



Estado de información no financiera

31/12/2023

ÍNDICE

1. Introducción	3	5.3 Brecha salarial.....	41
1.1 Normativa aplicable	4	5.4 Organización del trabajo	41
1.2 Marco de reporting	4	5.5 Seguridad y salud.....	43
1.3 Alcance del informe	4	5.6 Empleados con discapacidad.....	45
1.4 Verificación	4	5.7 Formación	46
2. Modelo de Negocio	5	5.8 Relaciones sociales.....	47
2.1 Descripción del modelo de negocio	6	5.9 Igualdad.....	48
2.2 Presencia geográfica.....	11	6. Derechos humanos.....	50
2.3 Organización/estructura	12	6.1 Enfoque de gestión	51
2.4 Valores de la empresa.....	14	6.2 Medidas contra el acoso	52
2.5 Nuestro compromiso	14	6.3 Protección de datos de carácter personal	55
2.6 Objetivos	15	6.4 Ética	57
2.7 Análisis DAFO	18	7. Lucha contra la corrupción y el soborno	58
2.8 Mapa de riesgos.....	19	7.1 Enfoque de gestión	59
3. Materialidad	20	7.2 Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	60
3.1 Asuntos materiales evaluados.....	21	7.3 Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro y financiación a partidos políticos.....	60
3.2 Metodología y muestra.....	22	8. Compromiso social.....	61
3.3 Resultados test de materialidad	23	8.1 Impacto local	62
4. Medioambiente	28	8.2 Compras y proveedores	62
4.1 Enfoque de gestión	29	8.3 Clientes	64
4.2 Riesgos e impactos relacionados con el medioambiente	30	8.4 Información fiscal	65
4.3 Consumo de recursos naturales	32		
4.4 Economía circular	33		
4.5 Protección de la Biodiversida	35		
4.6 Taxonomía europea	35		
5. Cuestiones sociales y recursos humanos.....	36		
5.1 Enfoque de gestión	37		
5.2 Empleo	37		

1.INTRODUCCIÓN



1.1 Normativa aplicable

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

1.2 Marco de reporting

Ley 11/2018: Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). En este contexto, a través del estado de información no financiera la Sociedad tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

1.3 Alcance del informe

Los datos financieros y no financieros de la Sociedad presentados en este informe son los referentes a la Sociedad Metalco S.A. y la sociedad dependiente Metalco Arquitectura en Acero, S.L. (en adelante Grupo Prolians Metalco) y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2023.

1.4 Verificación

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe



2.MODELO DE NEGOCIO



2.1 Descripción del Modelo de Negocio

Tal y como declaramos en nuestro informe de gestión la estrategia del grupo Prolians Metalco pasa por crecer- tanto orgánica como inorgánicamente-, diversificar y reforzar nuestra presencia en diferentes sectores de actividad: industria, construcción, metalistas y servicios entre otros, trabajando en una oferta a nivel de productos y servicios que nos permita ofrecer un *know how* y una especialización en cada uno de los sectores en los que estamos presentes.

El crecimiento pasa por la especialización y por dar soluciones globales a nuestros clientes. El objetivo es que nuestros clientes nos identifiquen como un grupo multinacional globalizado, especializado en su actividad y capaz de dar servicio y acompañarlos bajo acuerdos internacionales en los territorios donde están presentes.

Nuestra visión consiste en la captación de nuevos clientes y la fidelización de los ya existentes gracias a nuestro *expertise*, nuestra amplia gama de productos y servicios a través de todos los canales posibles.

Historia de la Sociedad

Metalco, S.A. y Metalco Arquitectura S.L. son las dos sociedades que conforman el Grupo Metalco, que pertenece al grupo Descours & Cabaud. La historia de Descours & Cabaud es el testimonio de una auténtica trayectoria profesional, además del espíritu emprendedor y visionario de sus creadores.

Nació de un comercio de productos metalúrgicos instalado en Lyon en 1782, la empresa se convirtió desde el siglo XIX, en una verdadera

referencia en su sector, tanto en Francia como en el extranjero.

Durante el siglo XX, Descours & Cabaud conoció un fuerte crecimiento externo, con la adquisición y la creación de numerosas compañías en Francia, y también en otros países de África, Europa, Estados Unidos y Canadá.

En GRUPO METALCO comenzamos nuestra andadura comercial en España, concretamente en Barcelona en 1947.

Originalmente estábamos focalizados en la venta de producto metalúrgico, más tarde entendimos que a muchos de los clientes les podíamos ampliar la oferta de suministro industrial empezando a suministrarles herramienta de corte, soldadura, abrasivos, etc. A partir de ese momento se continuó con esta línea de negocio.

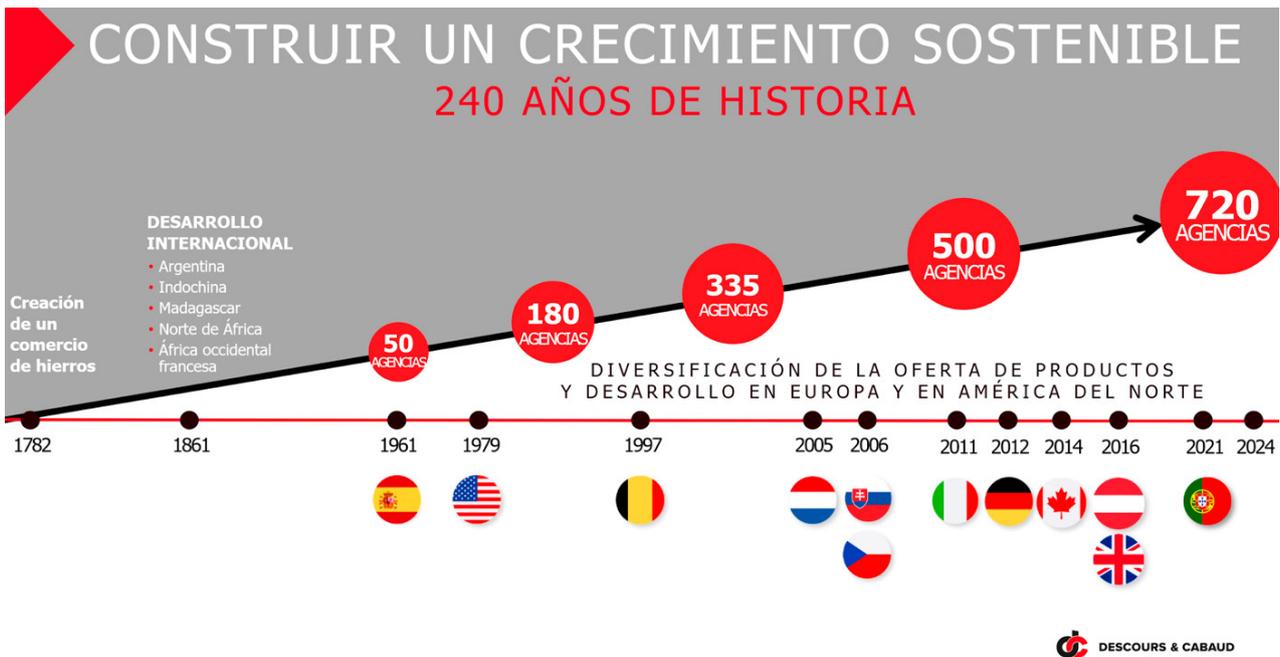
En el 2008 se produjo una crisis a nivel mundial que supuso un fuerte descenso de nuestra facturación. Esta situación generó una reestructuración de la organización: reducción importante de la plantilla, así como el cierre de varios puntos de venta. Adaptamos el modelo de Francia, y mantuvimos las agencias que estaban situadas en aquellas zonas consideradas con mejor fondo de comercio y con potencial de oportunidades. También mantuvimos aquellas delegaciones cercanas, las cuales se convirtieron en antenas (únicamente puntos de venta con una plantilla de empleados bajo el cargo de la agencia personal y cuyo número de empleados era dimensionado según afluencia de clientes).

Esta reestructuración y reorganización, junto con el apoyo financiero del Grupo Descours & Cabaud, nos permitió sobrevivir a la crisis y establecer las bases que nos han permitido

llegar a la situación actual: una empresa saneada financieramente, solvente y diversificada tanto en sectores de actividad como en gama de productos y clientes.

Cabe destacar como hito importante en el año 2022 que el grupo Descours & Cabaud cumplió 240 años de historia y, adicionalmente en Grupo Metalco cumplimos 75 años de historia.

A continuación, se muestra un resumen de la evolución histórica del grupo Descours& Cabaud:



Los últimos datos publicados del Grupo Descours & Cabaus son los siguientes:



En la actualidad, en el Grupo Metalco contamos con tres sociedades cuyas actividades están diferenciadas y son:

- En Metalco la distribución de productos metalúrgicos y suministros Industriales y ferretería y equipos de protección individual: esta rama de actividad la dedicamos a la venta de productos para la industria, la construcción y los metalistas entre otros sectores
- En Metalco Arquitectura en Acero la distribución en exclusiva para España, Portugal y Andorra de productos de JANSEN: productos como la perfilería de acero inoxidable, los cerramientos vidriados resistentes al fuego, los elementos de seguridad antirrobo e incluso los sistemas antibalas, son realizados a través de nuestros técnicos que pueden colaborar con arquitectos, constructoras, talleres y particulares. Destacan los sistemas JANISOL ARTE y ART 15, los perfiles más esbeltos del mercado que dotan a los cerramientos de una estética industrial
- *Prolimet Safety Pro Solutivos and Services*: Será un centro especial de empleo que se desarrollará durante el 2024, cuyas principales actividades serán la serigrafía de vestuario (tinta y DTF), trabajos de manipulación (equipos personalizados), el pinzado de productos de máquinas *vending*, calibración de equipos de respiración y de altura, revisiones de detectores de gas y nuevas necesidades que puedan ir surgiendo. Este centro especial espera tener una plantilla de la cual más del 70% tenga una discapacidad reconocida de más de un 33%. Se busca tener en plantilla un total de 8-10 trabajadores. Con esta nueva entidad se busca internalizar una actividad que antes estaba externalizada.

Actividades de la sociedad

En Grupo Metalco, queremos prestar un servicio global a los clientes. Identificamos las necesidades específicas de nuestros clientes para ofrecerles la mejor solución posible adaptada.

Los servicios que prestamos principalmente en Metalco son los siguientes:

- Venta de productos Metalúrgicos.
- Venta de suministros Industriales.
- Venta de productos de construcción.
- Venta de Equipos de Protección Individual, vestuario y medioambiente.
- Venta de servicios Plus



Herramientas



Consumibles



Tornillería y fijación



Electricidad e iluminación



EPI, vestuario y medio ambiente



Soldadura, equipamiento taller y maquinaria



Ferretería, cerrajería y puertas



Altura, equipamiento de obra y exteriores



Cerramientos y equipamientos exteriores



Productos metalúrgicos

Por otra parte, en la empresa Metalco Arquitectura realizamos las siguientes actividades:

- Perfiles de acero.
- Distribución, Asesoramiento y Acompañamiento.

La sociedad Prolimet Safety, realizará las siguientes actividades:

- Pinzado de producto de máquinas de vending.
- Serigrafía de vestuarios.
- Revisiones de detectores de gas.
- Revisión de equipos en altura.

Los principales clientes de Metalco se concentran principalmente en los sectores de actividad de construcción, industria, servicios y metalistas, ofreciendo una oferta global en cuanto a productos de suministro industrial, equipos de protección individual y producto metalúrgico.

Además, contamos con unos servicios extras que prestamos a nuestros clientes para mejorar su experiencia y prestarles asesoramiento específico. Nuestros servicios PLUS son:



- **Planes de ahorro:** La convergencia de productos, la formación en el mantenimiento de los EPIs, el trabajo con PRL, para comprobar que el EPI utilizado es el más adecuado tecnológica y confortablemente según el estudio de riesgos del puesto consiguen que día a día obtengamos mejoras que se convierten en ahorros directos e indirectos.
- **Catálogo electrónico con gestión de la evidencia en la entrega electrónica y trazabilidad:** es una herramienta completa realizada desde el punto de vista técnico, que tiene como principal objetivo el CONTROL y que ayudará directamente en su gestión de COMPRAS. Con acceso a fichas técnicas, declaraciones de conformidad y pequeños procedimientos de uso, todo “online”. Realiza la gestión informática en la dotación de diferentes productos obteniendo la “evidencia” de la entrega mediante la FIRMA ELECTRÓNICA con VALIDEZ LEGAL en cualquier dispositivo con conexión a internet, ya sea un Smartphone o Tablet.
- **Stocks Dedicados:** Identificada la necesidad de nuestro cliente adaptamos soluciones LOGÍSTICAS valorando stocks a medida en nuestros almacenes o del cliente, dedicados o en consigna, y con control de existencias en tiempo real
- **Máquinas Dispensadoras con Control y Gestión Inteligente:** Es la SOLUCIÓN para que el Operario tenga disponible los productos las 24 horas con la garantía del registro de entrega, la capacidad de medir su uso y de aplicar limitaciones en el tiempo, producto o frecuencia.
- **Servicio Técnico y de Calibración de Detectores de Gases:** Disponemos de aparatos propios, formación de nuestro personal y acreditación oficial para revisar en un plazo corto detectores monogas y multigas de las marcas: MSA y SCOTT.

- **Gafas graduadas y tapones a medida:** Gestionaremos las necesidades de sus operarios con necesidades de gafas de protección graduada o tapón auditivo a medida, con centros especialistas cercanos a su lugar de trabajo.
- **Servicio TracePro:** Sistema de gestión, trazabilidad y control de activos- EPIs categoría III, maquinaria y equipos de valor- novedoso en el mercado. Permite a nuestros clientes cumplir con la normativa legal en el caso de los EPIs categoría III, así como controlar cualquier activo que desee.
- **Control de activos 4.0:** Es una aplicación que se ha desarrollado de manera interna para tener un mayor control de la información del uso de los activos. A través de un código QR se permite tener acceso a una plataforma que da lugar a la ficha técnica de los activos, su manual de uso, disponibilidad y su historial (trabajos de mantenimiento, personal asignado). Estos activos pueden ser desde EPIs de categoría 3 hasta una máquina para soldar. Esta información muestra en qué situación se encuentra cada activo para su uso.
- **Estudio de la pisada:** realizamos el diagnóstico mediante dispositivo integrado en el calzado del posible origen de patologías, para el tratamiento del dolor y prevención de lesiones
- **Revisión de Equipos en altura:** Disponemos del Servicio de Revisión de Equipos de Protección en altura. Revisión de arneses, cuerdas, mosquetones, rollers, descendedores.
- **Exoesqueletos:** los Exoesqueletos son Equipos que permiten adaptar y minimizar presentes y futuras enfermedades/bajas en el puesto de trabajo conservando

confortabilidad, mejorando la salud aprovechando las nuevas tecnologías y los estudios ergonómicos.

- **Vestuario Técnico o de imagen a medida:** Disponemos de talleres que trabajan para nosotros y que están certificados por AENOR, como control de producción y calidad de las prendas y desde estos talleres, podemos confeccionar vestuario técnico o de imagen corporativa con cualquier especificación que nuestros clientes nos soliciten. Podemos confeccionar: Vestuario Ignifugo, antiestático, protección frente arco eléctrico, alta visibilidad, anticorte, protección química, protección vírica, protección biológica, protección frente U.V.

Los principales clientes de Metalco Arquitectura en Acero son talleres de tamaño grande, medio y pequeño a los que acompañamos en cuanto a formaciones y optimización de tareas. Además, a estos talleres les aconsejamos en materia de inversión en maquinaria, seguimientos etc para que puedan automatizar sus procesos y mejorar su eficiencia. Destacamos que en 2023 se ha aumentado la cartera de clientes, siendo estos de ámbito Nacional y de gran relevancia en el sector, lo que ha supuesto un crecimiento significativo y ha proporcionado una oportunidad de que seamos clave en el sector.

Nuestras ventas se realizarán a través de diferentes canales:

- Tiendas físicas.
- Comerciales Externos: se encargan de visitar a los clientes, identificar sus necesidades y proporcionarle soluciones a medida.
- Comerciales Internos.

- Portales Web/ E-Commerce: En la actualidad estamos utilizando portales personalizados de clientes, así como catálogos con tecnología *PunchOut*. En 2023 hemos lanzado el nuevo *e-commerce*, con gran parte de nuestra oferta comercial y enfocado a nuestros clientes profesionales.
- Máquinas dispensadoras: situadas en casa de nuestros clientes y con disponibilidad del producto las 24h.

2.2. Presencia geográfica

Presencia geográfica del grupo DESCOURS & CABAUD:

El Grupo Descours & Cabaud se encuentra implantado en Europa (Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal, República Checa, Reino Unido, Eslovaquia), en Marruecos, así como Estados Unidos y Canadá. Puntos de venta en el ejercicio 2023:



Presencia de grupo Prolians Metalco:

En Grupo Metalco contamos con 19 puntos de venta distribuidos por toda la península ibérica. Disponemos más de 30.000 m2 de almacén, con stocks dedicados y atención personalizada, experiencia en la gestión de grandes cuentas y más de 10.000 m2 de superficie de tiendas.

Intentamos dar cobertura a gran parte del territorio nacional y portugués, por ello tenemos varias localizaciones separadas por las diferentes empresas.

En primer lugar, en Metalco contamos con 13 puntos de ventas, todos situados en España. Por otra parte, en Metalco Arquitectura tenemos 6 puntos de venta en España y 2 en Portugal. En Getafe (Madrid) contamos con una nave logística que utilizan tanto Metalco como Prolimet.

En la empresa Metalco, S.A. ofrecemos un servicio de 24/48 horas en la península y Baleares. Tenemos un plan de expansión nacional y el objetivo de asegurar servicios de proximidad.

Nuestro modelo de negocio cuenta con una sede principal situada en Barcelona y varios puntos importantes de venta a los que llamamos AGENCIAS. También existen puntos pequeños de venta que tratamos como tiendas de proximidad y que dependen de una Agencia a los que llamamos ANTENAS.

- Agencia en Barcelona: Cuenta con dos antenas en San Andreu y Sabadell.
- Agencia en Girona.
- Agencia en Tarragona: cuenta con una antena en Lleida y otra en Vilafranca.
- Agencia en Zaragoza.
- Agencia en Madrid.
- Agencia en Bilbao.
- Agencia en Valencia: cuenta con dos antenas: Alcoi y Castellón.

