Estado de información no financiera

31/12/2024

PROLIANS
METALCO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

1.1. Normativa aplicable 4
1.2. Marco de *reporting*.....4
1.3. Alcance del informe 4
1.4. Verificación 4

2. MODELO DE NEGOCIO.....5

2.1. Descripción del Modelo de Negocio.....6
2.2. Presencia geográfica.....11
2.3. Organización y estructura 12
2.4. Valores de la Empresa 14
2.5. Nuestro compromiso..... 14
2.6. Objetivos..... 15
2.7. Análisis DAFO 18
2.8 Mapa de Riesgos 19

3. MATERIALIDAD 20

3.1. Asuntos materiales evaluados..21
3.2. Metodología y Muestra..... 23
3.3. Resultados test de materialidad....24

4. MEDIO AMBIENTE 29

4.1. Enfoque de Gestión 30
4.2. Riesgos e impactos relacionados con el medio ambiente.....31
4.3. Consumo de recursos naturales ..34
4.4. Economía circular 35
4.5. Protección de la Biodiversidad 37
4.6. Taxonomía europea 37

5. CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS 38

5.1. Enfoque de Gestión..... 39
5.2. Empleo 39
5.3. Brecha salarial..... 43
5.4. Organización del trabajo 43
5.5. Seguridad y Salud 45
5.6. Empleados con discapacidad 47
5.7. Formación..... 48
5.8. Relaciones sociales 49
5.9. Igualdad 49

6.DERECHOS HUMANOS 51

6.1. Enfoque de Gestión..... 52
6.2. Medidas contra el acoso..... 53
6.3. Protección de Datos de Carácter Personal 57
6.4. Ética..... 59

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 60

7.1. Enfoque de Gestión.....61
7.2. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo..... 66
7.3. Aportaciones a Entidades sin ánimo de lucro y financiación a partidos políticos 66
7.4. Ciberseguridad 67

8.COMPROMISO SOCIAL..... 68

8.1. Impacto Local..... 69
8.2. Compras y Proveedores 69
8.3. Clientes 73
8.4. Información Fiscal 74

ANEXO I 75

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 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 compañía tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas 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 Metalco), y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2024.

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 adjuntan como anexo a este informe.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1 Descripción del Modelo de Negocio

Tal y como declaramos en nuestro informe, El Grupo Metalco pasa por crecer tanto orgánica como inorgánicamente, y diversificar y reforzar nuestra presencia en diferentes sectores de actividad: industria, construcción, metalistas y servicios entre otros.

Trabajamos 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 Prolians Metalco, que pertenece al grupo Descours & Cabaud. La historia del Grupo 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, y la empresa se convirtió desde el siglo XIX, en una verdadera referencia en su sector, tanto en Francia como en el extranjero.

