Reducción de Jornadas
- Adaptación del turno de trabajo

## SALUD Y SEGURIDAD

La Política de Seguridad y Salud de **MEGABLOK** garantiza un marco de referencia para la reducción de los riesgos profesionales, y asume nuevos retos como la promoción de la salud, contribuyendo con ello a la mejora del estado físico y mental, lo cual que favorece la calidad de vida de los trabajadores de la compañía.

Todas las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud son estratégicas y van dirigidas al objetivo de incrementar sustancialmente la cultura de la compañía en materia preventiva.

**MEGABLOK** asume la responsabilidad de integrar la prevención en el desempeño diario de su actividad. Para conseguirlo, está desarrollando una labor de concienciación continua y transversal, centrada en la identificación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, la implementación de medidas preventivas que eliminen o reduzcan esos riesgos, en la identificación y corrección de comportamientos inseguros.

Para garantizar la consecución de este objetivo, **MEGABLOK** integra la Seguridad y Salud en todos los niveles y procesos mediante:

- Identificación y evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación y promoción de comportamientos y hábitos seguros.
- Comunicación adecuada que fomente la participación de los trabajadores
- Integración proveedores y contratistas.
- Colaboración con las Administraciones Públicas.
- Cumplimiento de la legislación.

## CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**MEGABLOK** tienen definido su correspondiente Plan de Prevención, que establece una organización de la prevención fundamentada en la constitución de un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades de la prevención: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y psicología aplicada, Higiene Industrial, y Vigilancia de la Salud.

De esta manera, tanto cuando se proyectan cambios en los procesos, como cuando se implantan nuevas tareas o proyectos, aplicar medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores es prioritario.

En 2024, desde el área de Prevención, y de la mano del servicio de prevención ajeno se han realizado las siguientes labores preventivas:

- Evaluación y/o re-evaluación de riesgos de todos los puestos y lugares de trabajo.
- Implantación de mejoras y medidas aplicadas de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Investigaciones e informes de accidentes, incidentes y situaciones de riesgo ocurridas en la compañía.
- Formación e información de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- Información de actuación en caso de emergencia, según Plan de Emergencia, así como la realización de simulacros y pruebas.
- Vigilancia de la Salud de los trabajadores, planificando y realizando reconocimientos médicos, así como el seguimiento de la salud en trabajos de especial riesgo.

## ACCIDENTES DE TRABAJO, EN PARTICULAR SU FRECUENCIA Y GRAVEDAD, ASÍ COMO LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, DESAGREGADO POR SEXO

	2024
Accidentes laborales con baja	1
Accidentes laborales sin baja	3
Accidentes laborales In-Itínere	0
Índice de frecuencia (Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas)	8,82
Índice de incidencia (Número de accidentes por cada mil trabajadores)	1534,53
Índice de gravedad (Días perdidos de cada millón de horas trabajadas)	0,09
Índice de duración media (Número de jornadas perdidas por cada accidente)	10,00
Enfermedades profesionales	0

Nº de accidentes diferenciado por sexo: Año 2024: 75% hombre y 25% mujer.

# DIÁLOGO SOCIAL. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Como no podía ser de otra manera, las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente que aplica a las actividades en el ámbito laboral, plasmadas principalmente en Convenio Colectivo.

De acuerdo con la actividad, **MEGABLOK** cumple fehacientemente por principios y por obligación, con toda la normativa laboral que afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad, tal como el estatuto general de los trabajadores y convenio de aplicación.

El Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores aplicaban a todo el personal dependiente (100%) de **MEGABLOK**.

El Convenio Colectivo de **MEGABLOK**, no establece clausulado concreto relacionado con la salud y seguridad en el trabajo, instando al cumplimiento legislativo vigente (Ley 31/95, Ley 54/2003, RD 39/97).

Tal y como se ha puesto de manifiesto, **MEGABLOK**, tiene constituido un Servicio de Prevención Ajeno que asume todas las especialidades preventivas. Además, realiza la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, como uno de los programas básicos de seguimiento y control del estado de los trabajadores

## FORMACIÓN

**MEGABLOK** considera la capacitación y formación de sus recursos humanos como una prioridad en su gestión de las personas.

### POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

La Dirección de RRHH con la aprobación de cada responsable de departamento y en consonancia con las directrices generales, determina las competencias de todos los puestos de trabajo de la organización, con el objeto de asignar el profesional más adecuado a las necesidades de cada puesto.