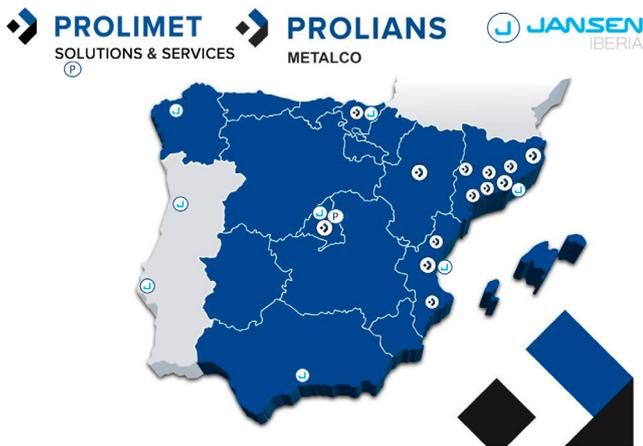
Por el contrario, en Metalco Arquitectura, contamos con diferentes puntos de venta u oficinas comerciales en España situados en:

- Bilbao
- La Coruña
- Madrid
- Barcelona
- Valencia
- Málaga

Además, también tenemos dos puntos de venta en Portugal situados en:

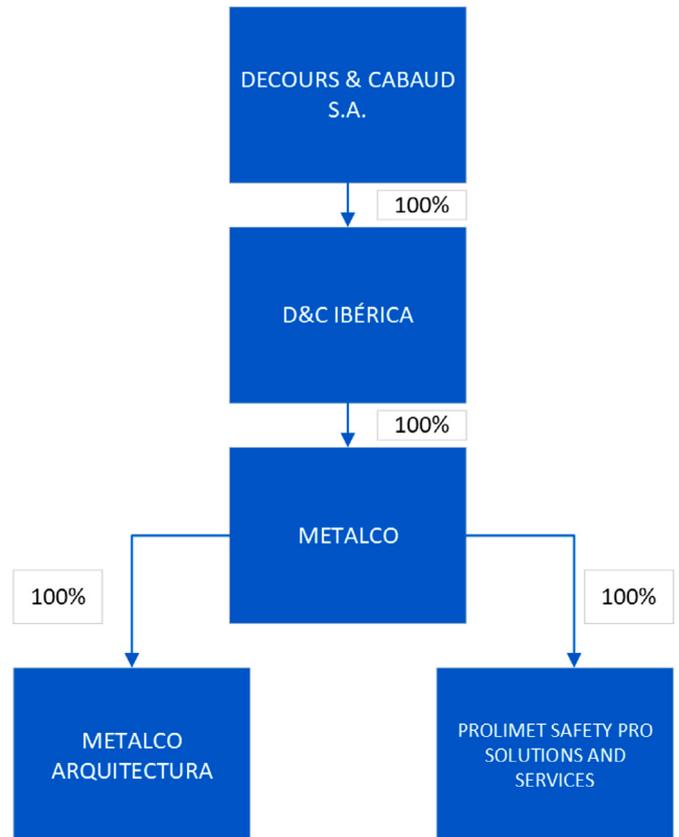
- Lisboa
- Oporto

Mapa de localizaciones de Grupo Metalco:

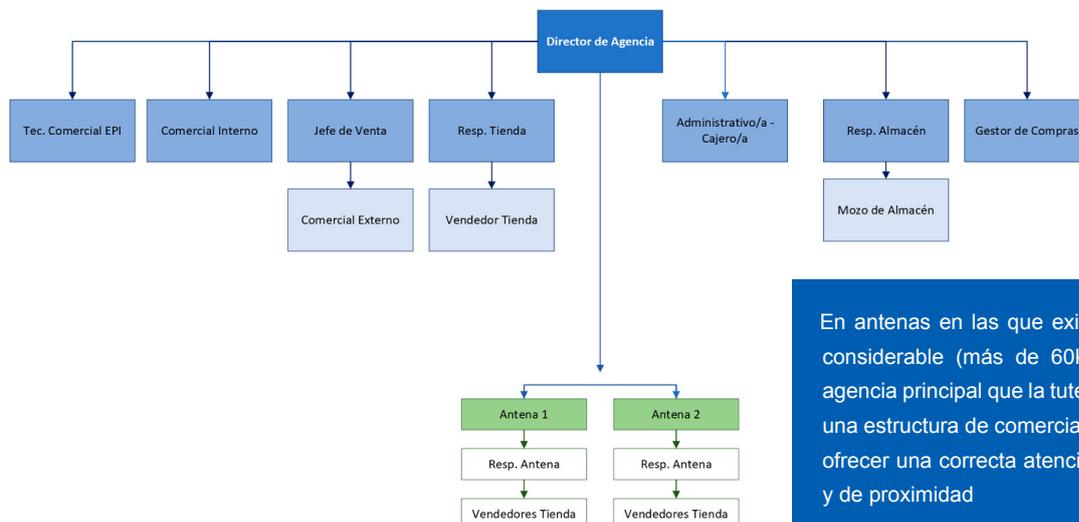


2.3. Organización y estructura

La organización societaria de Grupo Metalco es la siguiente:

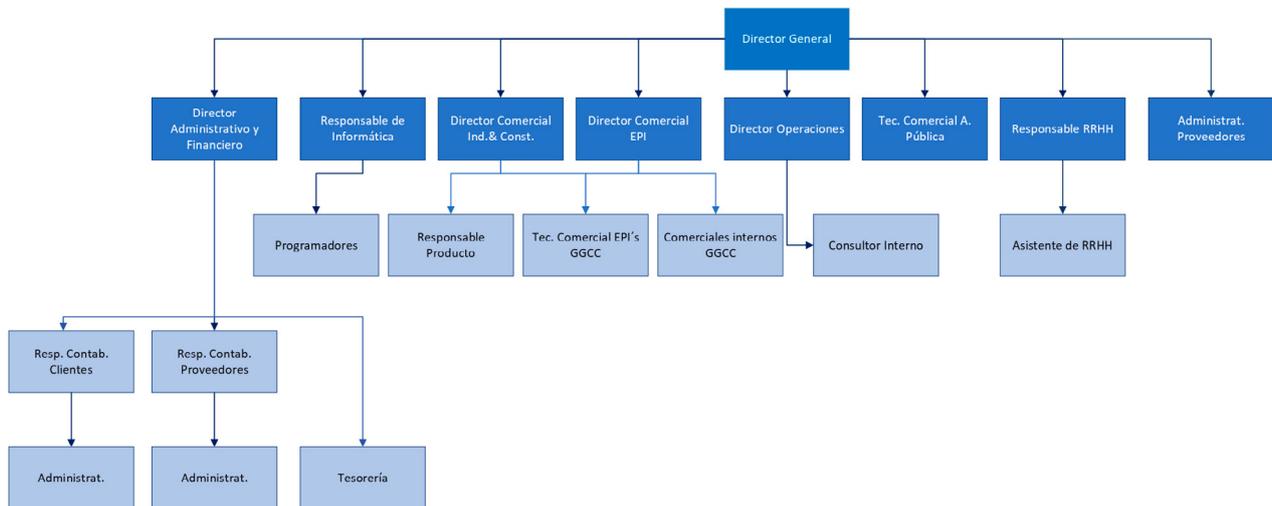


Estructura Organizativa Agencia

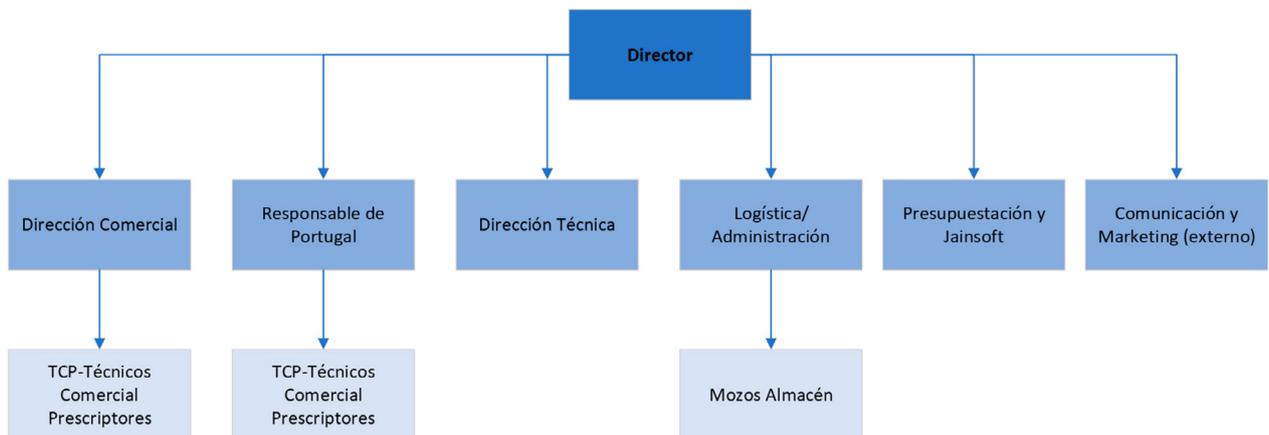


En antenas en las que existe una distancia considerable (más de 60k.) respecto a la agencia principal que la tutela. se dispone de una estructura de comerciales externos para ofrecer una correcta atención personalizada y de proximidad

Estructura Organizativa sede



Estructura Organizativa de Metalco Arquitectura en Acero, S.L.



2.4. Valores de la Empresa

Desde nuestros orígenes, hemos estado conducidos por unos fuertes valores humanos y por el espíritu de los fundadores. Nuestros valores son los siguientes:

Unidad

El entorno complejo y competitivo en que operamos requiere una fuerte cohesión y un espíritu de equipo inquebrantable al servicio de nuestros clientes. Esta cohesión se basa en una ambición compartida, colaboración continua entre nuestros equipos, respeto a las decisiones y compromisos, y solidaridad

Transparencia

Transparencia con respecto a nuestros objetivos y hoja de ruta, transparencia en nuestras actividades y resultados.

Audacia

Damos todas las oportunidades a hombres y mujeres que atreverse a cuestionarse y animarlos a tomar la iniciativa y experimentar, aceptando el derecho a equivocarse, que es inherente a cualquier acción

2.5. Nuestro compromiso

En Grupo Metalco en España, distribuidor de suministros industriales, EPI's y productos metalúrgicos, tenemos como objetivo acrecentar nuestro valor como empresa, nuestra rentabilidad y capacidad financiera, garantías de independencia y sostenibilidad. Vigilando que su desarrollo se alcance según los valores de respeto a las personas, honestidad, exigencia profesional, integridad e igualdad, como así expresa la carta ética y el código de conducta del grupo internacional al que pertenece, Descours & Cabaud.

Creación de valor

- Satisfacer las necesidades y expectativas actuales y futuras de nuestros Clientes.
 - Asesoramiento profesional de calidad.
 - Oferta de productos adaptada, evolutiva y excelente.
 - Competitividad de la oferta de productos y servicios.
- Ser el socio de los mejores proveedores.
 - Selección de las mejores marcas del mercado.
 - Selección de productos excelentes, adaptados a las exigencias del cliente.
- Equilibrar y valorar las relaciones comerciales.
 - Respeto mutuo, autonomía e independencia.
 - Beneficio recíproco para relaciones duraderas.
 - Respeto a la competencia y a la ética en los negocios.

Proteger y preservar nuestros recursos

- Promover el respeto y la igualdad de oportunidades de nuestros equipos.
- Desarrollar las capacidades personales de nuestros colaboradores.
- Garantizar un entorno de trabajo sano y seguro.
- Promover una oferta de productos eco-responsables.
- Establecer acciones para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
- Controlar y reducir el impacto ambiental de nuestras actividades para prevenir la contaminación y garantizar la calidad del agua y del aire.
- Garantizar una gestión de los recursos naturales sostenible, minimizando el consumo de materias primas (papel, agua, etc.), apostando por productos reciclados y reciclables, así como mejorando la eficiencia energética y fomentando el uso de energías renovables en nuestras instalaciones.
- Reducir los residuos generados destinados a vertedero en nuestros procesos a través de la reutilización y reciclaje. Garantizar la correcta gestión de los residuos y sustancias químicas a través de gestores autorizados.

Perpetuar nuestras actividades

- Compartir nuestros valores y el espíritu de equipo.
- Vigilar la integridad de nuestros equipos.
- Anticipar, informar y formar nuestros equipos.

- Garantizar permanentemente una vigilancia técnica.
- Cumplimiento de los requisitos aplicables, tanto los legales como los asumidos voluntariamente.
- Compromiso de mejora continua y cumplimiento de los objetivos derivados de nuestro sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente para el desempeño ambiental y general.

Nosotros compartimos estos compromisos con nuestros Colaboradores, nuestros Clientes y nuestros Proveedores con la finalidad de garantizar la eficacia económica, la equidad social y la concienciación ambiental en nuestras actividades.

2.6. Objetivos

Los objetivos para el año 2023 habíamos establecido son los siguientes:

- **Tener una mayor cobertura en España:** nuestra intención era estar cerca de nuestros clientes y por ello se quería ampliar nuestro negocio por el territorio nacional. Durante el año 2023 se ha conseguido dicho objetivo y de cara al año 2024 lo seguimos manteniendo, este año hemos abierto el nuevo centro en Getafe (Madrid) que es un almacén logístico de 4.000 metros cuadrados centrado en las grandes cuentas de clientes de EPI. Además, se quiere mantener la expansión geográfica mediante la apertura de nuevas antenas, centros cerca de las agencias principales, como la implantación en nuevas provincias o ciudades en las cuales hoy en día no tenemos presencia.

- **Inversiones en e-commerce:** debido a que vivimos en la era digital, en el 2023 se ha cumplido con el objetivo de seguir invirtiendo en la digitalización, en concreto en la solución PIM, la cual ha ayudado al desarrollo de estrategias de comercialización, difusión y expansión en los canales digitales, impulsándonos en el mundo del e-commerce. Pensamos que es muy importante poder contar con catálogo de nuestros productos de manera online, por ello para el año 2024 se sigue manteniendo este objetivo, ya que se tiene pensado desarrollar el e-catalogo (una edición del catálogo de manera semiautomática) y se quiere seguir apostando y potenciando la presencia en el e-commerce para conseguir una mayor oferta en el canal.
- **Soluciones CRM:** puesto que queremos mejorar y facilitar el trabajo de nuestros comerciales, estos cuentan con una Tablet para que puedan trabajar de una manera más cómoda y eficiente. Durante el 2023 hemos invertido en la implantación de un nuevo software de CRM, Salesforce, lo que ha supuesto que hayamos conseguido parte del objetivo propuesto: buscar una solución que mejore el servicio personalizado que ofrecemos además de establecerse mejores canales de comunicación entre clientes y comerciales. En estos momentos el software se encuentra en una fase de prueba, y se espera que para principios de 2024 esté puesto en marcha para el uso de todo el equipo de ventas.
- **Captar clientes referentes y potenciar nuestros productos:** queremos dar un valor añadido a nuestros clientes y, para ello, prestamos soluciones personalizadas y asesoramiento. Nuestro objetivo para 2023 era captar nuevos clientes además de poder fidelizar clientes recurrentes, lo

cual se ha logrado de manera exitosa. Para ello, se han potenciado nuestros productos además de generar confianza mediante atención personalizada y asesoramiento. Además, de cara al 2024 se sigue manteniendo dicho objetivo, se busca seguir potenciando y redirigir de una manera más clara nuestra fuerza comercial en base en que sectores queremos tener una mayor presencia.

- **Reciclaje en EPI's:** Sabemos lo importante que es la sostenibilidad y el medio ambiente y por ello, hemos entrado en el Global Recycling Standard. Además, intentamos evitar en la medida de lo posible productos de un solo uso. Para el 2023 teníamos como objetivo la reducción de papel, así como de reducir en un 2% los consumos de electricidad. En este año se ha trabajado a nivel de grupo en un nuevo packaging y cierta materia prima que sean reciclables, de cara a 2024 se espera ponerlo en marcha ya que cada vez más, los clientes solicitan este tipo de productos. También se espera permitir la recogida de estos productos en nuestras instalaciones. En línea con este objetivo hemos lanzado a finales de año el proyecto de circularidad textil.



Queremos Contribuir a que Circular 2030 y la Agenda 2030 de Naciones Unidas sean una realidad. Para ello hemos solicitado ayuda a nuestros clientes para recolectar un mínimo de 5.000 Kg de prendas para empezar a mover la maquinaria, una vez llegado a este mínimo lo enviaremos a la empresa colaboradora e iremos viendo cómo ha ido el proceso y siguientes pasos. Los posibles resultados serán: Reutilización, Reciclaje o Desecho

En cuanto a los objetivos para el 2024, a parte de los ya mencionados, son los siguientes:

- **Cambiar la filosofía comercial:** Hoy en día realizamos grandes operaciones con grandes clientes, pero no suponen una frecuencia de interacción recurrente, son acciones únicas. Por ello, se tiene pensando que para el 2024 se busquen clientes de consumo repetitivo, implantar una nueva estrategia que nos permita captar clientes cuyo negocio que necesite consumo de nuestros servicios o de manera habitual y así conseguir una fidelización. Queremos ofrecer un valor añadido y tener una presencia más cercana con los clientes, reforzando la relación entre proveedor y cliente.
- **Implantar la función de Control de Gestión:** Siempre estamos buscando obtener la mayor rentabilidad de nuestra entidad en todos los ámbitos. Por ello en el 2024 se quiere introducir la función del Control de Gestión, cuyo trabajo y principal responsabilidad será trabajar con modelos analíticos que permitan analizar las diferentes rentabilidades de cada área y la propuesta de una mejor rentabilidad global para el ejercicio, así como asegurar el control del margen, el valor del stock, la correcta valoración de las compras, etc.

- **Implantar la figura de un coordinador de calidad, prevención y medioambiente:** Estamos comprometidos en temas de calidad y prevención y es por eso por lo que queremos seguir mejorando nuestra actividad en este ámbito. Además, queremos introducir nuevas medidas y desarrollar nuevas acciones que nos ayuden a mejorar nuestro impacto en el medioambiente, como puede ser el tener una mayor precisión en el cálculo de la huella de carbono. Con la incorporación de esta persona en plantilla nuestro impacto en medioambiente se verá reducido.