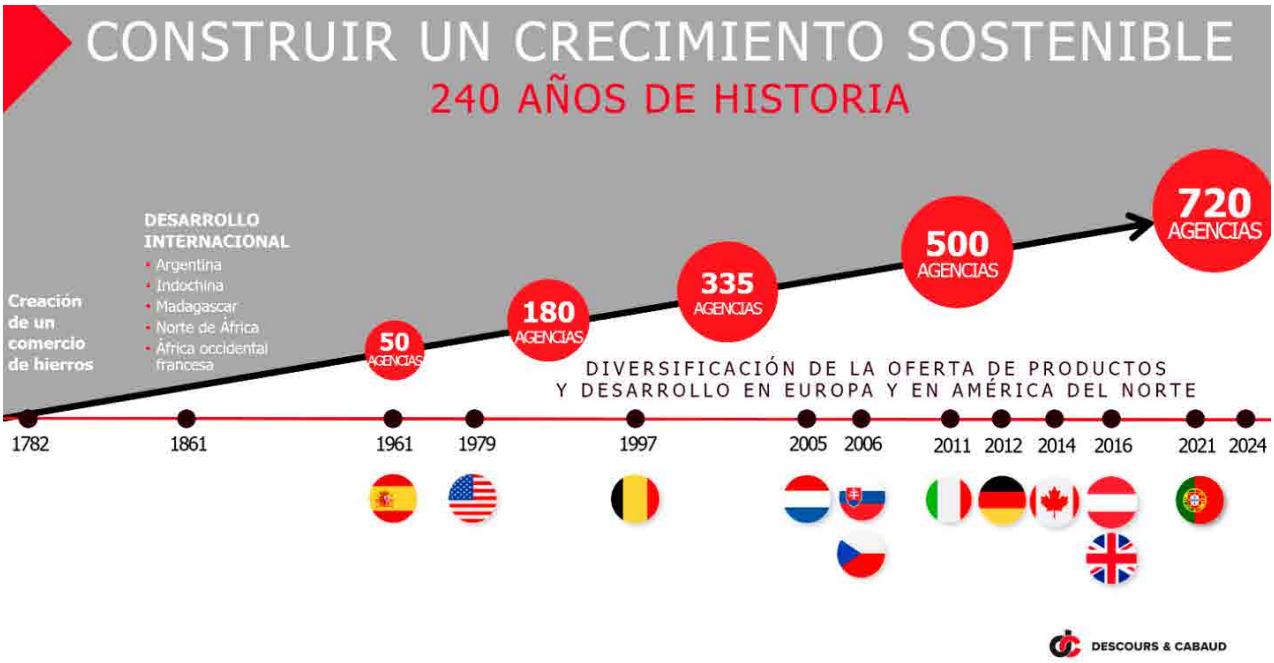
Durante el siglo XX, el Grupo adquirió un gran crecimiento con la adquisición y la creación de numerosas compañías en Francia, y también en otros países de África, Europa, Estados Unidos y Canadá.

En Metalco comenzamos nuestra andadura comercial en España, concretamente en Barcelona en 1947. Originalmente estábamos focalizados en la venta de producto metalúrgico, y más tarde entendimos que a muchos de los clientes les podíamos ampliar la oferta de suministro industrial con otras familias de producto: 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 instalaciones 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.

A final del ejercicio 2023 se constituyeron las actividades de Prolimet Safety Pro Solutions and Services y el Almacén EPI. Cabe destacar como hito importante del año 2024 la consolidación de estas actividades, ya que han obtenido volúmenes superiores a los previstos en el *Business* Plan. A continuación, se muestra un resumen de la evolución histórica del grupo Descours & Cabaud:



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

Actividades de la sociedad

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

- **Metalco:** Se dedica a la distribución de productos metalúrgicos, suministros Industriales y ferretería, y equipos de protección individual (EPI's), así como a la comercialización de servicios de valor añadido (Servicios Pro+360), los cuales se detallan más adelante.
- **Metalco Arquitectura en Acero:** Se dedica a la distribución en exclusiva para España, Portugal y Andorra de productos de JANSEN (sistemas en acero, acero inoxidable y acero corten, cerramientos vidriados resistentes al fuego, elementos de seguridad antirrobo e incluso sistemas antibalas, son prescritos y asesorados para su instalación 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 de hace décadas pero con prestaciones actuales.
- **Prolimet Safety Pro Solutivos and Services:** Es un futuro centro especial de empleo que se ha desarrollado y consolidado durante el 2024, cuyas principales actividades en la actualidad son la serigrafía (tinta y DTF) y bordado de vestuario, 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. Este centro cuenta en la actualidad con una plantilla de 8 trabajadores cedidos desde Metalco, con distintos grados de discapacidad. Con esta nueva entidad se ha conseguido internalizar actividades que previamente realizaban empresas externas.

Queremos prestar un servicio global a los clientes. Identificamos las necesidades específicas de nuestros clientes para ofrecerles la mejor solución posible adaptada. A continuación se muestran las principales familias de producto que trabajamos:

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

Los principales clientes 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 de valor añadido 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 EPI's, 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*, o 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 Ignífugo, antiestático, protección frente arco eléctrico, alta visibilidad, anticorte, protección química, protección vírica, protección biológica, protección frente U.V.

Nuestras ventas se realizan 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.