Las necesidades de formación son establecidas por los directores de Departamento junto con el Departamento de RRHH, para posteriormente plasmarlas en el Plan de Formación, coordinando la gestión de las acciones previstas y la comprobación de la eficacia de las mismas una vez realizadas.

Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas, sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales:

2024	
Horas de formación	700
Nº Trabajadores	87
Coste de la formación	5.410,34
Ratio Horas/Trabajador	8,04

Si realizamos el análisis por categorías profesionales, obtenemos los siguientes datos:

Horas (2024)	
Oficinas	196
Producción	290
Oficina Técnica	214

# ACCESIBILIDAD

## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tal y como establece la legislación vigente, desde la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la organización, existe un protocolo de actuación que garantiza la protección del trabajador con discapacidad, en términos de este ámbito considerado como “trabajador especialmente sensible”.

Dicho protocolo incluye la comunicación al Servicio de Prevención Ajeno, la evaluación de riesgos del puesto del trabajador con las limitaciones existentes, así como la adaptación de su puesto de trabajo según corresponda en cada caso.

Asimismo, se contemplan y evalúan posibles dificultades que puedan existir con relación a su acceso al puesto de trabajo y uso de instalaciones, y su aplicación del Plan de Emergencia vigente en la empresa, para realizar las adaptaciones y cambios necesarios si fuera necesario.

# IGUALDAD

## PLANES DE IGUALDAD (CAPÍTULO III DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES)

**MEGABLOK** desde principios de 2023 tiene su primer Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente, Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto-ley 6/2022 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que reconoce además las últimas legislaciones en la materia, en concreto, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Además disponemos de un Protocolo de acoso sexual y acoso razón de sexo.

El Plan de Igualdad enmarca las medidas dirigidas a fomentar la cultura de la igualdad en la empresa, y en caso de detección de necesidad, equilibrar la participación mujeres-hombres y asegurar la igualdad de trato y oportunidades laborales, así como, garantizar el respeto mutuo interna y externamente, y la no discriminación por cualquier tipo de causa. Así mismo, y según lo descrito en la nueva Ley, se ha llevado a cabo la realización del estudio retributivo de las personas de la organización.

**MEGABLOK** vela por las condiciones de trabajo de los empleados y establece los requisitos contra todo tipo de discriminación y en su caso de gestión de la diversidad.

## MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Dentro de las medidas que se van a implementar destacamos:

- Garantizar la utilización de lenguaje no sexista y de imágenes estereotipadas en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos de la empresa, tanto internos como externos.
- Garantizar la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- Las personas responsables de la contratación informarán cuando no se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
- La empresa aplicará una acción positiva con medidas que corrijan el sexo menos representado.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate.
- Revisar, corregir y supervisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- La empresa aplicará una acción positiva con medidas que corrijan el sexo menos representado.

En el ámbito de la maternidad, las trabajadoras que se encuentren de baja maternal coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones prefijados, disfrutarán de las mismas inmediatamente después de finalizada dicha situación. De igual modo, en caso de paternidad, el trabajador podrá unir al descanso derivado de esa situación, el periodo vacacional de ese año natural en el que se produzca el nacimiento.

Además, se facilita la etapa de lactancia de un hijo menor de nueve meses, teniendo derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por maternidad y disfrutarlo tras la misma. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por último, permite el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (naturaleza y adopción).

## MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En virtud de lo establecido en la Ley, la igualdad es un principio jurídico universal sobre los derechos humanos, obligando a promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso, arbitrando procedimientos para su prevención y dando cauce a las denuncias. A continuación, se enumeran las condiciones que se van a establecer con los ámbitos descritos:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Garantizar la aplicación de procedimientos de selección y contratación que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos/as, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias en función al nacimiento, etnicidad, sexo, género, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.
- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa, e impulsar, entre otras medidas, la plantilla de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, y mejorar la empleabilidad interna.
- Sensibilizar a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo, adoptando medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras.
- Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, teniendo en cuenta la Gestión de la Diversidad.
- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación vigentes.
- Poner en marcha el Protocolo en materia de Prevención del Acoso.
- Asegurar que la plantilla conozca los principios y medidas en materia de Igualdad y Prevención del Acoso.
- Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
- Asegurar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de la Empresa.
- Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- Garantizar que, ante la contratación de trabajadores con discapacidad, la empresa facilitará su integración laboral realizando las acciones necesarias mediante una adaptación del puesto de trabajo si ésta es necesaria.
- Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo.
- En lo que la Ley recoge referido al ámbito laboral, destacar la difusión de los derechos para incorporarse en la formación y la intervención sindical para el desarrollo de las medidas y derechos que la Ley Orgánica 1/2004 recoge. La violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres.