2.7. Análisis DAFO

Debilidades

- La central no tiene mucho control en las antenas y agencias en cuanto a cumplimiento de políticas medioambientales
- Instalaciones de las empresa están en edificios antiguos, con equipos antiguos que no son del todo eficientes.
- Brecha entre las exigencias de las nuevas generaciones en cuanto a beneficios sociales y conciliación familiar y las medidas ofertadas en la compañía, lo que dificulta la captación de talento.
- Relevo Generacional en posiciones críticas, el Grupo Metalco no genera suficiente cantera.
- Rechazo por parte de los empleados a la movilidad geográfica, lo que dificulta el cubrir puestos clave.
- Contaminación vehículos ya que la mayor parte de la flota usa combustibles fósiles.
- Gran volumen de clientes, en ocasiones genera un cuello de botella. Al haber muchos clientes, es complicado cumplir con todos los requisitos como retrasos, gestión logística muy compleja.

Amenazas

- Mayores exigencias medioambientales europeas y nacionales.
- Subida del tipo de interés de créditos que supone un incremento de los costes.
- Entorno económico muy cambiante.
- Competencia: los competidores locales pueden agruparse y generar una mayor competencia a la empresa.
- Fuga de talento- El employer branding es bajo y los salarios no resultan atractivos a los candidatos.
- Automatización en las empresas que provocan que cada vez se necesiten menos revisiones y EPI's.

DAFO

Fortalezas

- Sensibilización por parte del grupo y directivos de Grupo Metalco y fomenta que todo el personal se conciente de las buenas prácticas.
- Medalla de plata Ecovadis.
- Se fomenta que en la empresa haya buen ambiente de trabajo.
- El Portal del Empleado implantado ha mejorado la comunicación interna.
- Plan de formación potente (idiomas, excel, managing), refuerzo en competencias de cada puesto.
- Gran capacidad financiera, lo que permite la obtención de buenas condiciones con los bancos.
- Buen desarrollo del negocio (cubrimos las necesidades de los clientes y con unos precios competitivos) y además somos proveedor homologado con dilatada experiencia en el mercado.
- Diferenciación del resto de la competencia, Metalco es facilitador de soluciones.
- Grupo potente, contamos con una imagen de marca fuerte y reconocida.

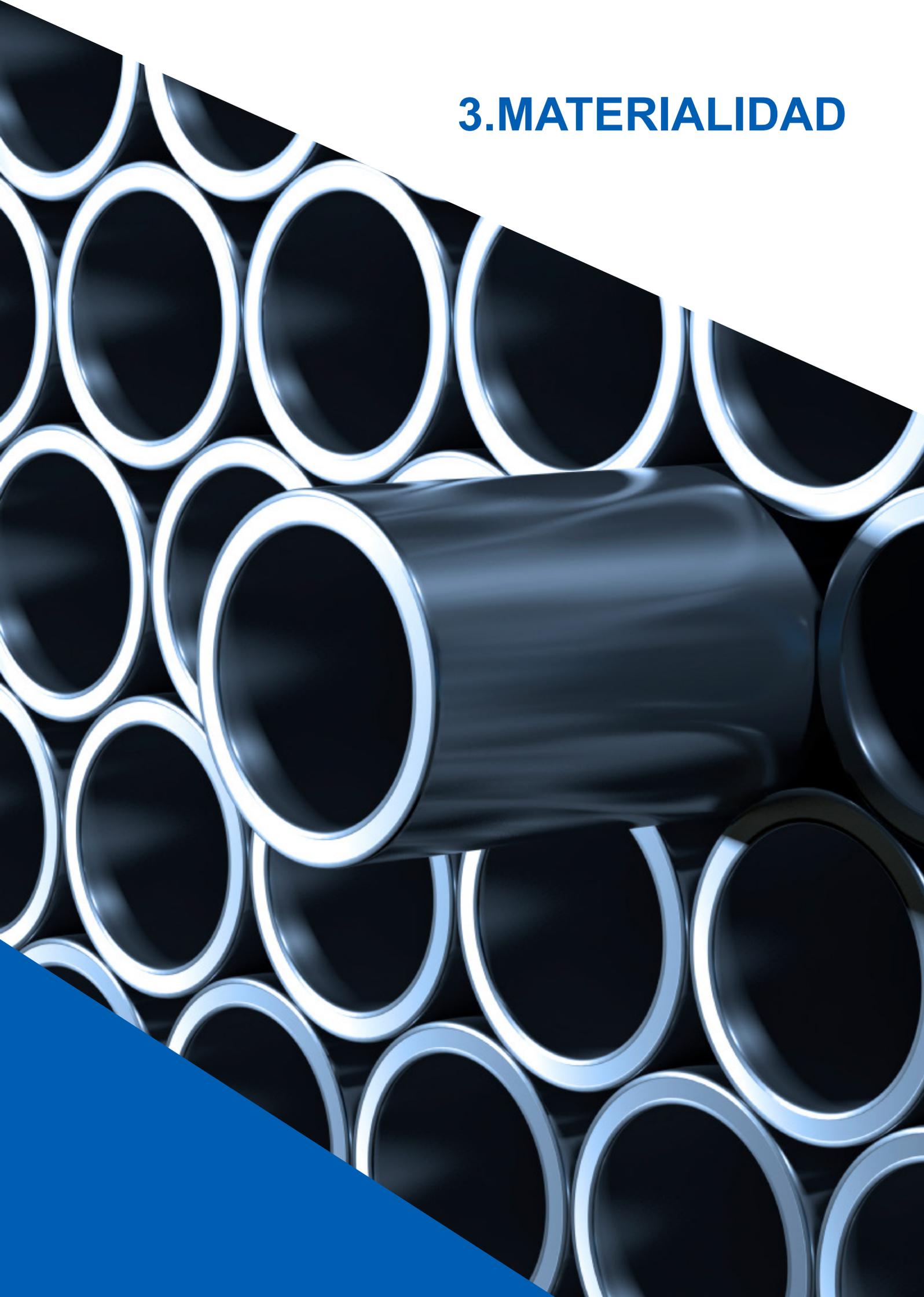
Oportunidades

- Cambios a futuro de la flota de vehículos actual por vehículos eléctricos/híbridos más sostenibles.
- Selección de ofertas de productos de economía circular.
- Instalación de placas solares en algunos edificios.
- Implantar mejoras para atraer al joven talento que incluyan mejoras corporativas y de imagen para hacer la empresa más atractiva a nuevos candidatos.
- Objetivo: Dar formación de atención al cliente tanto para cliente físico como por teléfono.
- Elaboración de un plan de sucesiones para cubrir el riesgo de relevo generacional.
- Automatización de procesos internos para mejorar los procesos.

2.8 Mapa de Riesgos

Área de la empresa	Riesgo	Descripción	Factores mitigantes	Oportunidades
Recursos humanos	<p>Escasez de personal</p> <p>Renovación de posiciones clave</p>	<ul style="list-style-type: none"> Falta generalizada de personas con cierta experiencia en el mercado laboral acorde a nuestra escala salarial y de condiciones horarias 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas de retención de talento como beneficios sociales, flexibilidad horaria, etc 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las políticas de Recursos Humanos, retribución flexible y horarios
Negocio	<p>Automatización de procesos productivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos por parte de nuestros clientes que lleva consigo una menor mano de obra y por tanto menos necesidad de EPI's 	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación de nuestras actividades. Contamos con líneas de negocios distintas a los EPI's. No tenemos concentración de clientes, están atomizados 	<ul style="list-style-type: none"> Venta de EPI's de mejor calidad y por tanto de mayor importe. Posibilidad de asesoramiento en materia de EPI's a nuestros clientes en función de su presupuesto
	<p>Inflación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erosión del margen comercial Incremento de costes indirectos Menores márgenes con acuerdos pre-firmados 	<ul style="list-style-type: none"> En la medida de lo posible, repercutimos a los nuevos clientes la subida de los precios A los clientes de grandes cuentas con los que tenemos acuerdos pre-firmados, renegociamos los contratos 	<ul style="list-style-type: none"> No reducimos la calidad de nuestros productos o servicios Posibilidad de asesorar a los clientes en base a unos planes de ahorro cuáles son sus mejores opciones a la hora de comprar nuestros productos
	<p>Concentración de nuestra competencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actualmente, las empresas de nuestra competencia están atomizadas, no obstante, se comienzan a crear grandes empresas integradas que pueden competir con el Grupo Metalco 	<ul style="list-style-type: none"> Somos una empresa perteneciente a un grupo multinacional en el sector, con buena reputación y ofrecemos un buen servicio a nuestros clientes 	<ul style="list-style-type: none"> Integración de nuevas empresas al Grupo Metalco mediante la compra de proveedores locales
Medioambiente	<p>Contaminación de los vehículos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contamos con una flota de vehículos amplia que emite gases a la atmosfera 	<ul style="list-style-type: none"> Establecemos unas medidas de ahorro y hemos implementado nuevas medidas de gestión de embalajes para poder reducir nuestro impacto en el medioambiente 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar nuestra flota de vehículos eléctricos/híbridos en los próximos años

3.MATERIALIDAD



La sociedad se enfrenta actualmente a complejos retos económicos, sociales y ambientales. Además, nos encontramos con un entorno social donde la interacción entre empresas y usuarios es continua y la exposición pública es inevitable: crecen en interés materias como el control de proveedores y colaboradores, el respeto de los Derechos Humanos y, por encima de todo, la necesidad urgente de actuar contra el cambio climático.

Según señala GRI, la materialidad es el principio que determina qué temas relevantes son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto en sus informes públicos. No todos los temas materiales tienen la misma importancia y en los informes anuales debemos reflejar la prioridad relativa de cada tema. Para evaluar si un tema es material, debemos contemplar factores internos y externos, entre los que se incluyen la misión general de la organización, la estrategia competitiva y las preocupaciones expresadas directamente por los grupos de interés.



3.1. Asuntos materiales evaluados

La práctica habitual en la elaboración de EINF requiere realizar un análisis de los asuntos más importantes que deben recogerse en el mismo, en función de su relevancia tanto para la organización como para los grupos de interés. Los temas evaluados son 18 temas agrupados en cinco categorías.

Tabla 1

Categorías	Nº	Temas
Medioambiente	1	Economía circular y Prevención y Gestión de Residuos
	2	Uso Sostenible de los Recursos: agua, materia prima y energía
	3	Cambio Climático y medidas de mitigación
	4	Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)
Personas	5	Empleo (salarios dignos, brecha salarial)
	6	Organización del Trabajo, conciliación y des-conexión
	7	Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica)
	8	Relaciones Sociales
	9	Formación, capacitación y empleabilidad
	10	Igualdad, diversidad, acoso e inclusión (accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad)
	11	Información sobre el respeto de los derechos humanos

Categorías	Nº	Temas
Gobernanza	12	Transparencia y fiscalidad
	13	Cumplimiento
	14	Ciberseguridad
	15	Información relativa a la lucha contra la corrupción
Sociedad	16	Desarrollo local
	17	Subcontratación y proveedores
	18	Desarrollo sostenible
	19	Consumidores

Tabla 2

Nº	Perfil de entrevistados
1	CEO
2	Director Financiero
3-4	Responsables Comerciales
5	Responsable RRHH - DDHH- Compliance
6	Responsable de Compras
Total 6 Entrevistas Realizadas	

3.2. Metodología y Muestra

Para realizar el test de materialidad utilizamos una técnica cualitativa de investigación social a través de la entrevista, en ella los participantes reflexionaron sobre los hitos de la compañía en 2023 así como proyectos e iniciativas para 2024.

Este año el test indagó sobre dos aspectos. Por una parte, una valoración del desempeño de la compañía en los distintos asuntos materiales y por otra, en el impacto (entendido el impacto sobre la sociedad, los empleados y otros grupos de interés externos) de dichos temas según una escala de 0-10.



3.3. Resultados test de materialidad

Desempeño de la compañía

Tabla 3



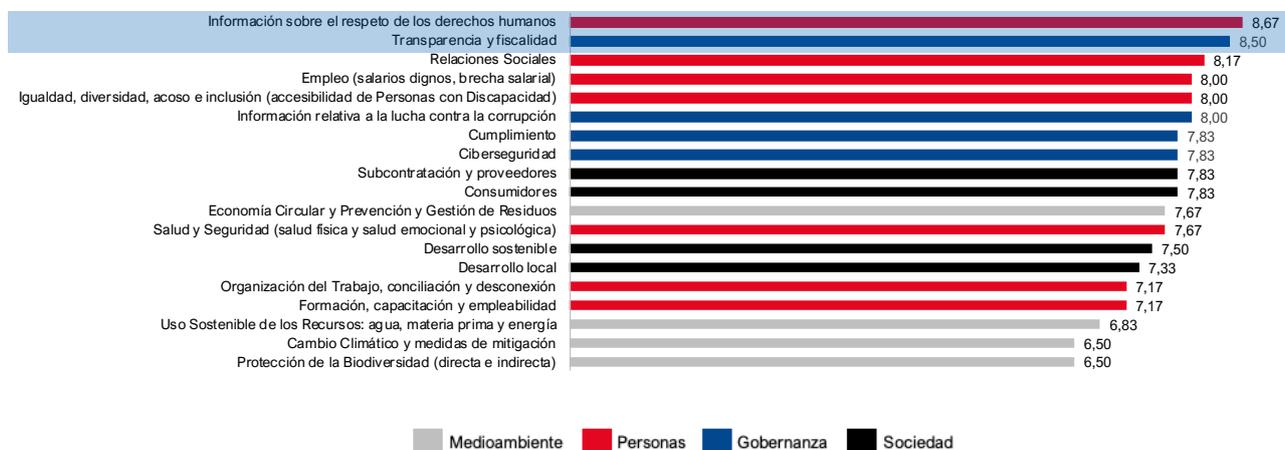
La valoración de los asuntos desde la perspectiva del desempeño de la compañía se puede observar que: existen cuatro asuntos se posicionan con una puntuación significativa (igual o superior a 8,33).

- **Transparencia y fiscalidad (8,83), Información relativa a la lucha contra la corrupción (8,50) y Ciberseguridad (8,33)** Lo que nos señala que los entrevistados opinan que la compañía está realizando acciones satisfactorias respecto de esos asuntos.
- **El tema de Personas** es el que hace referencia a la **Respeto de los derechos humanos (8,67)**, tales como la prevención de riesgos, el cumplimiento de los convenios, la libertad de asociación.

- Cabe señalar que los asuntos que obtienen una puntuación entre 8,0 y 8,17 se sitúan tres asuntos de la categoría de Personas: Las Relaciones Sociales, Empleo, Igualdad y Diversidad y un tema de Sociedad que es la Subcontratación y proveedores.
- En los dos últimos lugares del ranking – los que obtienen la menor puntuación- vemos que se sitúan dos asuntos relacionados con Medio Ambiente: son el Uso sostenible de los recursos (6,50) y así como las medidas de mitigación del cambio climático (6,00).

Impacto de la compañía

Tabla 4



Cuando la evaluación se hace desde la perspectiva del impacto de la compañía, es decir el impacto que tiene sobre la sociedad-comunidad, las personas que trabajan en la compañía, así como los grupos de interés externos a Metalco.

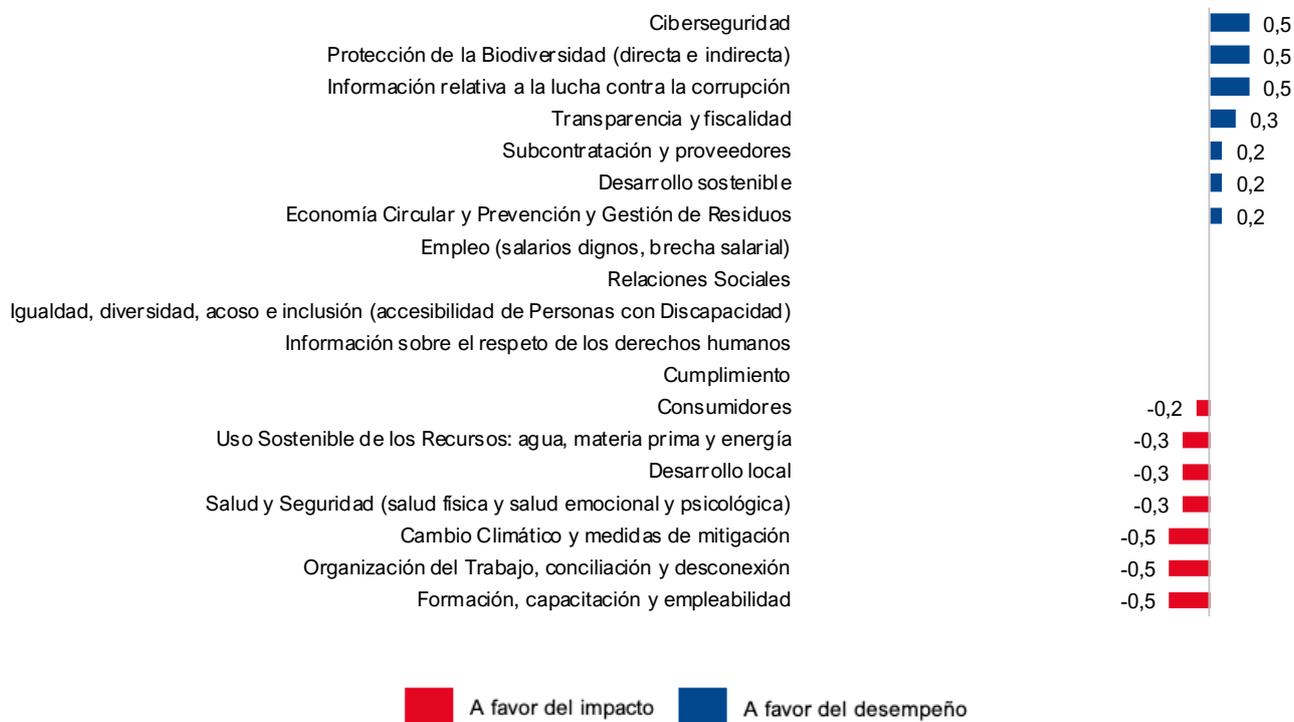
Se puede observar en la gráfica adjunta que los asuntos que se sitúan con una puntuación significativa, es decir igual o superior a 8,3 son dos:

- **Uno de la categoría de Personas**, que es el relacionado con el **Respeto a los Derechos Humanos con un 8,67 y un asunto de la categoría de Gobernanza** que es **Transparencia y fiscalidad con un 8,50**. Lo que nos señala que los entrevistados consideran que ambos temas son los que de forma más intensa impactan.