En lo que respecta a Metalco Arquitectura en Acero, los principales clientes son talleres de tamaño grande, medio y pequeño a los que, además de suministrarles los sistemas de carpintería de acero de la marca Jansen, les acompañamos en cuanto a formaciones, soluciones técnicas y optimización de tareas. Además, a estos talleres les aconsejamos en materia de inversión en maquinaria y nuevas tendencias en el mercado, para que puedan automatizar sus procesos y mejorar su eficiencia. En 2023 se aumentó 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 para posicionarnos como referencia en el sector del cerramiento de calidad.

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), así como Estados Unidos y Canadá. Puntos de venta en el ejercicio 2024:

Presencia de grupo Prolians Metalco:

En Grupo Metalco contamos con 21 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 m^2 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 S.A contamos con 13 puntos de venta, todos ellos situados en España. Adicionalmente en Getafe (Madrid) contamos con la nave logística que utilizan tanto Metalco como Prolimet. Por otra parte, en Metalco Arquitectura tenemos 6 puntos de venta en España y 2 en Portugal.

En Grupo Metalco podemos ofrecer un servicio de 24/48 horas en la península y Baleares siempre que se firmen acuerdos con nuestros clientes. 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 El Prat de Llobregat (Barcelona) y varios puntos de venta a los que llamamos AGENCIAS y otros a los que llamamos ANTENAS. Las Antenas son tiendas de proximidad sin estructura comercial ni de almacén que dependen de una Agencia principal:

- 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

En lo que respecta a la localización tanto de Prolimet Safety Pro Solutivos and Services y como del Almacén EPI, ambos se encuentran en la misma nave de Getafe (Madrid).

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

- Zaragoza
- La Coruña
- Madrid
- Barcelona
- Valencia

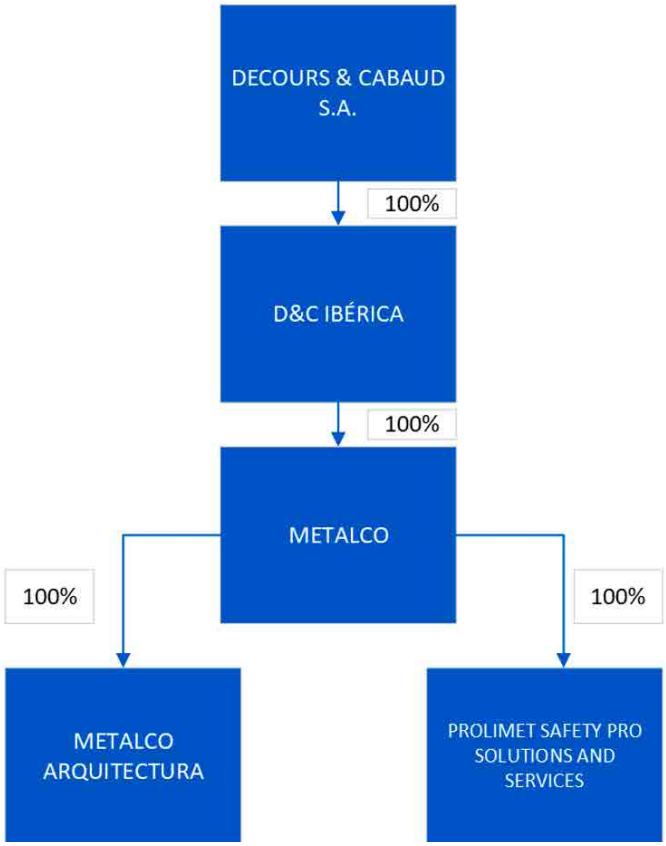
Además, también tenemos dos puntos de venta en Portugal situados en:

- Lisboa
- Oporto

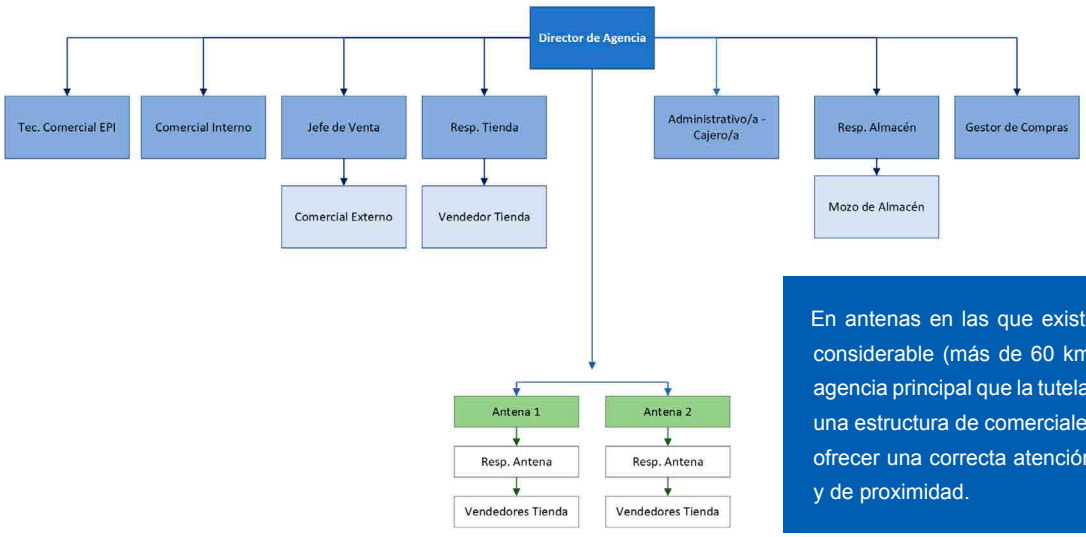
Mapa de localizaciones del Grupo Metalco:

2.3. Organización y estructura

La estructura del Grupo Metalco así como su dependencia societaria es la siguiente:

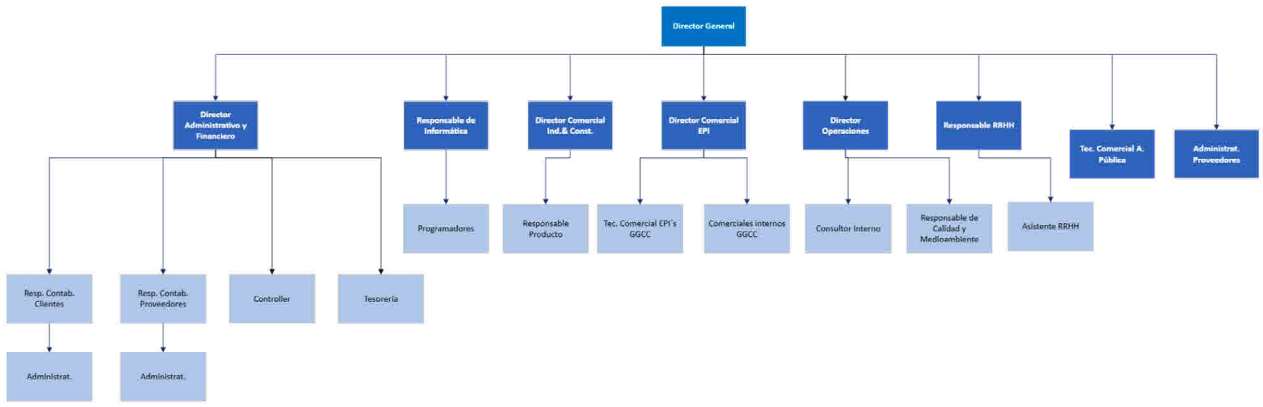


Estructura Organizativa Agencia

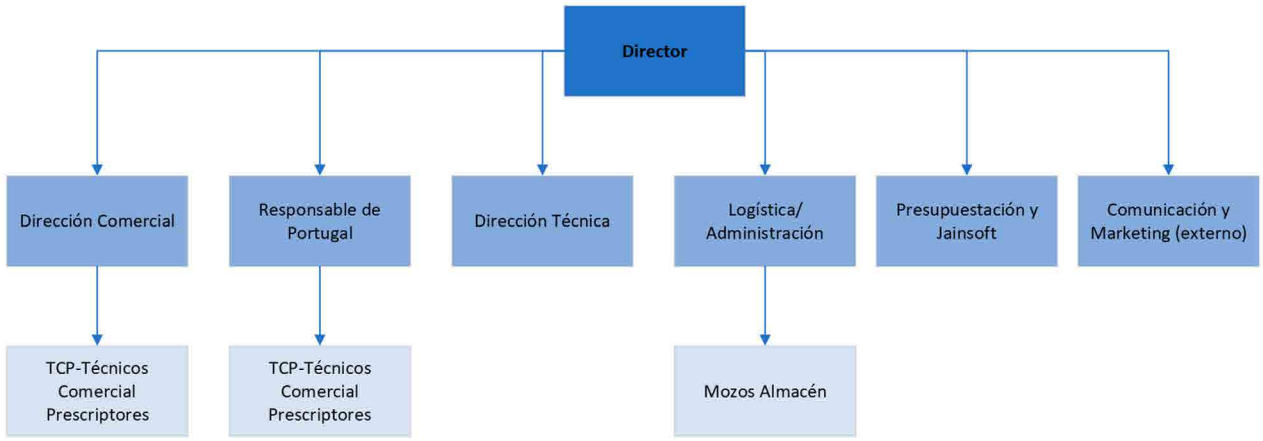


En antenas en las que existe una distancia considerable (más de 60 km) respecto a la agencia principal que la tutela. Se dispone de una estructura de comerciales externos para ofrecer una correcta atención personalizada y de proximidad.

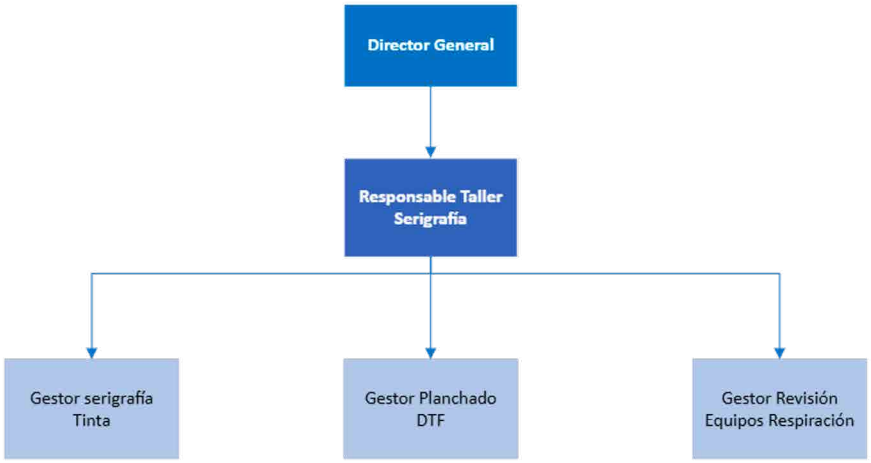
Estructura Organizativa en la Sede



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



Estructura organizativa de Prolimet Safety Pro Solutions and Services



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 el 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

Consecución de objetivos de 2024:

- **Cercanía con los clientes mediante una mayor cobertura en España:** Durante el año 2024 se ha conseguido dicho objetivo a través de la consolidación del centro Almacén EPI que se abrió a finales de 2023 en Getafe (Madrid), un almacén logístico de 4.000 metros cuadrados centrado en las grandes cuentas de clientes de EPI.
- **Inversiones en *e-commerce*:** debido a que vivimos en la era digital, en el 2024 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.*

- **Soluciones CRM:** Durante el 2024 se ha conseguido implantar y se ha comenzado a trabajar de manera exitosa en todos los equipos de venta con el software CRM, con la intención de detectar nuevas oportunidades de negocio y mejorar la relación con nuestros clientes.
- **Captar clientes referentes y potenciar nuestros productos ofreciendo un valor añadido:** Se ha logrado de manera exitosa. Para ello, se han potenciado nuestros productos además de generar confianza mediante atención personalizada y asesoramiento.
- **Reciclaje en EPI:** 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. Durante el 2024 se ha conseguido el objetivo de la puesta en marcha de productos que contengan cierta materia prima reciclable.