# ENFOQUE DE GESTIÓN

**MEGABLOK** establece como un principio fundamental, garantizar el cumplimiento de las leyes y postulados sobre el respeto de los derechos humanos, en beneficio de las personas, de los clientes, de los accionistas, ... en general de todos los grupos de interés, y previene los riesgos de vulneración de derechos humanos estableciendo mecanismos y políticas internas fundamentadas en:

Honestidad y responsabilidad, como principios indispensables para garantizar y salvaguardar la integridad y el equilibrio entre los objetivos y las expectativas de los grupos de interés.

Invertir en programas para desarrollar y retener la diversidad de la plantilla, creando una cultura de contratación que atraiga a un talento plural, que la diversidad no sea un obstáculo.

Establecer canales de comunicación ascendente y descendente, de manera todos tengan voz.

Auditar los procesos, las políticas y las desigualdades que den lugar a situaciones de conflicto ético, tomando las medidas legales y determinativas ante la situación planteada.

Dar apoyo a las comunidades locales para mejorar las condiciones de vida.

El modelo empresarial de **MEGABLOK** se sustenta sobre los principios y valores corporativos, que se traducen en el compromiso con el cliente, la colaboración con los proveedores, el respeto mutuo con los empleados, la información puntual a los accionistas y el compromiso con la sociedad, estableciendo la cultura empresarial que reconoce a la organización.

Desde sus orígenes, ha mantenido un compromiso con la sociedad que le lleva a implicarse y a participar de forma activa en el entorno en el que actúa. La relación con la sociedad se materializa en la generación de valor añadido en los grupos de interés a través de distintas líneas de actuación.

# GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

**MEGABLOK** aplica procedimientos con la debida diligencia en derechos humanos, alineados con la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y principalmente con la legislación vigente, relacionadas con:

- Elección libre de ocupación. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- No a la discriminación
- Abolición efectiva del trabajo infantil
- Libertad de asociación

- Negociación colectiva
- Remuneración
- Horas de trabajo
- Protección del trabajo, la salud y el medio ambiente
- Cualificación

La integridad es un valor fundamental en **MEGABLOK**, es por ello que a través de un liderazgo ejemplarizante se proporcionan directrices para abordar aquellas situaciones en las que las decisiones empresariales pueden no ser tan sencillas o evidentes.

De esta forma, tanto los directivos, empleados, así como todos los agentes que intervienen en la cadena de valor, ejercen sus funciones con responsabilidad, diligencia y transparencia, asegurando un adecuado sistema de control que permita prevenir y detectar riesgos de cumplimiento.

## GESTIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Los criterios de comportamiento específicos respecto a cada uno de los colectivos y personas con los que **MEGABLOK** se relaciona, se inspiran y aplican de acuerdo con el más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico.

En materia de Lucha contra la Corrupción, **MEGABLOK** está comprometido con el cumplimiento de las normas y el respeto a las personas, así como con el desarrollo de un comportamiento honesto y responsable en su actividad empresarial, fundamentada en los siguientes principios:

- No ofrecer pagos o algo de valor para influir en una decisión empresarial;
- No utilizar la relación con los proveedores para su beneficio personal, no aceptar personalmente dinero en efectivo o equivalentes;
- Controlar a la cadena de valor (proveedores, subcontratas, prescriptores, etc.) y establecer criterios para el cumplimiento de los principios establecidos por **MEGABLOK** contra la corrupción y el soborno;
- Registrar todas las transacciones y los pagos con exactitud y veracidad. Nunca ocultar pagos y cobros;
- Prohibido negociar con funcionarios y autoridades gubernamentales.

# COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

## IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL, EN LAS POBLACIONES LOCALES Y EN EL TERRITORIO

**MEGABLOK** realiza su actividad en el panorama local, entorno donde ubica su planta, es por ello por lo que el impacto en el empleo y el desarrollo local es proporcional a su crecimiento y consolidación.