- **Con una puntuación entre 8,17 y 8,0 se posicionan** tres temas de Personas que son Relaciones Sociales (8,17), con un 8,00 Empleo (salarios dignos) e Igualdad, diversidad. Un tema de Gobernanza con 8,0 que hace referencia a la Lucha contra la corrupción, las medidas adoptadas por la empresa para prevenir la corrupción y el soborno.
- **Con las puntuaciones más bajas-** es decir que se considera que tiene menor impacto - se sitúan tres temas de Medio ambiente: Usos sostenible de Recursos, Cambios climático y medidas de mitigación y la Protección de la biodiversidad.

Impacto vs Desempeño

Tabla 5



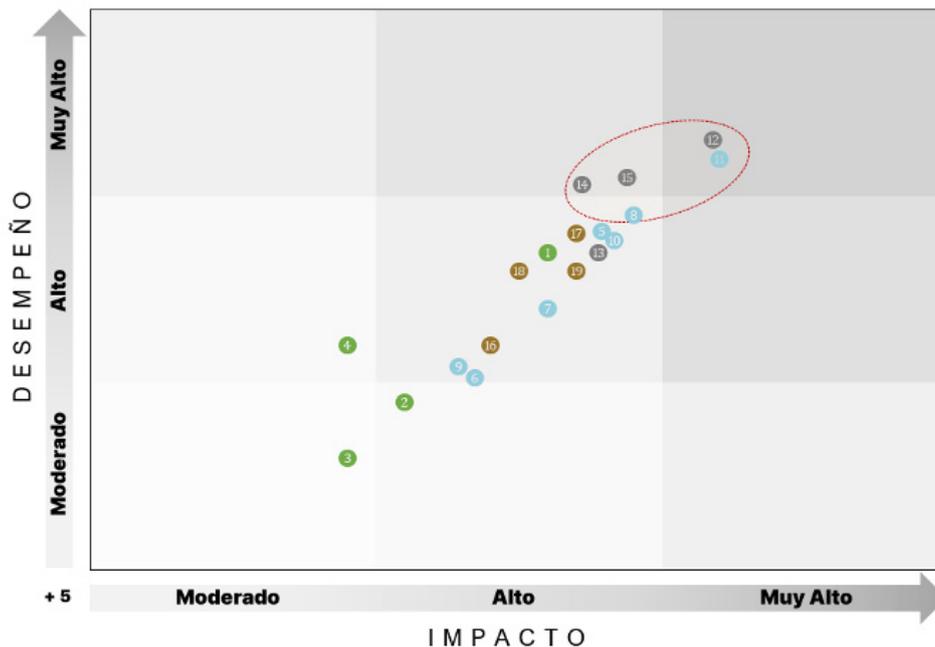
Consideramos diferencias significativas a partir de 0,5. Como podemos observar hay tres temas que los entrevistados consideran que el desempeño es mayor que el impacto, es decir, que la compañía está actuando de forma efectiva. Estos temas son: la ciberseguridad, la protección de la biodiversidad y la Información relativa a la lucha contra la corrupción.

En la perspectiva del impacto, es decir donde se cree que el impacto es mayor que el desempeño son tres asuntos: Cambio climático y las medidas de mitigación, la organización del trabajo, conciliación y desconexión y formación interna, capacitación y empleabilidad de sus empleados.

Matriz Desempeño vs Impacto

Tabla 6

	Temas materiales	Impacto	Desempeño
1	Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos	7,7	7,8
2	Uso Sostenible de los Recursos: agua, materia prima y energía	6,8	6,5
3	Cambio Climático y medidas de mitigación	6,5	6,0
4	Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)	6,5	7,0
5	Empleo (salarios dignos, brecha salarial)	8,0	8,0
6	Organización del Trabajo, conciliación y desconexión	7,2	6,7
7	Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica)	7,7	7,3
8	Relaciones Sociales	8,2	8,2
9	Formación, capacitación y empleabilidad	7,2	6,7
10	Igualdad, diversidad, acoso e inclusión	8,0	8,0
11	Información sobre el respeto de los derechos humanos	8,7	8,7
12	Transparencia y fiscalidad	8,5	8,8
13	Cumplimiento	7,8	7,8
14	Ciberseguridad	7,8	8,3
15	Información relativa a la lucha contra la corrupción	8,0	8,5
16	Desarrollo local	7,3	7,0
17	Subcontratación y proveedores	7,8	8,0
18	Desarrollo sostenible	7,5	7,7
19	Consumidores	7,8	7,7



Si observamos la matriz, vemos que dos temas se sitúan en el cuadrante de muy alto impacto y desempeño y son:

- Tema 12 Transparencia y fiscalidad y el tema 11 el Respeto por los DDHH pertenecientes a dos categorías Gobernanza y Personas, ambos temas muy relacionados con la responsabilidad y reputación de la compañía.

Pero también cabe señalar que hay tres temas que, si bien no se sitúan en el cuadrante de muy alto impacto, si alcanzan muy altas puntuaciones en desempeño y son:

- El tema 14 Ciberseguridad que constituye una preocupación generalizada de las empresas de sectores diversos, el tema 15 es la Lucha contra la corrupción y el tema 8 que son las Relaciones sociales.

Vemos que el grueso de los otros asuntos se posiciona en el cuadrante de alto impacto y desempeño, es decir que son temas materiales para la compañía, con capacidad de mejorar el desempeño y aumentar así su impacto:

- Aquellos que se relacionan con la gestión del talento: relaciones sociales, empleo, igualdad, salud y seguridad, formación los empleados como son el tema de empleo.
- También vemos que tres asuntos de Sociedad (Proveedores, Consumidores-clientes y desarrollo sostenible) están situados en dicha posición y solo un tema ambiental que es el que se relaciona con la economía circular.

4.MEDIOAMBIENTE



4.1. Enfoque de Gestión

En Grupo Metalco somos una compañía dedicada a la venta y distribución de materiales industriales y de construcción. No fabricamos ningún producto por lo que no consideramos tener un alto impacto en el medio ambiente. No obstante, sí somos conscientes de la importancia de reducir las emisiones y fijarnos objetivos en consonancia con un modelo de negocio más sostenible. Para ello, hemos identificado algunos de nuestros riesgos más significativos, así como el impacto que tiene en el medioambiente y las medidas que existen para minimizar los riesgos, que se explican a continuación.

En 2020, en la sede de El Prat, obtuvimos el certificado ISO 14001:2015 otorgado por Bureau Veritas, por la distribución de suministros industriales, EPI'S y productos metalúrgicos, tras haber cumplido con los requisitos del Sistema de Gestión ambiental basados en la norma de referencia. Desde entonces, hemos continuado adaptando todos nuestros procesos y actualizando nuestra documentación para mejorar nuestro cumplimiento de los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015, con el objetivo de mantener certificado nuestro sistema de gestión ambiental e integrarlo en nuestro proceso de mejora continua. A principios de 2023 hemos renovado las certificaciones para 3 años más, al superar la auditoría sin no conformidades.

Cabe destacar que no contamos con sanción alguna en materia medioambiental.



4.2. Riesgos e impactos relacionados con el medioambiente

Proceso evaluación de Riesgos

En Grupo Metalco contamos con criterios y responsabilidades para identificar, evaluar y seleccionar aspectos ambientales que posean un impacto significativo en el medio ambiente. Tenemos una metodología de elaboración de la Evaluación Ambiental, del programa ambiental y el plan de emergencia.

Este Procedimiento se aplica a todas las actividades, productos y servicios incluidos en el alcance del Sistema de Gestión Ambiental que causen o potencialmente puedan causar algún impacto significativo en el medio ambiente.

En primer lugar, determinamos los aspectos ambientales del centro de trabajo y cuales son sus impactos asociados, de acuerdo a los vectores ambientales que son:

- Generación de residuos
- Agua (consumo y vertidos)
- Energía (consumo)
- Consumo recursos naturales (materias primas)
- Emisiones a la atmósfera
- Emisiones de ruido
- Emisiones de luz (contaminación lumínica)

Para evaluar los impactos asociados, lo hacemos acorde a diferentes criterios:

- Aspectos directos: son los relacionados con nuestras propias actividades y servicios, que podemos controlar directamente. Se clasifican en aspectos normales, anormales o situaciones de emergencia.
- Aspectos indirectos: son los relacionados con el ciclo de vida, para los que podemos tener una capacidad de influencia o control.

Son las compras a proveedor, proveedores de bienes y servicios, transporte y distribución.

La manera de medir estos aspectos ambientales es en base a unos criterios por escrito y unos factores de corrección para cada tipo de aspecto identificado:

- Evaluación aspectos ambientales directos en situaciones normales y anormales.

La puntuación (P) de cada aspecto directo en situación normal/anormal según el cálculo de sus criterios será: $C1 \cdot C2 \cdot C3$.

A esta puntuación (P) obtenida se le aplicarán los siguientes factores de corrección:

- Factor de corrección de coste económico (VP): Para aquellos aspectos cuyo impacto ambiental suponga consumo de materias primas, recursos o productos, y con el objeto de priorizar las acciones de control operacional y el aporte de recursos a los objetivos de mejora, se multiplicará el valor obtenido P por un valor VP de 1, 2 o 3 en función del coste económico del aspecto.

VP = 1 si el coste anual menor o igual a 1 (en miles de euros).

VP = 2 si el coste anual entre 1 y 10 (en miles de euros).

VP = 3 si el coste anual mayor a 10 (en miles de euros).

Cuando este factor de corrección no sea aplicable, se aplicará por defecto el valor 1.

- Factor de corrección estratégico (FE): Para aquellos aspectos cuyo impacto ambiental suponga consumo de materias primas, recursos o productos, y en función del valor estratégico que desde el punto de vista de Dirección se le aplique, se multiplicará el valor obtenido P por un valor FE de 1 o 3 en función del valor estratégico del aspecto.

FE = 1 sin valor estratégico (puede llevar asociado un objetivo).

FE = 3 con valor estratégico (llevará asociado un objetivo).

Cuando este factor de corrección no sea aplicable, se aplicará por defecto el valor 1.

Tras multiplicar la puntuación P obtenida por los factores de corrección y obtener el valor de significancia (S):

$$\text{Significancia (S)} = P * VP * FE$$

Estableciendo como valor significativo una puntuación >50.

- Evaluación de los aspectos ambientales del ciclo de vida.

La puntuación (P) de cada aspecto será: $C1 * C2 * C3$, estableciendo como valor significativo una puntuación >50.

A esta puntuación NO se le aplican los factores de corrección.

- Criterios de los aspectos en situaciones de emergencia.

La puntuación (P) de cada aspecto será: $C1 * C2$, estableciendo como valor significativo una puntuación >10.

A esta puntuación NO se le aplican los factores de corrección.

En el caso que el aspecto ambiental normal/anormal no se haya producido en el año que se evalúa no se tendrán en cuenta en dicha evaluación (por ejemplo, un tipo de residuo que no se haya producido). Del mismo modo, el valor que tomará C3 (% incremento anual) si no existe cuantificación del año anterior que permita el cálculo será el valor intermedio 2.

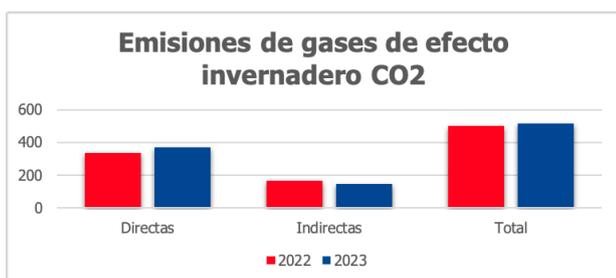
Riesgos ambientales

Hemos identificado varios riesgos relacionados con el medio ambiente:

- Certificados ambientales: en la actualidad solo mantenemos certificación ambiental en nuestra sede del Prat.
- Generación de residuos como cartón, madera, plásticos.
- Generación de restos de hierro que provienen de las puntas de las vigas cortadas que no se pueden revender. Contamos con la contratación de empresas externas autorizadas que se encargan de la recogida y reciclaje posterior de este material.
- Venta de productos peligrosos como pueden ser hormigón o resinas. Estos productos tienen caducidades, por ello, tenemos controladas estas fechas para poder obtener acuerdos correctos de retirada de estos productos cuando no estén en condiciones de venta. Si se opta por la retirada de alguno de estos, nos encargamos de depositarlos en puntos limpios para que se realice una gestión correcta.
- Contaminación de suelos: debido a que vendemos productos de hierro que pueden pasar un proceso de oxidación, tenemos el riesgo de que este óxido se filtre a través de las alcantarillas de la red.
- Residuos químicos: Contamos con máquinas de corte que producen el residuo químico taladrina, el cual es retirado cada 6 meses. Estas máquinas están protegidas para que dicho residuo no se filtre al suelo y contamine.
- Durante el 2023 hemos buscado mejorar y reducir nuestro el impacto en el medioambiente. Por ello hemos realizado una gran inversión en los nuevos equipos que se utilizan en el nuevo almacén de Getafe, estos cuentan con baterías de ion de litio. Estas baterías suponen una mayor eficiencia, contaminan menos, su mantenimiento es menor, generan menos residuos y su consumo energético es inferior al 40% de la maquinaria que se encuentra en otras instalaciones.

Tenemos como objetivo que aquellos equipos que tengan que ser sustituidos en el futuro se implantará nueva maquinaria que sea más eficiente (tanto de consumo como de mantenimiento) y que genere una cantidad menor de residuos.

Emisiones de gases de efecto invernadero CO2	2022	2023
Directas	335	371
Indirectas	169	149
Total	504	520



4.3. Consumo de recursos naturales

En Grupo Metalco siempre procuramos seleccionar productos que nos permitan tener un control del impacto social y ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida, desde el diseño y fabricación, hasta su uso y eliminación definitiva, velando por la seguridad y confort de los

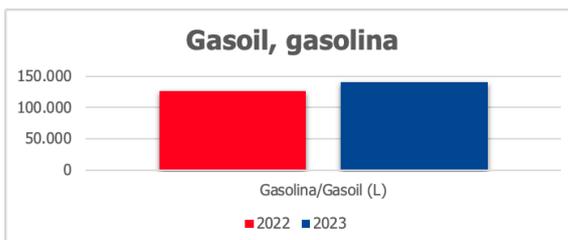
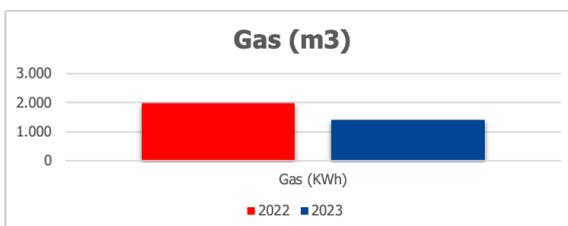
usuarios. Sabemos la importancia que tienen los recursos naturales para el medio ambiente. Es por ello, que desde Grupo Metalco tenemos implementadas algunas medidas para reducir nuestro impacto en el medioambiente:

- Luces led en nuestras instalaciones: Estamos en proceso de cambio de las luces de nuestras instalaciones por lámparas led para reducir los consumos de energía.

Además, durante el año 2023 se ha empezado a realizar un estudio de viabilidad junto con el ayuntamiento del Prat para la implantación de placas solares en algunas de nuestras instalaciones:

Consumos de energía:

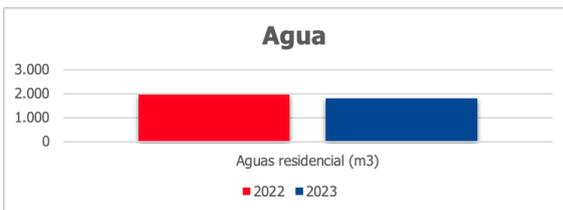
Energía	2022	2023
Gas (m3)	1.971	1.393
Electricidad (kwh)	919.105	847.632
Gasolina/Gasoil (L)	127.077	140.399



- Consumos de agua: debido a nuestra actividad, no consumimos una gran parte de agua. Toda el agua consumida proviene de la red y se hace un uso doméstico de ella y no industrial.

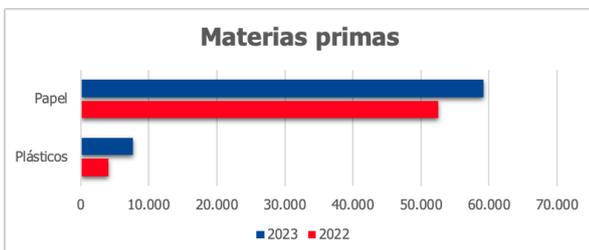
Consumos de agua:

Agua	2022	2023
Aguas residenciales (m3)	1.980	1.800



Consumos de materias primas:

Materias primas	2022	2023
Plásticos (kg)	4.104	7.645
Papel-cartón (kg)	52.497	59.155



4.4. Economía circular

Contamos con medidas específicas para controlar los envases y reducción de los mismos:

- Cartón y plásticos: El cartón y plástico que se desecha como consecuencia de nuestra actividad de palets y flejes se recicla por medio de una empresa contratada.
- Maderas: la madera que proviene de palets europeos y americanos se vende para poder darle un segundo uso. No obstante, la madera de los postes, etc que no es vendible se recoge a través de la empresa SERTEGO
- Hierro: el hierro desechado proviene de puntas de vigas cortadas que no se pueden reutilizar ni revender, por ello, estos desechos se llevan a fundiciones para poder aprovechar el residuo

Tenemos como objetivos para el siguiente ejercicio disponer en todas nuestras tiendas contenedores en donde los clientes puedan depositar su vestuario usado en vez de tirarlo a la basura. Una empresa externa se encargará de la recogida, gestión y reciclaje de todas las prendas que hayan sido depositadas en estos contenedores

Por otro lado, contamos con medidas organizativas para gestionar aquellos residuos que han sido generados por el desarrollo de nuestra actividad y necesitan un tratamiento especial. Este procedimiento engloba la actividad de distribución de suministros industriales, Epi's y productos metalúrgicos que han sido desarrollados en nuestra sede y agencias.

Estos residuos son segregados por nuestro personal en función de su naturaleza y su forma de gestión. Disponemos de contenedores diferenciados, correctamente etiquetados y adecuados para cada tipo de residuo. Estos contenedores se encuentran ubicados en lugares apropiados que facilitan su utilización.

El departamento de Operaciones es el encargado de identificar los residuos generados y de crear un listado de ellos que permite controlar e identificar los residuos de cada una de las agencias.

Respecto al tratamiento de residuos peligrosos, es necesario seguir una serie de aspectos relativos a su almacenamiento y envasado:

- Disponer de una zona habilitada e identificada para el correcto almacenamiento, cuyas condiciones sean adecuadas en cuanto a higiene y seguridad, protegidos de la intemperie y con sistemas de retención de vertidos y derrames.
- No mezclar ni diluir los residuos peligrosos con otras categorías de residuos peligrosos ni con otros residuos, sustancias o materiales.
- Los envases y cierres estarán concebidos de forma que se evite cualquier pérdida de contenido, construidos con materiales no susceptibles de ser atacados por los residuos, no formar con éstas combinaciones peligrosas y ser resistentes a las manipulaciones necesarias y se mantendrán en buenas condiciones, sin defectos estructurales ni fugas aparentes.
- Estar etiquetados de forma clara y visible, legible e indeleble, que incluirá información importante relativa al residuo.

Una vez que los residuos han sido identificados contactamos con gestores autorizados para gestionar este tipo de residuos. A través de las páginas web de las consejerías de medioambiente de las Comunidades Autónomas nos aseguramos si estos gestores disponen de dicha autorización. Nosotros realizamos un contrato de tratamiento (CT) con el gestor en donde se indica la información de cada tipo de residuo que se ha de gestionar.

Respecto a aquellos residuos más delicados de tratar (residuos peligrosos, residuos destinados a la eliminación, etc.) se crea una notificación previa (NP) para su traslado. Estas notificaciones tienen una validez de 3 años.

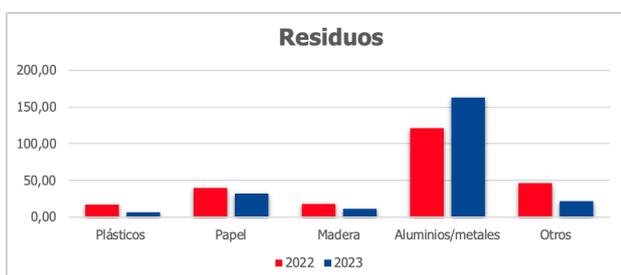
El gestor que contratamos es el responsable de realizar el transporte de los residuos que se encuentran en nuestras instalaciones hasta el destino. En caso de que el gestor no proporcione dicho servicio, nosotros nos encargamos de contratar un transportista de residuos autorizados que permita transportar los residuos desde nuestras instalaciones hasta la ubicación del gestor.

Los residuos serán retirados por el gestor autorizado en el momento que:

- El contenedor de los residuos esté lleno y no se pueda seguir almacenando en el mismo.
- Se alcance la duración máxima del almacenamiento.
 - Para residuos no peligrosos, esta duración máxima será inferior a dos años cuando se destinen a valorización y a un año cuando se destinen a eliminación.
 - En el caso de residuos peligrosos, en ambos supuestos, la duración máxima será de seis meses.

Residuos generados (en toneladas):

	2022	2023
Plásticos	16,94	7,05
Papel	39,96	32,31
Madera	17,70	10,92
Aluminios/metales	121,50	162,85
Otros	46,63	21,50
Total	242,72	234,63



4.5. Protección de la Biodiversidad

Debido a la actividad que desde Grupo Metalco desarrollamos y a la situación de nuestras instalaciones mayoritariamente en polígonos industriales, no consideramos que ningún área natural protegida quede afectada con el desarrollo de nuestra actividad por lo que no hemos considerado riesgo alguno ni establecido medidas mitigantes en este aspecto.

4.6. Taxonomía europea

Desde Metalco hemos realizado un estudio exhaustivo para conocer nuestra alineación con la taxonomía verde de acuerdo al Reglamento (UE) 2020/852. Hemos comprobado que las actividades desarrolladas por la empresa no son elegibles con la taxonomía verde, por lo que no ofrecemos más información relacionada con esta cuestión.



5. CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS



5.1. Enfoque de Gestión

En Grupo Metalco estamos comprometidos tanto con nuestros empleados como con nuestros proveedores a cumplir con los estándares sociales y laborales mínimos reconocidos internacionalmente conforme se establece en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Grupo Metalco consideramos a los empleados parte de la sociedad, es por eso por lo que tienen el sentido de la responsabilidad con la misma. Queremos contribuir a un futuro mejor a través de nuestro compromiso social con la educación y la igualdad de oportunidades.

Contamos con ciertos riesgos en el área de personal para los cuales hemos instaurado las medidas correctoras necesarias. Los riesgos derivados de Recursos Humanos son:

- **Relevo Generacional:** Debido a las futuras jubilaciones previstas en breve periodo de tiempo y al envejecimiento de la plantilla en Grupo Metalco, nos resulta complicado encontrar personal con la formación y experiencia adecuada para sustituir jubilaciones. Como consecuencia de esto, contamos con políticas formativas para que las nuevas incorporaciones se adapten fácilmente al puesto y puedan aprender. Además, realizamos contratos de relevo en posiciones clave para que las personas que dentro de poco se van a jubilar puedan enseñar a la persona que va a sustituirles.
- **Dificultad para encontrar personas:** cada vez más y como consecuencia de la pandemia, las personas exigen más medidas conciliatorias. Para mitigar este riesgo, estudiamos alternativas en políticas de conciliación y beneficios para los empleados, como por ejemplo la retribución flexible.

Cabe destacar que el año pasado contábamos con el riesgo de la alta rotación en personas jóvenes, pero durante el ejercicio 2023 hemos conseguido reducir dicha rotación

5.2. Empleo

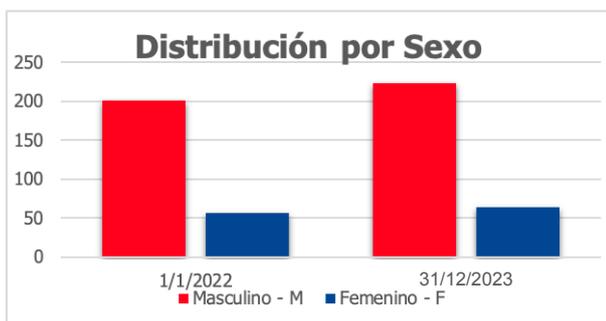
En Grupo Metalco, desde el departamento de Recursos Humanos, elaboramos las políticas referentes al empleo. El reclutamiento depende de las necesidades de la empresa y lo incluimos dentro de los presupuestos, bien sea por necesidad o bien por jubilaciones de trabajadores. Cuando creamos un nuevo puesto, elaboramos una “job description” en el que incluimos las tareas a realizar, competencias necesarias para el puesto y conocimientos. Una vez establecida la “job description”, publicamos las ofertas en redes sociales tales como LinkedIn o Infojobs. Una vez contamos con los perfiles adecuados, pasamos a los candidatos por un proceso de entrevistas.

Previo a la incorporación de las personas a la plantilla, y para que las nuevas incorporaciones se sientan bien acogidas, contamos con un checklist para que todo esté preparado para la llegada de la nueva persona al puesto de trabajo.



Distribución por sexo al cierre del ejercicio:

	31/12/2022	31/12/2023
Masculino - M	201	223
Femenino - F	56	64
Total	257	287



Distribución por nivel profesional al cierre del ejercicio:

	31/12/2022	31/12/2023
Directivos	13	15
Mandos intermedios	34	35
Técnicos	118	133
Operarios y auxiliares	92	104
Total	257	287



Distribución por edad al cierre del ejercicio:

	31/12/2022	31/12/2023
<30 años	16	19
Entre 30-50 años	143	156
>50 años	98	112
Total	257	287



Distribución por países al cierre del ejercicio:

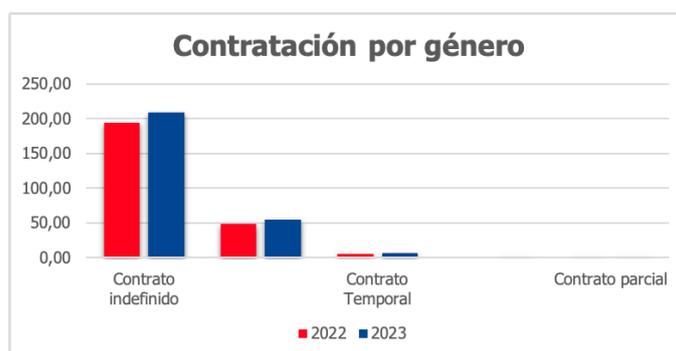
	31/12/2022	31/12/2023
España	255	284
Portugal	2	3
Total	257	287



Datos medios de contratación

Contratación por sexo (promedio del ejercicio) sin tener en cuenta las bajas IT.

Contratación por género							
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Contrato parcial		Total
	M	F	M	F	M	F	
2022	194,58	48,15	5,11	0,00	0,80	4,20	252,83
2023	209,11	55,00	6,88	0,97	1,13	3,04	276,13



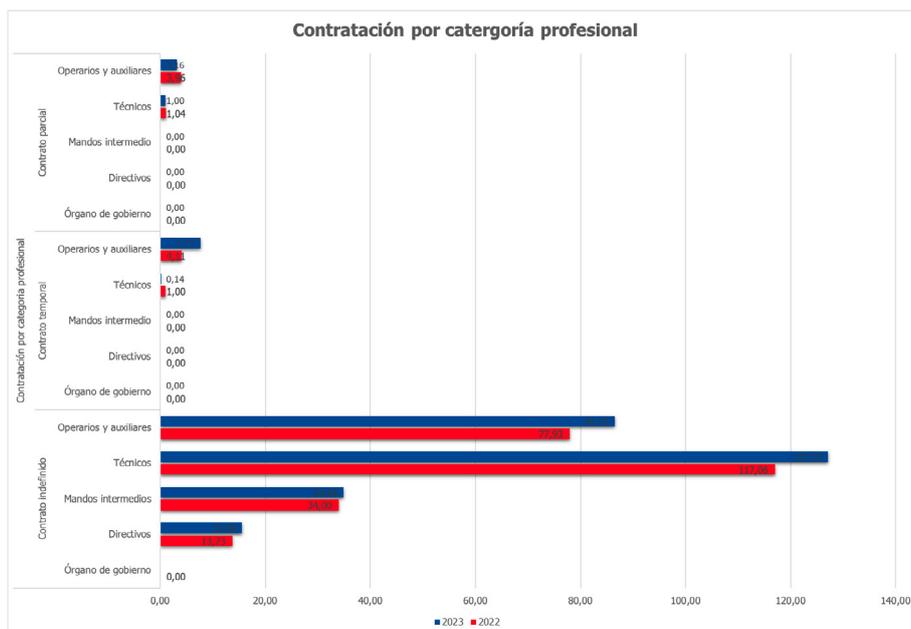
Contratación por edad (promedio del ejercicio):

Contratación por edad										
	Contrato indefinido			Contrato temporal			Contrato parcial			Total
	<30 años	Entre 30-50 años	>50 años	<30 años	Entre 30-50 años	>50 años	<30 años	Entre 30-50 años	>50 años	
2022	10,56	131,90	100,26	1,41	1,92	1,69	0,35	4,56	0,16	252,83
2023	13,68	140,33	110,10	3,39	2,90	1,56	0,06	3,85	0,25	276,13



Contratación por edad (promedio del ejercicio):

Contratación por categoría profesional									
	Contrato indefinido				Contrato temporal		Contrato parcial		Total
	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares	Técnicos	Operarios y auxiliares	Técnicos	Operarios y auxiliares	
2022	13,73	34,00	117,06	77,93	1,00	4,11	1,04	3,96	252,83
2023	15,58	34,93	127,10	86,50	0,14	7,71	1,00	3,16	276,12



Número de despidos durante el ejercicio:

Nº de despidos										
	Sexo		Edad			Categoría profesional				Total
	M	F	Rango <30	Rango <30 >50	Rango >30 >50	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares	
2022	3	0	0	3	0	0	0	0	3	3
2023	7	0	1	3	3	1	1	3	2	7



5.3. Brecha salarial

En Grupo Metalco procuramos que, en las mismas posiciones, el salario sea el mismo, independientemente del sexo de la persona, tal y como se refleja en nuestro plan de igualdad. Además, contamos con salarios variables en determinados puestos de mando.

5.4. Organización del trabajo

5.4.1. Retribuciones:

En Grupo Metalco contamos con políticas retributivas justas y acorde a las funciones desempeñadas.

Contamos con política de retribución flexible que consiste en:

- Seguro de salud con Adeslas.
- Cheques guardería.
- Seguro de accidente laboral (fallecimiento o invalidez) en todos nuestros centros de trabajo.

Como objetivo para el año 2024 queremos implantar nuevas medidas de retribución flexible para beneficio de nuestros empleados como los cheques restaurante.

Adicionalmente en determinadas posiciones comerciales y de dirección contamos con retribución en especie mediante vehículo de empresa. Además, los directores de agencias y de la sede tienen un seguro de vida.

5.4.2. Políticas de desconexión laboral:

Para nosotros, es muy importante que los empleados cuenten con un buen ambiente laboral en el trabajo y, además, intentamos fomentar el disfrute de tiempo libre con sus familias.

Las políticas de desconexión laboral que tenemos implantadas son las mismas con las que cuenta el grupo en Francia. Si bien no contamos con políticas escritas propias, si que tenemos una serie de medidas que garantizan esta desconexión laboral a nuestros empleados, como son:

- Concienciación en toda la plantilla: procuramos no molestar a los empleados fuera del horario laboral además de evitar emails y llamadas fuera de horario.
- Bajas de maternidad/paternidad: se garantiza que se cumplan. Además, se intenta flexibilizar en la manera de lo posible en beneficio de los empleados.

A continuación, se muestra:

PAÍS	M		F		Total	
	Con Derecho	Acogido	Con Derecho	Acogido	Con Derecho	Acogido
España	6	6			6	6
Portugal					0	0
Total	6	6	0	0	6	6



5.4.3. Conciliación familiar

Desde Grupo Metalco dividimos el absentismo en dos bloques.

- Flexibilidad horaria: en determinados puestos contamos con un horario flexible de entrada y de pausa de comida para que los empleados puedan adaptarse el horario de la mejor manera posible. En el caso de que se establezcan turnos de trabajo, también se permiten movimientos entre los diferentes turnos en caso de necesidad. Esta flexibilidad debe estar autorizada por los directores correspondientes.
- Reducción de jornada: los empleados que lo soliciten pueden disfrutar de una reducción de jornada para el cuidado de menores a su cargo.

Como objetivo para el próximo año tenemos el implantar una política de turnos rotativos los viernes por la tarde para que de esta manera se alarguen los fines de semana.

5.4.4. Absentismo

Desde Grupo Metalco dividimos el absentismo en dos bloques.

- Permisos: a través del portal del empleado los trabajadores solicitan los diferentes tipos de permiso a su superior (visitas médicas, asuntos propios, fallecimientos familiares, matrimonio, etc.)
- Bajas: ya sean por IT (Incapacidad Temporal), AT (Accidente de Trabajo) o por Paternidad y Maternidad. Cuando un empleado tiene una ausencia por enfermedad, lo debe justificar mediante la baja médica. Además, el mismo trabajador puede subir la baja al portal del empleado. Por razones organizativas, pedimos a los empleados que den aviso de sus faltas.

No hemos tenido ningún caso de bajas sin justificar en los últimos años.

Datos sobre absentismo:

	Nº de accidentes			Nº de enfermedades profesionales		
	M	F	Total	M	F	Total
2022	13	0	13	0	0	0
2023	23	2	25	0	0	0

	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes			Horas de absentismo		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2022	26,67	0,00	13,34	0,54	0,00	0,27	19.999	3.843	23.842
2023	61,03	10,05	52,18	1,05	0,44	0,92	26.520	5.582	32.102

5.4.5. Política de coches

En Grupo Metalco ponemos a disposición de nuestros trabajadores, dependiendo de su puesto de trabajo, un vehículo seleccionado de una gama de modelos autorizados durante un periodo determinado para que cumpla con sus obligaciones profesionales. Está prohibido que nuestros trabajadores presten o subalquilen el vehículo, utilicen el coche en eventos automovilísticos y lo transformen o modifiquen.

Cualquier infracción que esté relacionada con el uso del vehículo está a cargo del trabajador. Además, el empleado es responsable del coche y tiene que mantenerlo en correcto estado de funcionamiento, limpieza y seguridad. Se tiene que asegurar que cuenta siempre con todos los documentos legales, el número de la matrícula perfectamente legible, y que nunca el número de pasajeros sea superior a la capacidad del vehículo.

Los vehículos están asegurados a todo riesgo, lo cual no nos hacemos cargo de posibles robos de efectos personales o de material, por lo que recomendamos no dejar dentro del vehículo efectos personales.

Nos hacemos cargo de los gastos de mantenimiento y los gastos de uso profesional. Entregamos una tarjeta de carburante que únicamente se puede emplear para repostar, hacer pagos de peajes y aparcamientos.

El empleado es responsable de respetar el libro de mantenimiento del vehículo y de realizar los controles necesarios para el correcto funcionamiento, además de mantener el coche en un correcto estado de limpieza tanto interior como exterior.

Existe la posibilidad de usar el vehículo para fines particulares, lo que supone un beneficio en especie para el trabajador. Este beneficio se contabiliza tanto fiscal como socialmente. En Grupo Metalco revisamos anualmente el importe del beneficio en función de la reglamentación vigente. Los gastos generados por un uso incorrecto son imputados íntegramente.

Cuando el trabajador cambie de puesto o cesa de realizar sus funciones, tiene que devolver el vehículo cuando se le pida. La empresa tiene el derecho de recuperar el coche cuando consideremos que sea oportuno y siempre por una causa justificada.

5.5. Seguridad y Salud

Durante en el ejercicio 2023 nos hemos estado preparando y nos hemos puesto como objetivo para el 2024 adquirir la certificación de La ISO 45001. Esta certificación muestra que se cumple la norma internacional que especifica los requisitos que las empresas han de establecer para tener un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo óptimo.

En Grupo Metalco la seguridad y la salud de nuestros colaboradores y empleados es esencial, por ello siempre procuramos que toda acción que se realice no entrañe ningún riesgo ni para nosotros ni para los demás. Adoptamos todas las medidas de prevención necesarias para proteger las condiciones de salud y seguridad del entorno de trabajo.