El número de empleados en el 2024 pone de manifiesto que el total de familias que pertenecen a la **FAMILIA MEGABLOK**, son el 100% residentes en la ubicación de su planta, provincia de Zaragoza.

Como no podía ser de otra manera, el desafío por el territorio local es evidente en MEGABLOK, numerosas actuaciones que generan valor compartido entre la empresa y el entorno, sensibles a las necesidades de las comunidades y participando en su desarrollo en la medida de las posibilidades.

Valor económico generado y compartido de **MEGABLOK** durante 2024:

Valor Económico Generado	Valor Económico Distribuido
Importe neto de la cifra de Negocios	Proveedores
15.419.212 €	10.817.474€
Otros ingresos de explotación	Empleados
41.909 €	2.266.637 €
Ingresos financieros	Otros gastos actividad
22.691 €	4.380.233 €
	Gastos financieros
	137.625 €
	Administraciones públicas
	35.272 €

Valor generado y distribuido obtenido a partir de la cuenta de resultados del ejercicio 2024.

## RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DEL DIÁLOGO CON ESTOS. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

En línea con los valores y los compromisos internos, que rigen las actividades de **MEGABLOK**, se definen los principios e iniciativas que abarcan distintos ámbitos de la realidad social de la empresa en la búsqueda de adhesiones y alianzas, como muestra de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el diálogo con ellos.

**MEGABLOK** siempre se ha mostrado dispuesto a la colaboración con organismos públicos, redes, plataformas u otras entidades, con el fin de compartir acciones que se deriven en un impacto significativo y positivo en el entorno, con una perspectiva innovadora, para dar respuesta a necesidades sociales emergentes. Destacamos los más representativos en 2024:

- Asociación de Empresarios de la Plataforma Logística PLA-ZA (AEPLA)
- Asociación de Fabricantes de Mobiliario (FAMO)
- Asociación Española de Codificación (AECOC)
- Club Cámara Internacional (Cámara de comercio de Zaragoza)
- Asociación Aspanoa
- Asociación Logística e innovadora de Aragón
- Conexiones Corporativas
- Real Zaragoza
- Comercial Aragonesa Gama

Otra forma de visualizar el impacto de la actividad en el territorio, lo encontramos igualmente en el reconocimiento, la participación en actos públicos, las referencias en los principales medios de comunicación...

Durante el ejercicio 2024 actividades de asociación o patrocinio por importe: 52.395 euros.

# ENFOQUE DE GESTIÓN

El modelo empresarial de **MEGABLOK** se sustenta sobre los principios éticos y responsables de compromiso con su cadena de valor en general y con los proveedores en particular, de esta manera, gestiona las compras de productos y servicios a través de empresas manufactureras que aportan y transforman la materia prima, y proveedores, con los que mantiene una relación comercial estable y de carácter duradero. Este tipo de relación comercial se traduce en un clima de confianza, en cuanto al cumplimiento de plazos, de expectativas del producto y de asesoramiento en la cobertura de necesidades

## SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

**INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES. CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL**

**MEGABLOK** en su experiencia a lo largo de los años, ha buscado siempre trabajar con proveedores acordes a su política, especialmente en cuanto al sentido de responsabilidad, con el fin de realizar correctamente su actividad, en un sector en el que los controles son esenciales.

El Proceso de Compras, se diseña con el objeto de establecer una centralización del mismo y un aprovechamiento de recursos. Los requisitos de entrada más significativos son los siguientes:

- Centralizar la función de compras, y aumentar el control y rentabilidad de las operaciones.
- Complementar e incrementar, si procede, los controles de calidad de acuerdo con el estricto cumplimiento legal.
- Negociación y homologación de Proveedores justa y responsable.
- Establecimiento de criterios de aprovisionamiento con requisitos medioambientales, sociales, éticos, de igualdad y de responsabilidad social en general.
- Reconocimiento por parte del proveedor de una declaración responsable con la ética y honestidad de **MEGABLOK**.

El objetivo de **MEGABLOK** en sus aprovisionamientos es incluir, tal y como hemos puesto de manifiesto, la protección ambiental y la responsabilidad social, es por ello que una labor importante a realizar es la búsqueda de alternativas de compra de productos o servicios que realicen la misma función o tengan las mismas características pero que en su producción, elaboración o distribución se haya realizado de un modo respetuoso con el medio ambiente.