Contamos con un plan de prevención de riesgos laborales donde se aplican una serie de principios por los que se rige todo el personal:

- Cumplir y hacer cumplir la legislación vigente y los requisitos que la organización establezca en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con la norma de aplicación.
- Cumplir y hacer cumplir el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

- Garantizar la formación en materia preventiva de todos los trabajadores. Proporcionamos que nuestros empleados tengan conocimiento de los riesgos laborales de su actividad y de las medidas preventivas destinadas a eliminar, o en su defecto, a controlar y minimizar dichos riesgos.
- Garantizar la información y formación de todo el personal sobre el Plan de Emergencias en vigor en la instalación con el objetivo de conocer las pautas de actuación ante una emergencia.
- Informar a nuestro responsable de cualquier comportamiento, instalación o situación que suponga un peligro, así como de cualquier accidente, aunque sea de escasa gravedad.
- Disponer de todas las fichas de seguridad actualizadas para llevar a cabo una manipulación y respuesta ante incidentes con sustancias químicas segura.
- Equipar las instalaciones de todos los medios de lucha y protección contra incendios reglamentarios.
- Dotar a los trabajadores de los equipos de protección individual precisos según los riesgos derivados de cada puesto de trabajo, así como velar por su correcta utilización. Del mismo modo, garantizar que se cumplen las pautas para un entorno de trabajo ergonómico para prevenir las lesiones físicas derivadas de la actividad.
- Garantizar la seguridad de los equipos y máquinas empleados en los procesos productivos a través de los procesos de adquisición y el posterior mantenimiento preventivo y correctivo, así como asegurar su operación segura a través de la formación reglamentaria.
- Corregir las deficiencias y desviaciones observadas adecuando los equipos mediante la coordinación de actividades empresariales.

Para cumplir con todas las medidas, contamos con el soporte de una empresa especializada en materia de prevención de Riesgos laborales que es QUIRÓN PREVENCIÓN. Esta empresa nos presta un servicio integral entre los que se incluyen:

- Informes de Prevención de Riesgos Laborales en cada centro de trabajo de la sociedad
- Visita médica a los nuevos empleados
- Reconocimiento médico anual enfocado a los puestos de trabajo desempeñados. Si bien no es obligatorio para todo el personal, sí que lo consideramos obligatorio para los conductores.
- Reconocimiento médico para el personal que se incorpora después de una baja de larga duración.
- Formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales sobre incendios, evacuación o primeros auxilios y en función a las funciones desempeñadas en cada puesto de trabajo
- Renovaciones de carnets de carretillero.



Durante el ejercicio 2023 la empresa especializada, Quirón Prevención, ha realizado las diferentes actividades anteriormente mencionadas en los diferentes centros de trabajo que disponemos. Dichas actividades quedan recogidas en la “Memoria de actuación en Prevención Técnica del Servicio de Prevención Ajeno” que Quirón Prevención emite y firma.

Como medida preventiva, también comprobamos la vigencia y situación de los carnés de conducir de los conductores de camión o con coche de empresa. Además, para asegurarnos el cumplimiento de todas las medidas, se realizan testeos de comprobación de manera sorpresiva.

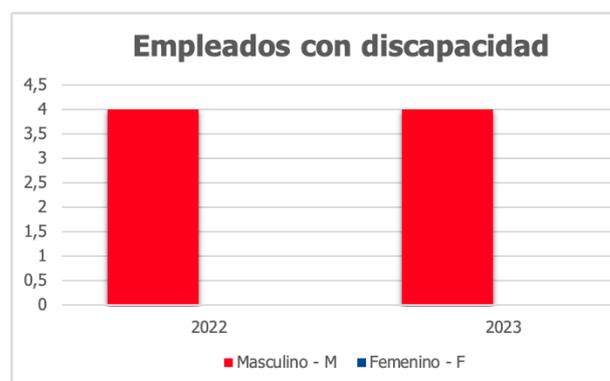
5.6. Empleados con discapacidad

En Grupo Metalco creemos en la igualdad de oportunidades de todas las personas. Por ello, cumplimos con el mínimo legal de personal con discapacidad en la sociedad.

Adicionalmente, como objetivo para el próximo año, tenemos la intención de conseguir la calificación de centro especial de empleo para nuestra filial Prolimet, situada en Getafe. Para nosotros es importante colaborar y apoyar a las personas con discapacidad y dar oportunidades a todas las personas independientemente de su condición física o psíquica.

Empleados con discapacidad (al cierre del ejercicio):

	2022	2023
Masculino - M	4	4
Femenino - F	0	0
Total	4	4



		Técnicos		Mandos intermedios	
		Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje
2022	Entre 30-50 años	1	33,33%	1	0,00%
	>50 años	2	66,67%	0	0,00%
	Total	3	100%	1	0,00%
2023	Entre 30-50 años	1	33,33%	1	0,00%
	>50 años	2	66,67%	0	100,00%
	Total	3	100%	1	100%

	Por sexo							
	2022				2023			
	M		F		M		F	
	Nº empleados	Porcentaje						
Mandos intermedios	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Técnicos	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%
Total	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%

5.7. Formación

En Grupo Metalco damos mucha importancia a la formación para poder avanzar en las tareas, servicios al cliente y tener espíritu de mejora continua. Por ello, contamos con un plan de Formación que evoluciona durante el año. El plan de formación se puede dividir en tres bloques.

- Formación para dirección general: surge como necesidades estratégicas de la compañía y son formaciones enfocadas a los directores y mandos intermedios.
- Formación acorde al puesto de trabajo: de acuerdo con las necesidades específicas de cada puesto, los directores pueden asignar ciertas formaciones a las personas que lo necesitan.
- Formaciones individuales: se trata de formaciones individuales que están adaptadas a cada persona, así como formaciones generales aplicables a la mayor parte de la plantilla (i.e. prevención de riesgos, código ético, etc.). Estas formaciones son evaluadas por los directores o superiores. Para realizar este tipo de formaciones, se evalúa a cada candidato y sus necesidades específicas.

Además, desde la compañía impartimos cursos de idiomas:

- Francés: sistema mixto, con clases presenciales y clases online.
- Inglés: se realiza de forma presencial y durante el horario de trabajo.

Cabe destacar que todas las formaciones son abonadas por parte de la empresa. Además, las formaciones mantienen cierta libertad para que el empleado pueda elegir si realizarlas de forma presencial u online.

Horas de Formación:

	2022		2023	
	M	F	M	F
Directivos	415	23	186	7
Mandos intermedios	569	191	805	125
Técnicos	407	38	2.619	933
Operarios y auxiliares	370	252	1.018	149
Total	1.761	504	4.628	1.213

Además, en el 2023 como consecuencia de la preparación de la certificación de La ISO 45001, se ha realizado un mayor número de formación en los puestos de trabajo como puede ser la utilización de los aparatos visuales, en productos, la conducción de coche de empresa y persona (reducir el número de accidentes itinere) y prevención de riesgos laborales, además se han revisado las vigencias de carnés de carretillero y puente grúa.

También hemos desarrollado un plan de formación a nuestros empleados en el ámbito de seguridad informática, cuya finalidad es proteger los datos sensibles y confidenciales en cada puesto de trabajo.

5.8.Relaciones sociales

Para nosotros, la comunicación interna en la empresa es de vital importancia. Consideramos que nuestros trabajadores deben permanecer informados sobre estrategias, planes y noticias.

La comunicación se realiza principalmente por email y, además, se van publicando las noticias corporativas en el Portal del Empleado. Las informaciones que solemos comunicar son:

- Nuevas incorporaciones.
- Encuestas de satisfacción.
- Votaciones sobre elección de logos.
- Proyectos o hitos conseguidos a nivel de empresa, etc.

Puesto que no todo el personal cuenta con ordenador personal, en el almacén hemos instalado un ordenador para que todas las personas trabajadoras puedan consultar su email, portal del empleado y los medios electrónicos que precisen.

También contamos con tabloneros de anuncios que los empleados pueden consultar, además de un buzón de sugerencias y quejas dentro del Portal del Empleado.

Existe un Comité de Empresa en las ciudades donde tenemos más presencia. No obstante, en agencias pequeñas, existen asociaciones sindicales. Durante el año 2023, los representantes de Comisiones Obreras en Grupo Metalco han sido 8 personas, de UGT son 3 y de ELA es 1 persona.

Durante el año, y de manera presencial, realizamos reuniones a nivel de Sede y agencias. Las realizamos de manera periódica para evaluar el avance del negocio. Además, también asistimos a convenciones donde suelen acudir los comerciales de la empresa.

Además, participamos en diversas ferias las cuales estén alineadas con nuestro interés empresarial, como es el caso de la Feria del Metal o SICUR, ambas en Madrid,. Dependiendo del tipo de feria acudimos como participantes o contamos con nuestro propio stand.

Cuando se reúne el Comité Ejecutivo o el Comité de Dirección de la empresa, se revisan los resultados empresariales, así como la planificación de los principales proyectos en curso.

Porcentaje de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva:

	2022	2023
España	100%	100%
Portugal	0%	0%
Total	99%	99%

5.9. Igualdad

La igualdad entre las personas es un valor que desde Grupo Metalco defendemos y promovemos ya que creemos que todos los seres humanos deben de tener los mismos derechos y oportunidades. Consideramos que nuestro grado de implicación con la igualdad es bastante alto y es por ello por lo que durante el ejercicio 2023 hemos finalizado la elaboración de un Plan de Igualdad junto a un despacho de abogados. Nuestro Plan de Igualdad está firmado por la Comisión de Igualdad, formada por la Dirección General, Recursos Humanos y 7 representantes de los trabajadores.

El desarrollo de este Plan de Igualdad nos ha aportado un conocimiento más amplio de la situación de la empresa en relación con las condiciones reales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello se ha tomado desde una perspectiva o enfoque analítico de género, como la distribución en niveles jerárquicos y por diferentes agrupaciones o colectivos, la participación de mujeres y hombres en todos los procesos de la entidad, la política y las prácticas de gestión de recursos humanos, etc. Además, hemos sabido de identificar aquellos aspectos o áreas que necesitan algún tipo de modificación o evolución.

En lo que respecta a la normativa vigente sobre Igualdad en los Convenios Colectivos de aplicación, siguiendo el principio de unidad de empresa, estamos aplicando los Convenios Colectivos Provinciales correspondientes a su actividad principal (Comercio del Metal) de las provincias de Barcelona, Gerona, Tarragona, Lérida, Zaragoza, Madrid, Alicante, Castellón, Valencia y Vizcaya, que corresponden a las diversas provincias en las que se encuentran nuestros centros de trabajo.

Para poder facilitar a la Comisión Negociadora el diagnóstico de nuestra situación, hemos realizado un documento, junto con nuestro despacho de abogados, que recoge información respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que nos ayudará a elaborar

un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades en las que se encuentra nuestra compañía y nuestro personal, ayudando a introducir perspectivas de género en actuaciones de la organización.

De acuerdo con ello, la Comisión Negociadora podrá definir, acordar y planificar acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

Para poder realizar el documento de diagnóstico hemos recopilado información de manera sistemática respecto a los aspectos cuantitativos de Grupo Metalco, la plantilla, desagregada por sexo, conociendo así la situación real de la plantilla y que nos permitirá decidir las acciones concretas a realizar.

Tras recopilar toda la información necesaria y conforme al artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, hemos elaborado un informe de diagnóstico que permite analizar los datos a la Comisión Negociadora, la información recopilada se ha distribuido de esta manera en el documento:

- Estructura de la plantilla.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo.
- Salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia sexual.
- Comunicación.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Auditoría retributiva.
- Opinión de la plantilla.

Esperamos que para el próximo ejercicio podamos disponer del Plan de Igualdad aprobado.

Igualdad por categorías:

Por edad:

	Por edad					
	2022					
	< 30 años		Entre 30-50 años		> 50 años	
	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje
Directivos	0,00	0,00%	9,75	70,96%	3,99	29,04%
Mandos intermedios	1,00	2,94%	19,00	55,88%	14,00	41,18%
Técnicos	1,35	1,13%	70,01	58,78%	47,74	40,08%
Operarios y auxiliares	9,98	11,60%	39,63	46,08%	36,39	42,31%
Total	12,33	4,88%	138,39	54,73%	102,12	40,39%

	Por edad					
	2023					
	< 30 años		Entre 30-50 años		> 50 años	
	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje
Directivos	0,00	0,00%	9,00	57,75%	6,58	42,25%
Mandos intermedios	0,00	0,00%	22,34	63,96%	12,59	36,04%
Técnicos	2,06	1,60%	74,31	57,94%	51,88	40,45%
Operarios y auxiliares	15,08	15,48%	41,43	42,55%	40,86	41,97%
Total	17,13	6,20%	147,08	53,27%	111,91	40,53%

Por sexo:

	Por sexo							
	2022				2023			
	M		F		M		F	
	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje	Nº empleados	Porcentaje
Directivos	12,73	92,72%	1,00	7,28%	14,58	93,58%	1,00	6,42%
Mandos intermedios	32,00	94,12%	2,00	5,88%	32,93	94,27%	2,00	5,73%
Técnicos	81,65	68,56%	37,45	31,44%	85,26	66,48%	42,99	33,52%
Operarios y auxiliares	74,12	86,19%	11,88	13,81%	84,34	86,63%	13,02	13,37%
Total	200,50	79,30%	52,33	20,70%	217,12	78,63%	59,01	21,37%

6.DERECHOS HUMANOS



6.1. Enfoque de Gestión

En Grupo Metalco estamos comprometidos con nuestros trabajadores y respetamos y defendemos los Derechos Humanos. Nuestra política de Derechos Humanos explica que, para conseguir nuestros objetivos y el desarrollo empresarial, debemos seguir y alcanzar los valores de respeto a las personas, honestidad, exigencia profesional, integridad e igualdad.

Además, el grupo Descours & Cabaud promueve la diversidad y respeta los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todos nuestros valores y conductas no éticas están recogidos y expresados en la carta ética y el código de conducta del grupo Descours & Cabaud. Dicho código se puede encontrar en la intranet del grupo y se ha entregado en formato papel a todos los empleados.

Este código de conducta va dirigido a todos los empleados del Grupo Descours & Cabaud—ya sean directivos o empleados, a tiempo completo o a tiempo parcial, y tanto fijos como eventuales o suplentes— y a los miembros del Consejo de Vigilancia o del Consejo de Administración. Asimismo, el Grupo exige a sus socios comerciales, proveedores y subcontratistas que se adhieran a principios similares a los de Descours & Cabaud.

Con este código de conducta, Grupo Metalco asume y se compromete a:

- Prohibir el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio en cualquier lugar. No contratamos en nuestra empresa a menores de 18 años.
- Prohibir cualquier forma de esclavitud y de trata de personas. Oponiéndose a cualquier acto que retenga a un trabajador en contra de su voluntad.
- Remunerar a sus empleados de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y los tratamientos legislativos y reglamentarios aplicables. El salario mínimo de los empleados no

será inferior al salario mínimo establecido en convenio. Nos regimos por el convenio Colectivo del Metal de cada provincia.

- Respetar la jornada laboral máxima y el número de horas de trabajo anuales indicadas en el convenio colectivo, los períodos de descanso durante el día y la semana y a unas vacaciones pagadas al año.
- Respetar el derecho de nuestros empleados a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses, así como estar representados por sindicatos u otras formas de representación contempladas en la legislación.
- No tolerar ningún tipo de acoso físico, moral o sexual ni ningún acto de violencia ni amenaza, ya sea en contra de nuestros empleados o procedentes de éstos.
- Prohibir cualquier forma de lenguaje verbal o gesto que pueda resultar abusivo, inapropiado, injurioso, grosero, racista, discriminatorio o con connotaciones sexuales.
- Favorecer la pluralidad y buscar la diversidad, tanto en nuestras políticas de contratación como en la gestión del desarrollo personal.
- Evitar tomar cualquier decisión fundamentada en criterios discriminatorios, tales como género, discapacidad, situación familiar, preferencias sexuales, edad, ideología política o filosófica, creencias religiosas, actividad sindical u orígenes étnicos, sociales, culturales o nacionales.

El grupo no justificará comportamientos contrarios al código de conducta por lo que cualquier incumplimiento podrá suponer medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

En Grupo Metalco contamos con una serie de principios que son aplicados para todos nuestros empleados con independencia de su función y lugar de trabajo, cuyo fin es implantar medidas de buenas prácticas y evitar comportamientos de riesgo. Estos 3 principios clave que se han adoptado son:

- **Todos damos ejemplo:** Todos debemos de cumplir las normas y trabajar de manera ejemplar, evitando comportamientos de riesgo. *“Debemos ser honrados y respetuosos”*
- **Todos implicados:** Debemos de ser rigurosos y justos, aplicando buenas prácticas ante cualquier situación, ya que cualquier comportamiento de riesgo puede afectar a colaboradores, proveedores o clientes. *“Debemos ser rigurosos y justos”*
- **Todos en alerta:** Todos debemos de ser precavidos y atentos, en materia de riesgo ya que cualquier mínima negligencia podría generar consecuencias fatales. *“Debemos ser precavidos y atentos”*

El código ético del grupo y, por tanto, por el que desde Grupo Metalco nos regimos, cuenta con tres compromisos clave:

1. La ética que todos compartimos: corresponde al respeto de los seres humanos y a la igualdad de oportunidades, además de protección de salud y seguridad de cada persona. Además, se hace alusión a la protección de los medios de la empresa.
2. La ética en los negocios: trata sobre el comportamiento ante prevención de la corrupción, imagen del grupo y relaciones con terceros.
3. La ética respecto al mundo que nos rodea. En este punto se trata el respeto al medioambiente y a la participación en las comunidades locales. También se da información sobre comportamientos de neutralidad política y de calidad de los productos.

No contamos con ninguna denuncia en materia de vulneración de Derechos Humanos.

6.2. Medidas contra el acoso

En Grupo Metalco reconocemos la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, enfatizando la no aceptabilidad de dichas conductas y planteando acciones de actuación y de sanción cuando estas se produzcan. Por ello, contamos con una política escrita para la prevención del acoso y se encuentra a disposición de todos los empleados en el Portal del Empleado.

No hemos tenido ningún caso de acoso en 2023 y 2022 en nuestra empresa.