Volumen de operaciones con proveedores:

	2024
Volumen de operaciones	10.817.474€

El % de las compras que se han realizado a proveedores locales (de la provincia de Zaragoza), nacionales e internacionales:

(*) Gasto en %	2024
Locales	4%
Resto España	79%
Extranjero	17%

### SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS

De acuerdo con la metodología existente en los procesos del Sistema de Gestión, en referencia a la supervisión y auditorías en los aprovisionamientos, se establecen medidas de control, la detección de ineficiencias o debilidades de las medidas implantadas, y el desarrollo de planes de acción correctores, con el objetivo de estandarizar y dotar del más alto nivel de calidad a todas las áreas de la función de compras. Es por ello que el citado sistema fundamenta su proceso en las siguientes fases:

1. Cualificación de Proveedores.
2. Evaluación del Desempeño de Proveedores. Criterios contenidos en cuestionarios, generales y/o específicos, sobre su Sistema de Gestión y los certificados correspondientes.
3. Homologación de Proveedores
4. Contratos y acuerdos relacionados: condiciones de suministro, aspectos económicos, aseguramiento de calidad, medio ambiente y seguridad de los productos y servicios suministrados.
5. Verificación de los acuerdos.
6. Evaluación del riesgo del proveedor.
7. Comprobaciones, evaluaciones y/o auditorías al proveedor.

La evaluación continua de proveedores ha ofrecido los siguientes resultados:

Unidades	2024
Proveedores eliminados de la lista de proveedores evaluados	0

# ENFOQUE DE GESTIÓN

**MEGABLOK** tiene por objetivo ser, dentro del sector, la organización mejor valorada y reconocida, tanto por la calidad de sus productos como por la excelencia en la interacción con sus grupos de interés, principalmente sus clientes. Para ello sus esfuerzos se centran en integrar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en los procesos.

## CONSUMIDORES

### MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES

El Sistema Integral de Gestión de **MEGABLOK** garantiza la trazabilidad de la cadena de valor desde la materia prima hasta los productos, identificando cada componente con un código único que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de los clientes.

Se controlan los lotes de fabricación y se respetan los índices de revisión de los procesos productivos. Además, garantiza la información incluida con el producto y/o su embalaje.

El Sistema de Gestión cumple con los requisitos definidos por las normas:



ISO 9001 versión 2015 de Gestión de la Calidad

ISO 14001 versión 2015 de Gestión Ambiental

ISO 14006 versión 2020 de Gestión de Ecodiseño.

ISO 45001 versión 2018 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El alcance en todas ellas es: “Diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de mobiliario para colectividades”

Conscientes de que el futuro pasa por ofrecer experiencias positivas a los clientes, **MEGABLOK** hace de la calidad de sus productos, el eje principal de la actividad, ofreciendo un servicio diferente y comprometido.

La seguridad y la satisfacción de los clientes son la principal responsabilidad, por ello, de manera periódica, los productos son sometidos a una revisión interna y externa, que permite identificar las áreas de mejora.

Desde la fábrica se garantiza el control y cuidado en las materias primas y la completa información que se facilita al cliente. Además, **MEGABLOK** avala la trazabilidad de la cadena de valor del servicio prestado a través de todos sus registros de control y verificación, tanto de materias primas, así como de los registros de recepción de los productos.

De igual manera, se dispone de Fichas Técnicas con una información más amplia sobre el producto que tanto el cliente como el consumidor final pueden solicitar en cualquier momento o descargar de la página web, garantizando incluso la trazabilidad sobre los productos requeridos. Como objetivo de 2024 destacar la incorporación de la Ficha Ambiental de Producto.

## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

Con la satisfacción del cliente como prioridad, MEGABLOK establece en el rango de estratégico, el correcto seguimiento y resolución de las reclamaciones que provengan de su relación con el cliente.

La Gestión de reclamaciones y quejas, con el fin de ejercer una gestión eficiente de cada reclamación, queja o sugerencia, se define dentro de un sistema de priorización de las reclamaciones en función de la gravedad de las mismas con el objetivo de dar una respuesta ágil al cliente.

Mediante una metodología de trabajo sistematizada y en equipo multidisciplinar, permite mejorar los sistemas de la organización, optimizar los procesos, y prevenir tanto futuras no conformidades de cliente como fallos internos.

Estado de reclamaciones y quejas del ejercicio:

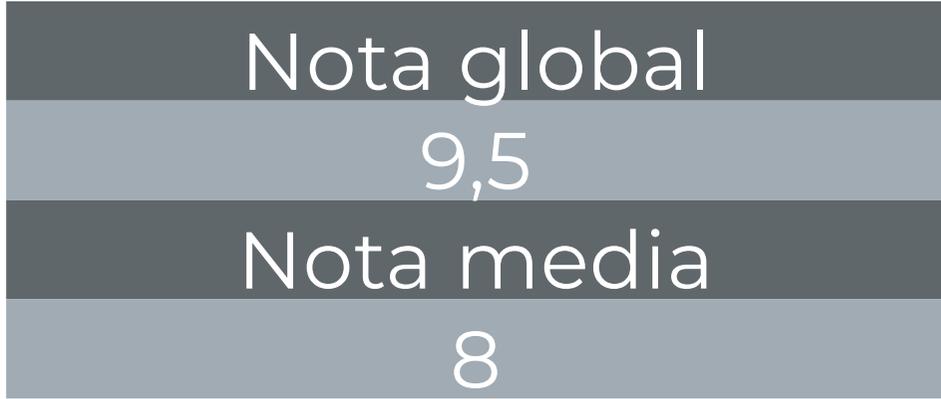
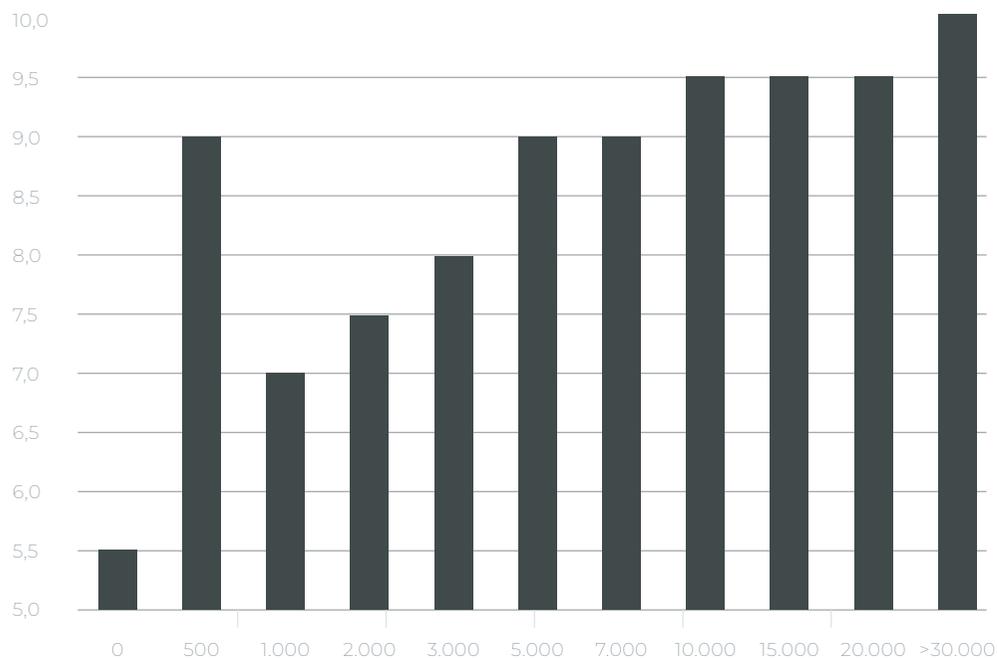
Unidades	2024
Reclamaciones de cliente	66

## SISTEMAS SATISFACCIÓN DE CLIENTE

**MEGABLOK** diseña la estrategia de cliente como su principal metodología para conseguir el éxito continuado. Potenciar y mantener la imagen de marca y fomentar el posicionamiento en el mercado, utilizando herramientas y canales de comunicación, potenciando la visibilidad y presencia, permiten a la compañía ser reconocida. Ponemos de manifiesto alguna de las herramientas:

- Índice de satisfacción.
- Presencia en Ferias y Eventos.
- Participación en revistas, folletos y boletines on-line.
- Gestión de reclamaciones.
- Página web.

En 2024 **MEGABLOK** realiza una evaluación de satisfacción de cliente, el resultado global del indicador y la media de los estratos según la facturación fueron los siguientes:



# ENFOQUE DE GESTIÓN





**MEGABLOK**  
ESPACIOS PARA CUIDAR DE TI