De manera obligatoria, realizamos formaciones sobre anticorrupción y acoso, es obligatorio leer estas formaciones y firmar las siguientes políticas:

- Protocolo contra el acoso
- Código de Conducta
- Políticas sobre vehículos

Contamos con el soporte de un equipo de abogados laboristas en materia de incumplimientos de conducta de empleados.

Nosotros respetamos y protegemos los derechos de las personas y reconocemos el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad, considerando siempre la dignidad de cada persona. Buscamos prevenir aquellas conductas de acoso en el trabajo y eliminar cualquier comportamiento que sea considerado un riesgo para los trabajadores. Nuestra mentalidad es proteger la seguridad y salud de cada uno de nuestros empleados tanto física como psíquica.

Contamos con un protocolo de acoso en donde se explica el marco de actuación en aquellos casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo, y acoso discriminatorio. El desarrollo y la aplicación del protocolo se basa según la legislación vigente del gobierno de España.

Como objetivos específicos de la política contra el acoso incluimos:

- Focalizar la actuación en la prevención erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral y por razón de sexo, en el espacio laboral de Grupo Metalco.
- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos y minimizar de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización

En el momento en el que se produce un caso de acoso entre nuestros empleados/as y algún trabajador de una empresa externa que haya sido contratada, se aplica un mecanismo de Coordinación Empresarial según el R.D-177/2004, donde habrá una comunicación recíproca cuya finalidad será llegar a un acuerdo sobre la manera que tiene que ser abordado el caso.

Nuestra política de acoso distingue entre tres tipos de acoso en el entorno laboral

- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a superior sobre uno/a o más trabajadores/as.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o un grupo de trabajadores/as sobre uno/a de sus compañeros/as.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre su superior jerárquico.

Nuestro protocolo define las situaciones de acoso en 3 fases:

- **Fase de conflicto:** Momento en el que aparece el conflicto debido a disputas

personales, diferencias de opinión. La relación interpersonal es negativa.

- **Fase de estigmatización:** Una de las partes del conflicto comienza a emplear conductas de acoso hacia el otro empleado.
- **Fase de intervención por parte de Grupo Metalco:** Se toman ciertas medidas para resolver de manera positiva el conflicto

En Grupo Metalco siempre intentamos detectar y actuar en las primeras fases en las que se empieza a desarrollar la conducta de acoso, intentando evitar la cristalización de conflictos y minimizar consecuencias. En el momento en el que en cualquier centro de trabajo de Grupo Metalco se conozca cualquier tipo de conducta de acoso se debe actuar según el protocolo.

Cualquier empleado/a tiene derecho y obligación de comunicar a sus superiores posibles casos de acoso laboral que conozca, y la persona afectada por acoso laboral puede poner en conocimiento de la dirección o del responsable de Recursos Humanos la situación en la que se encuentra. En el momento que ocurren estos comportamientos de acoso laboral ofrecemos una garantía de los procesos:

- **Respeto y protección a las personas:** Se debe de actuar con discreción, prudencia y respeto para poder proteger la intimidad y la dignidad de la persona acosada. Se pone a disposición el delegado de Prevención o asesor de su elección si lo desean.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en este procedimiento están obligadas de guardar estricta confidencialidad y reserva.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre el acoso denunciado debe de realizarse sin demoras y en el menor tiempo posible.
- **Contradicción:** Aquellos que intervengan deben ser imparciales, buscando de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos que han sido denunciados

- Restitución de las víctimas: si existiera una disminución del acoso, la víctima debe volver a su puesto de trabajo, siempre que la víctima está de acuerdo.
- Protección de la salud de las víctimas: Se adoptan medidas que son necesarias para garantizar protección de la salud del empleado/a afectado/a
- Prohibición de represalias: Las represalias quedan prohibidas contra las personas que comuniquen los hechos, comparezcan como testigos, ayuden o participen en la investigación.

Nuestro marco de actuación expone las diferentes fases que se han de seguir en cualquier caso de acoso laboral. Las fases son las siguientes:

- **Primera fase - Inicio del procedimiento:** La persona afectada o su representante legal, los delegados o responsables de prevención, o el responsable del departamento afectado realiza una solicitud de intervención. En la solicitud de intervención se ha de reflejar el nombre del solicitante y sus datos personales, identificación de la persona/as que están sufriendo el acoso, descripción de los hechos, identificación de testigos y copia de documentos que sean pruebas relevantes para la investigación.
- **Segunda fase - Valoración inicial:** El responsable de Recursos Humanos realiza una valoración inicial. Se pueden tomar actuaciones complementarias como informes u entrevistas. Además, el responsable de Recursos Humanos puede tomar medidas cautelares que sean necesarias. Tras finalizar esta indagación previa, el responsable de Recursos Humanos emite un informe de valoración inicial en donde expone las conclusiones y propuestas de la investigación.
- **Tercera fase - Fase de Resolución:** A la vista del informe de valoración inicial se deberá tomar alguna de las siguientes alternativas:
 - » Archivar motivadamente la solicitud de intervención

- » Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciante
- » Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciado/a,
- » Se declara un trato de conflicto laboral de carácter interpersonal de riesgo psicosocial: Si se trata de un conflicto se intenta resolverlo y se pone a disposición un mediador. En caso de tratarse de otros problemas con riesgo psicosocial se toman ciertas medidas correctoras o se realiza una Evaluación de Riesgos Psicosociales por parte del Servicio de Prevención Ajeno
- » Se declara la existencia de claros indicios de acoso laboral: Se adoptan las siguientes medidas:
 - De manera inmediata se adoptan ciertas medidas para impedir la situación de acoso.
 - Se genera un expediente disciplinario de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación o el Estatuto de los trabajadores.

En el caso de que haya indicios claros de manifestación penal del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación para que se instruya el procedimiento penal.

A consecuencia de la aceptación del informe de valoración inicial se constituye un Comité asesor en donde se nombra a los miembros partícipes y se designa a uno de ellos como instructor. Los miembros propuestos para el comité pueden optar por abstenerse y/o ser recusados en su caso.

El comité asesor puede decidir terminar la investigación tras analizar el informe de valoración inicial y no encontrar existencia de indicios de acoso laboral. Si el comité asesor decide continuar con el procedimiento, el instructor llevará a cabo ciertas actuaciones para recopilar información complementaria y poder determinar si existen los indicios de acoso laboral. El instructor tendrá que realizar un informe el cual será presentado al comité asesor.

Una vez que el comité asesor haya finalizado la investigación el instructor emitirá un informe de conclusiones a la dirección y al departamento de Recursos Humanos con toda la información detallada de la investigación. La persona responsable de recursos Humanos y la dirección podrán tomar

- Declarar la inexistencia de acoso y archivar el expediente
- Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave por acoso y proponer medidas correctoras.
- Si se estima que se estuvieran cometiendo delitos cometidos a algún empleado se remitirá a las normas procedentes aplicables
- Si se detecta una falta distinta al acoso, se proponen acciones correctoras para poner fin a la situación y se abrirá un expediente disciplinario.

La resolución tomada será comunicada a los implicados en el proceso y al Comité de Seguridad y Salud.

Además, contamos con una serie de estrategias preventivas específicas para evitar el acoso en el entorno laboral. Realizamos ciertos programas a los responsables de Grupo Metalco en donde proporcionamos una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, integramos en la formación continua una definición clara de las conductas obligatorias y conductas intolerables, y organizamos actividades informativas para los responsables de Grupo Metalco que están involucrados en la prevención y gestión de casos de acoso. También contamos con actividades de prevención para los empleados, como la difusión del protocolo, elaboración y difusión de documentos sobre del riesgo y medidas preventivas, realización de sesiones de información para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, así como las sanciones y procedimientos para activar el protocolo, e informamos de la existencia del protocolo de acoso en el Manual de acogida

Formación sobre políticas o procedimientos de derechos humanos:

	2022	2023
Horas de formación	376	39
% empleados que recibe formación	75%	18%

No hemos tenido denuncias en relación con los Derechos Humanos en el ejercicio 2023.

6.3. Protección de Datos de Carácter Personal

En Grupo Metalco cumplimos con las directrices del Reglamento General de Protección de Datos, y demás normativa vigente, y velamos por garantizar el correcto uso y tratamiento de los datos personales del usuario. Para ello, junto a cada formulario de recabo de datos de carácter personal, en los servicios que el usuario pueda solicitarnos, hacemos saber al usuario de la existencia y aceptación de las condiciones particulares del tratamiento de sus datos en cada caso, informándole de: (i) el responsable del tratamiento, (ii) la finalidad del mismo, (iii) la causa legitimadora, (iv) los posibles destinatarios de los datos, (v) el procedimiento para ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación al tratamiento y portabilidad, así como, en los casos en los que los datos no se hayan obtenido del propio interesado, de (v) la procedencia y las categorías de datos tratados. Asimismo, informamos que damos cumplimiento a la Ley 34/2002 de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y el Comercio Electrónico y le solicitamos su consentimiento al tratamiento de su correo electrónico con fines comerciales en cada momento.

En Grupo Metalco, puesto que prestamos servicios a empresas y profesionales, no manejamos datos sensibles de personas físicas por lo que el riesgo en esta área no es muy elevado. Los datos personales manejados por nosotros son los que tienen que ver con nuestro personal. Contamos con los servicios de la empresa ARONTE, una consultoría especializada en Seguridad de la

información, que nos permite aplicar la ley vigente adecuadamente y nos asesoran en lo referente a Protección de Datos de Carácter Personal:

- Servicio de Diagnóstico
- Plan de Acción
- Recomendaciones a realizar en el futuro
- Actuaciones periódicas

El servicio de mantenimiento que tenemos contratado nos ofrece ciertas ventajas como:

- Cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos y la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Minimizar el riesgo de sanciones o reclamaciones.
- Evitar fugas de información o tratamientos de datos inadecuados.
- Adaptación legal y normativa.
- Aumento de la confianza de los clientes y empleados.
- Ahorro de costes.

Además, los servicios de mantenimiento que tenemos contratado con ARONTE cubren:

- Soporte al delegado de Protección de Datos (DPO)
- Consultas ilimitadas
- Notificación de cambios legislativos y soporte en las actualizaciones que requiere la ley
- Redacción de cláusulas para informar a los usuarios sobre el tratamiento de sus datos personales
- Elaboración de modelos de contratos de confidencialidad y de acceso a datos por cuentas de terceros
- Asesoramiento para entender correctamente las peticiones de derechos de accesos, rectificación, supervisión, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento

- Asistencia para gestionar y comunicar las violaciones de seguridad a la Agencia Española de Protección de Datos
- Participación de reuniones de negocio para conocer las implicaciones de protección de datos de nuevos proyectos o procesos.
- Asistencia presencial en caso de inspección de la Agencia Española de Protección de Datos.

En el departamento de Recursos Humanos se lleva control necesario de estos datos, así como los registros de actividades de tratamiento de datos.

Desde ARONTE, nos guían en cuanto al plazo de conservación de la documentación, sistemas de almacenamiento y protecciones de acceso, encriptación de portátiles, etc.

Los datos sensibles para manejar por parte del Grupo Metalco son los siguientes:

- Datos relativos a la selección de personal, como pueden ser los CV
- Datos de trabajadores subcontratados por una empresa de Empleo Temporal
- Videovigilancia: protección de las imágenes grabadas por las cámaras de videovigilancia.
- Coordinación de actividades.
- Acciones de Marketing y envío de información comercial a nuestros clientes actuales o potenciales

Además, en la página web corporativa, contamos con unas políticas de privacidad que son de ámbito público.

Por su parte, el Código de conducta del grupo dice:

“Todos los datos personales que recopilamos nos sirven para atender las necesidades de nuestros colaboradores, de nuestros clientes y, en general, del resto de partes interesadas. Necesitamos la dirección de correo electrónico de nuestros clientes o proveedores para poder enviarles información. Necesitamos el número

de afiliación a la Seguridad Social, la dirección y el número de cuenta bancaria para gestionar la nómina y el empleo de nuestros empleados. Para trabajar con un nuevo cliente o proveedor, también necesitamos otros datos adicionales.

- *Explicamos a toda persona que nos facilita sus datos personales qué tipo de información recopilamos, con qué finalidad y cómo contactarnos en caso de duda.*
- *No recopilamos ningún tipo de información “sensible” sobre estado de salud, origen étnico, preferencia sexual, ideología política o creencias religiosas.*
- *En ningún caso conservamos los datos personales durante más tiempo del que es estrictamente necesario legal o profesionalmente.*
- *No conservamos ni accedemos a sus datos para fines personales, a menos que estemos autorizados para ello y que sea estrictamente necesario para nuestro trabajo.*
- *Respetamos la vida privada de nuestros colaboradores y de nuestros compañeros.”*

6.4. Ética

Contamos con una ética que es compartida con todos nuestros trabajadores y es respetada en todos los países en los que tenemos presencia. Nuestra ética se divide en:

Respetar al ser humano y la igualdad de oportunidades

El elemento central de nuestra ética es el respeto al ser humano, su dignidad y su diversidad, y basamos nuestras relaciones en el diálogo, el reconocimiento y la confianza. Promovemos la solidaridad permitiendo a nuestros empleados triunfar gracias al intercambio de experiencia y la transmisión de competencias. Siempre estamos dispuestos a escuchar, informar y acompañar a nuestros equipos con la finalidad de que todos progresen. Nuestras tomas de decisiones están basadas en cualificaciones, competencias y valores.

Proteger la salud y la seguridad de cada individuo

Defendemos que la salud y la seguridad de cada uno de nuestros empleados tiene un valor inestimable, por ello estamos comprometidos a ofrecer la mejor protección posible frente a ciertos riesgos que conllevan cada profesión, y siempre seguimos la normativa vigente. Además, contamos con una organización y con recursos específicos para poner en marcha las medidas de prevención, y realizamos actividades de formación contra la prevención de riesgos a nuestros empleados.

Preservar los recursos del Grupo

Promovemos el velar por el bien común, siempre intentando proteger y conservar los activos del grupo de cualquier deterioro, robo o desviación. Cada empleado cuenta con diversos recursos a su disposición para velar del patrimonio con eficacia, mesura y buen juicio, siempre con el compromiso de no utilizarlos para su propio beneficio personal.



7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO



7.1. Enfoque de Gestión

Debido a que la corrupción y el tráfico de influencias, prácticas inadmisibles e incompatibles con los principios éticos de Grupo Prolians Metalco, pueden suponer un perjuicio para el Grupo, hemos adoptado una política de “tolerancia cero”. Esta se articula dentro del código de conducta y del código ético.

En este código ético se tratan temas tales como:

- Ética.
- Corrupción.
- Conflictos de intereses.
- Relaciones equilibradas.
- Libre competencia.
- Imagen de Grupo.



Desde el grupo imparten formaciones sobre corrupción y soborno que nos ayudan a no condicionar las decisiones a tomar.

Nuestro código ético explica que está prohibido solicitar, aceptar u ofrecer regalos a los socios económicos. Las comidas de negocios o la entrega de material publicitario son permitidas en una medida razonable.

Si algún empleado decide hacer algún tipo de regalo, este tiene que ser apropiado, compatible con la ética de la compañía y en un contexto profesional. Se deberá de informar previamente al grupo antes de hacer cualquier regalo o invitación, y estos deben de estar permitidos por la legislación local. Los regalos en efectivo están prohibidos. Estos regalos u invitaciones deben tener un valor razonable y no suscitar sospecha. En el caso de que cualquier empleado se encuentre en la situación de recibir un regalo o invitación, este se aceptará de manera excepcional si cuenta con un valor simbólico y si ha sido entregado en el lugar de trabajo. Aquellos regalos o invitaciones cuya finalidad sea comprometer e influenciar a cualquiera de nuestros trabajadores deberán ser rechazados, y ser remitidos de inmediato a un superior.

En Grupo Metalco prohibimos cualquier tipo de pago expeditivos para facilitar o agilizar trámites oficiales.

Además, evitamos cualquier riesgo de conflicto de intereses personales que puedan influir en la toma de decisiones de la compañía. Se debe de advertir de posible fuente de conflicto de intereses a los superiores, jamás se debe ocultar información.

Libre competencia

Respecto a las relaciones que mantenemos con el resto de empresa del mercado, siempre respetamos el derecho de libre competencia y procuramos respetar con el máximo celo las normas sobre derecho a la competencia. En Grupo Metalco no incitamos a nuestros clientes a romper posibles contratos con la

competencia ni realizamos contratos que generen relaciones desequilibradas. No realizamos acuerdos con competidores para compartir el mercado o clientes, o para excluir a uno o varios competidores del mercado. Además, nos abstenemos de denigrar a los competidores haciendo falsas declaraciones. Toda la información que recopilamos de la competencia es obtenida de manera legal y no aceptamos ningún tipo de contacto de nuestros competidores sobre cuestiones confidenciales ni participamos en reuniones con competidores para una conseguir ventaja competitiva. En el caso de recibir información confidencial de un competidor o tercero se deberá de reportar de inmediato a un superior directo.

No hemos tenido ninguna denuncia sobre corrupción y soborno durante el año 2023.

7.2. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Como parte de nuestras medidas anticorrupción, tenemos establecidas las siguientes en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:

- Control interno informático que permita detectar posibles errores.
- Obtención de información de Informa en el que se estudian a los clientes de manera previa a las ventas para la realización de una evaluación previa.
- No admitimos cobros ni pagos en efectivo por importe superior a 1.000 euros.

En general, aplicamos la legislación vigente y estamos atentos a cualquier indicio de que una operación comercial pueda tener un origen ilícito, tal y como se establece en nuestro código de conducta.

7.3. Aportaciones a Entidades sin ánimo de lucro y financiación a partidos políticos

En Grupo Metalco no participamos en ninguna actividad política, no financiamos a ningún partido ni respaldamos a ningún candidato o cargo electo. En cualquier caso, respetamos los compromisos de nuestros colaboradores que participan en la vida pública en calidad de ciudadanos.

En Grupo Metalco somos conscientes de las diferentes y complicadas situaciones e injusticias globales a las que se está enfrentando la humanidad. Existen diversos acontecimientos de incertidumbre que amenazan al ser humano como conflictos bélicos, tensiones políticas, desigualdad, enfermedades etc. Por ello hemos querido aportar nuestro grano de arena a distintas causas sociales para ayudar a aquellos que más lo necesitan.

Durante el ejercicio 2022 realizamos un total de 3 donaciones a entidades sin ánimo de lucro:

- Donación para la guerra de Ucrania. Entre los meses de mayo y junio de 2022 se hizo una donación a la asociación Ucrania-Euskadi en concepto de herramientas de material ferretero, vestuario y EPIs que fueron enviados a Ucrania como apoyo frente a la escasez de materiales por culpa de la guerra.
- Donación de vestuario y EPIs a Cáritas desde nuestra delegación de Getafe
- Donación en el mes de septiembre a la Fundació Oncoliga Girona. Una fundación de lucha contra el cáncer que se encarga de proporcionar apoyo psicológico, préstamo de material técnico, y otros servicios con la finalidad de mejorar la calidad y vida de los enfermos de cáncer y sus familias.

En 2023 no se han realizado donaciones.

8.COMPRIMISO SOCIAL



8.1. Impacto Local

En Grupo Metalco, queremos formar parte del desarrollo local de las zonas donde estamos establecidos. Si bien no contamos con una política específica, si formamos parte de actividades de la comunidad local. A través de este compromiso local participamos en iniciativas benéficas o actividades de mecenazgo con la finalidad de contribuir en la acción ciudadana en los ámbitos de deporte, integración, educación y cultura.

- Procuramos contratar a personas de las inmediaciones de nuestras instalaciones para mejorar el aspecto laboral de las ciudades donde estamos situados.
- Contamos con un programa con el Ayuntamiento de El Prat por el cual contratamos a personas de más de 50 años para promocionar el empleo adulto de la zona y mejorar la economía de la ciudad.
- Tenemos un programa de contratación de becarios. Mediante este programa, los alumnos pueden aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos en sus estudios.
- Contamos con una persona contratada para aplicar en las licitaciones públicas.
- Apertura de una planta de serigrafiado en Getafe en este ejercicio 2023. Nuestra intención ha sido la creación de un centro especial de empleo para promover el desarrollo de personas con discapacidad.

Además, trabajamos con asociaciones que promueven la integración laboral de personas con diversidad funcional en el mercado laboral. Trabajamos con asociaciones de personas discapacitadas como el grupo SIFU, OSGA o ONADA, que nos prestan servicios principalmente de limpieza de manera esporádica, y también trabajamos con la FUNDACIÓ RUBRICATUS, también de personas con discapacidad cuando requerimos de servicios de catering en nuestras instalaciones.

8.2. Compras y Proveedores

Desde Grupo Metalco contamos con una política de calidad de obligado cumplimiento para los proveedores. Contamos con unos 1400 proveedores homologados de acuerdo a las obligaciones establecidas por el grupo y la ISO 14001. Para nosotros es un requisito importante que los proveedores tengan políticas adecuadas conforme al reciclado. Además, los proveedores con los que trabajamos deben contar con la ISO en materia de calidad.

Desde el grupo, y, para garantizar que se cumplen todas las medidas necesarias en cuanto a Derechos Humanos y trazabilidad de los productos, se realizan auditorías periódicas a los proveedores en materia de Derechos Humanos, sobre todo en Asia, ya que es el continente donde se producen los productos que en Grupo Metalco vendemos.

Por política del grupo, tenemos ciertos proveedores que están homologados con los que trabajamos. No obstante, para otros proveedores sí mantenemos cierta autonomía en cuanto a elección de compra. Si bien no realizamos revisiones a nuestros proveedores, procuramos trabajar con aquellas empresas que tienen una reconocida y buena reputación y que garanticen que se cumplan todas las normativas aplicables.

Además, el grupo Descours & Cabaud cuenta con su propia marca llamada XHANDER que vende productos de la familia del suministro industrial. Esta marca es fabricada en Europa y Asia y desde el grupo realizan auditorías de Derechos Humanos y sostenibilidad. También cuenta con la marca propia OPSIAL, dentro de la familia de los EPI.

En Grupo Metalco, establecemos unos criterios a nuestros proveedores para realizar evaluaciones y reevaluaciones dentro del Sistema de Gestión de calidad y Medio Ambiente. Para ello, primero distinguimos entre proveedores de productos y proveedores de gastos generales e inversión.

Proveedores de Producto

Los proveedores de productos son aquellos que suministran artículos que posteriormente van a ser vendidos a través de los diferentes canales de los que disponemos (acción comercial interna/externa, tienda, e-commerce, etc.)

Proveedores de gastos generales e inversión

Los proveedores de gastos generales son aquellos que suministran artículos (equipos informáticos, papelería, etc.) y/o servicios (luz, agua, gestión de residuos, etc.) generales diarios que son necesarios para el correcto funcionamiento de la organización.

Los proveedores de inversión son aquellos que suministran producto susceptible de ser incorporado a nuestros activos inmovilizados, como instalaciones, máquinas de vending, maquinaria de almacén, etc.

Criterios para la evaluación y reevaluación de proveedores

A) Criterios cualitativos

Nuestro método de evaluación y reevaluación establece unos **criterios cualitativos** que nos permite evaluar a los proveedores de forma inicial y periódica.

Evaluación inicial

Respecto a la evaluación inicial, los proveedores de productos que están homologados y alternativos anteriores a la implantación del sistema de gestión de calidad y medio ambiente son aprobados por histórico, y no se les realiza una evaluación inicial. En cambio, los proveedores de gastos generales no se pueden clasificar como homologados.

Aquellos nuevos proveedores de productos (que no se clasifiquen como locales) y los proveedores de gastos generales que se desconozca su experiencia previa en cuanto a la calidad de sus productos y/o servicios, se valoran en la **evaluación inicial** los siguientes criterios cualitativos:

- Los materiales entregados cumplen las especificaciones.

- El plazo de entrega es acorde con el indicado en el pedido.
- El precio del albarán se corresponde con el del pedido.
- Se cumplen los plazos de entrega acordados.

Para que los proveedores consigan una evaluación inicial positiva deben obtener una puntuación promedia mínima de 3 puntos sobre un total de 5 puntos (siendo 1 la puntuación más baja y 5 la máxima). En caso de no alcanzarla, consideramos que el proveedor no supera la evaluación inicial.

En el caso en el que los proveedores superen nuestra evaluación inicial, continuamos trabajando con ellos dentro de la clasificación que ha sido otorgada en el momento de su alta. Si los proveedores no superan la evaluación inicial, será comunicado a la dirección para valorar si continuar trabajando con dicho proveedor o clasificarlo como "No deseado".

Re-evaluación

Respecto a la re-evaluación periódica que realizamos a los proveedores de mercancías y a los proveedores de gastos, evaluamos los siguientes criterios:

- Relación calidad/precio.
- Cumplimiento de plazos.
- Total de incidencias en la recepción de los pedidos / realización de los servicios
- Capacidad de respuesta ante incidencias.

Para que los proveedores consigan una reevaluación positiva deben obtener una puntuación promedia mínima de 3 puntos sobre un total de 5 puntos (siendo 1 la puntuación más baja y 5 la máxima). En caso de no alcanzarla, consideramos que el proveedor no supera la re-evaluación periódica.

En el caso en el que los proveedores superan nuestra reevaluación periódica, continuamos trabajando con ellos. Si los proveedores no superan la re-evaluación, será comunicado a la dirección para valorar si continuar trabajando con dicho proveedor o clasificarlo como "No deseado".

B) Criterios a nivel ambiental

Además, en nuestras evaluaciones iniciales y reevaluaciones periódicas establecemos una serie de parámetros y características que nos permite conocer si los proveedores son considerados **críticos a nivel ambiental**.

La criticidad a nivel ambiental es medida de una manera u otra según el tipo de proveedor:

- La criticidad de los proveedores de producto está basada en el volumen de compras (a mayor volumen de compras, mayor incidencia ambiental).
- La criticidad de los proveedores de gastos generales se basa en la actividad desarrollada, materia prima empleada, etc., y la incidencia de dicha actividad sobre el medio ambiente.

En el momento que realizamos la evaluación inicial a los nuevos proveedores de producto, dado que se desconoce el volumen de compras del año anterior, estos no se considerarán críticos a nivel ambiental. Se puede solicitar y disponer de información sobre su desempeño ambiental, pero no es necesario disponer del “Compromiso ambiental de Proveedores” firmado.

En cambio, clasificamos como crítico/ no crítico a nivel ambiental los proveedores de gastos según los parámetros que hemos establecido en nuestro documento de “Requisitos Ambientales Proveedores”.

Si uno de nuestros proveedores de gastos es considerado crítico a nivel ambiental, los criterios para obtener una evaluación inicial positiva desde el punto de vista medio ambiental son:

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001, reglamento EMAS, etc.) y en vigor.
- En caso de no disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado, aceptar y firmar el compromiso ambiental entre proveedor y Grupo Prolians Metalco.

Si no se cumple ninguno de estos criterios ambientales, consideramos que el proveedor no supera la evaluación inicial.

Respecto a la reevaluación periódica de nuestros proveedores de productos (según su volumen de ventas a la organización) y de nuestros proveedores de gastos (según nuestros parámetros de “Requisitos Ambientales Proveedores”), y han sido clasificados críticos, los criterios para que pueda tener una reevaluación positiva desde un punto de vista medio ambiental son:

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001, reglamento EMAS, etc.) y en vigor.
- En caso de no disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado, renovar el compromiso ambiental entre proveedor y Grupo Prolians Metalco.

Si no se cumple ninguno de estos criterios ambientales, consideramos que el proveedor no supera la evaluación inicial.

Los proveedores que hayan sido catalogados como críticos a nivel ambiental, se establece una serie de requisitos imprescindibles (requisito mínimo que debe cumplirse para superar la evaluación inicial y la reevaluación periódica) y deseables (aquellos requisitos que pueden o no cumplirse por parte del proveedor).

8.3. Clientes

Salud y Seguridad de los clientes

Las medidas de seguridad establecidas para los clientes desde Grupo Metalco son las siguientes:

- Mantenemos nuestras instalaciones de tiendas con las seguridades necesarias para los clientes que acuden en cuanto a colocación de productos. Además, revisamos las tiendas periódicamente para verificar dichas medidas de seguridad.
- Venta de Equipos de Protección individual (EPI's): realizamos formaciones específicas a nuestros clientes sobre normativas, usos o riesgos de los sistemas de protección.

- Cadena de Distribución y Etiquetado: Procuramos que todos nuestros productos cuenten con un correcto etiquetado y manual de uso del producto. Además, proporcionamos a nuestros clientes las fichas técnicas de los productos para asegurarnos el correcto funcionamiento de dichos productos.
- Auditorias riesgo: realizamos de manera gratuita auditorías a nuestros clientes sobre los riesgos derivados del uso de los equipos. De esta manera, podemos detectar que EPIs se utilizan y si es el adecuado para nuestros clientes. Además, si detectamos incidencias en su uso, les asesoramos para que haga un correcto uso del producto.

Quejas y Reclamaciones

Actualmente, no contamos con un sistema específico de quejas y reclamaciones de clientes. No obstante, en nuestras instalaciones disponemos de hojas de reclamaciones a disposición de los clientes.

Existen diversos canales por los cuales se pueden recopilar las quejas o reclamaciones de nuestros clientes, a través de la agencia, de comerciales, departamento de administración

Cuando un cliente tiene algún problema derivado de nuestra actividad, bien por retrasos en el transporte, por problemas de calidad, etc., lo expresa al comercial correspondiente. Estos problemas se atienden siempre de una forma personalizada dependiendo de la queja del cliente.

Además, se realiza un seguimiento para asegurarnos que el cliente ha quedado satisfecho con las medidas tomadas en cada caso.

Si bien no medimos las quejas recibidas por los clientes, tenemos implantado un sistema de evaluación de satisfacción de los clientes. Estas medidas consisten en unos cuestionarios enviados a los clientes de grandes cuentas de manera aleatoria. Una vez completados estos cuestionarios, hemos procedido a evaluar los

resultados obtenidos y hemos comprobado que las conclusiones son favorables.

Puesto que estamos comprometidos con ofrecer un buen servicio al cliente, en algunos casos, nos reunimos con los clientes de grandes cuentas o pequeños clientes y elaboramos actas de satisfacción que archivamos y proponemos mejoras a realizar por nuestra parte.

Durante 2023 no hemos recibido quejas a través de hojas de reclamaciones por parte de nuestros clientes.

8.4. Información Fiscal

En Grupo Metalco nos comprometemos al cumplimiento de la legislación fiscal y de las obligaciones tributarias. Grupo Metalco forma parte de un consolidado fiscal, por lo que, Grupo Metalco no paga los impuestos a la Agencia Tributaria sino al grupo.

Conservamos los documentos de forma segura y todas las transacciones deben ir acompañadas de las debidas autorizaciones y de los documentos necesarios que las justifiquen.

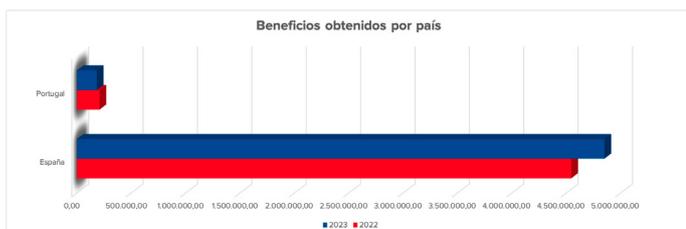
Hemos recibido algunas subvenciones durante el ejercicio 2023:

- Subvención del Ayuntamiento por la contratación de trabajadores de más de 30 años.
- Fundación Tripartita: Subvención conforme a formaciones realizadas en la empresa.

A continuación, se detallan los beneficios e impuestos pagado sobre beneficios, las subvenciones públicas recibidas y las aportaciones a Entidades Sin Ánimo de Lucro en 2022:

Beneficios obtenidos país por país:

País	2022	2023
España	4.545.732	4.850.639
Portugal	207.738	182.704
Total	4.753.470	5.033.342



Impuestos pagados:

País	2022	2023
España	1.239.878	180.380
Portugal	60.151	74.877
Total	1.300.029	255.257

El Grupo Metalco se encuentra dentro de un grupo de consolidación fiscal de sociedades españolas dependientes todas ellas directa o indirectamente del grupo Descours & Cabaud. A continuación, se muestran las empresas que componen el grupo fiscal en 2023:

Denominación social	NIF
CEMI NORTE, S.L.U	B39632567
DEXIS LOGISTICS, S.L. (antes COTA LIMITE, S.L.)	B70077458
DESCOURS ET CABAUD IBERICA S.L.	B81969370
DEXIBERICA SOLUCIONES INDUSTRIALES, SAU	A61502332
EMPROGAL, S.L.	B36737377
EQUIPAMIENTOS LABORALES PROA S.L.	B33475898
HELIOS DICA S.L.	B39370309
METALCO ARQUITECTURA EN ACERO, S.L.U.	B64571011
METALCO, S.A.U.	A08066896
SELA SAFETY, S.L.U.	B15815624
INTRA AUTOMATION, S.L.	B96468244
RP MECATRONICA, S.L.	B87300919

Donaciones Realizadas:

País	2022	2023
España	111.956	0
Portugal	0	0
Total	111.956	0

Subvenciones recibidas:

País	2022	2023
España	20.992	18.197
Portugal	0	0
Total	20.992	18.197

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de <i>Reporting</i>
Marco de <i>Reporting</i> utilizado	1	101; 102-50; 102-54; 102-55; 102-56
Modelo de negocio	2	1102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5; 102-6; 102-18; 102-14; 102-15; 102-30
Análisis de materialidad	3	102-46; 102-47
Cuestiones medioambientales	4	
Gestión ambiental	4.1	102-12; 102-29; 101-30; 307-1; 305-1; 305-2
Contaminación	4.2	305-3; 305-6; 305-7
Economía circular	4.4	301-2
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.4	306-2; 301-3
Consumo de agua y el suministro de agua	4.3	303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.3	301-1
Consumo directo e indirecto de energía	4.3	302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	4.3	302-4; 302-5
Uso de energías renovables	4.3	302-1
Cambio climático	4.3	
Emisiones de gases de efecto invernadero	4.3	305-1; 305-2; 305-3; 305-6
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.3	201-2
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	4.3	305-5
Biodiversidad	4.5	
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5	304-1; 304-2; 304-3; 304-4
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5	304-1; 304-2; 304-3; 304-4
Cuestiones sociales y relativas al personal	5	

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Empleo	5	102-31
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.2	102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	N/A	102-35; 102-36; 405-2
Brecha salarial	N/A	102-38; 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	N/A	102-35
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	N/A	201-3; 401-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.4	401-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	5.6	405-1
Organización del trabajo	5.4	
Organización del tiempo de trabajo	5.4	401-3; 407-1
Número de horas de absentismo	5.4.4	403-2
Medidas de conciliación	5.4.2	401-2; 401-3
Seguridad y Salud	5.6	
Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	5.6	403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-8; 102-21
Accidentes de trabajo	5.6	403-2, 403-9; 403-10
Relaciones sociales	5.8	
Organización del diálogo social	5.8	102-33; 102-41; 402-1
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.8	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.8	403-4
Formación	5.7	102-13
Horas de formación por categorías profesionales	5.7	404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.7	404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	5.6	405-1; 102-12

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Igualdad	5.9	405-2
Información sobre el respeto a los Derechos Humanos	6	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	6.1	102-16; 102-17
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	6.2	102-16; 102-17
Denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos	6.2	102-17; 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	6.4	102-16; 408-1; 412-2; 412-3
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	7	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	7.1	102-16; 102-17; 102-20; 205-2; 205-3; 418-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7.2	102-16; 102-17; 102-21; 205-2; 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.3	102-43
Compromiso social	8	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	8.1	102-43; 413-1; 413-2
Gestión responsable de la cadena de suministro	8.2	102-9; 102-10; 308-1; 414-1
Gestión de la relación con los consumidores	8.3	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.3	416-1; 417-1; 409-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	8.3	416-2
Información fiscal y transparencia	8.4	
Los beneficios obtenidos país por país	8.4	201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	8.4	201-4; 415-1

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El estado de Información no Financiera correspondiente a Metalco, S.A.U. y Sociedad Dependiente, corresponde al ejercicio 2022. Ha sido formulado por el Consejo de Administración en su reunión del 1 de marzo de 2023 y se extiende hasta la presente hoja de papel común, firmado en todas sus hojas por los Consejeros y el Secretario del Consejo, en prueba de conformidad.

Metalco S.A. y Metalco Arquitectura en Acero SL

D. Emmanuel Gabriel Alain Duriez
Presidente

D. Alain Yvon Morvand
Vocal

D. Philippe Nicolas Daniel Massoneau
Vocal