- **Cambiar la filosofía comercial:** Hoy en día realizamos grandes operaciones con grandes clientes, pero no suponen una frecuencia de interacción recurrente, son acciones únicas. Durante el ejercicio de 2024 se ha conseguido captar clientes de consumo repetitivo e implantar una nueva estrategia que nos ha supuesto tener clientes cuyo negocio necesite consumo de nuestros servicios de manera habitual y así conseguir una fidelización. Esto nos ha permitido 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:** se ha conseguido el objetivo en 2024 y la responsabilidad principal de dicha figura 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 medio ambiente:** Durante el ejercicio de 2024 hemos contado con la incorporación a nuestro equipo de una responsable de calidad y medio ambiente, lo que nos ha permitido introducir nuevas medidas y desarrollar nuevas acciones que nos ayuden a mejorar nuestro impacto en el medio ambiente, como ha sido el tener una mayor precisión en el cálculo de la huella de carbono y mitigar nuestro impacto. Además, gracias a esta figura esperamos conseguir nuevas acciones en lo que respecta a la responsabilidad social corporativa.

En cuanto a los objetivos para el 2025, son los siguientes:

- **Continuar con la expansión geográfica nacional:** 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.
- **Desarrollo de e-commerce:** Pensamos que es muy importante poder contar con catálogo de nuestros productos de manera online. Por ello, está previsto 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.

- **Captación de nuevos clientes y desarrollo de los ya existentes:** se busca seguir potenciando y redirigir de una manera más clara nuestra fuerza comercial en base a los sectores en los que queremos tener una mayor presencia.
- **Contribución a la Agenda 2030:** En 2024 se ha firmado un acuerdo de colaboración con una empresa cuyo objetivo se espera conseguir en el 2025. Para ello se ha solicitado ayuda a nuestros clientes para recolectar un mínimo de 5.000 Kg de vestuario usado para así hacer un estudio que permita conocer que cantidad de materia prima puede ser regenerada y reutilizada, así como el coste productivo que supone. 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.
- **Implantar la evaluación anual de desempeño:** Buscamos brindar claridad a los empleados sobre los objetivos definidos por los líderes y la organización. Por ello durante el 2024 se ha puesto en marcha el desarrollo de la evaluación de desempeño, se han realizado las formaciones necesarias, así como entrevistas a algunos directores. El objetivo es finalizar con las formaciones al resto de personal y hacer extensible la evaluación anual al a toda la organización.
- **Certificación como Centro Especial de Empleo para Prolimet Safety Pro Solutions and Services:** Para nosotros la integración de personas discapacitadas en el mundo laboral es uno de nuestros grandes objetivos, ya que consideramos que refuerza nuestra política de diversidad y favorece a que haya un mejor clima laboral dentro de la organización. Por ello, para el 2025 esperamos conseguir la certificación de centro especial para Prolimet. Este futuro centro especial de empleo cuenta con 8 trabajadores con diferentes grados de discapacidad.

2.7. Análisis DAFO

Debilidades

- La central tiene dificultad para el control del cumplimiento de políticas medioambientales en los puntos de venta.
- En algunos centros y/o instalaciones de las empresa son antiguos y no 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 debido a la dificultad de renovar determinados perfiles.
- Rechazo por parte de los empleados a la movilidad geográfica, lo que dificulta el cubrir puestos clave.
- Contaminación de 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 en responsabilidad social, medio ambiente y *compliance*/ anticorrupción tanto de manera europea y nacional.
- Cambio climático.
- 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.
- Posible Fuga de talento de posiciones clave.
- Automatización en las empresas que provocan que cada vez se necesiten menos revisiones y EPI´s.
- Ataques cibernéticos.

DAFO

Fortalezas

- Sensibilización por las buenas prácticas en toda la organización.
- 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*, riesgos laborales...), refuerzo en competencias de cada puesto.
- Gran capacidad financiera, lo que permite la obtención de buenas condiciones bancarias.
- 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.
- Mejora sustancial en Responsabilidad Social Corporativa (Medalla de oro en Ecovadis, buena puntuación en Achilles, homologaciones con clientes al día, Nalanda, etc).
- Elaboración de un plan de sucesiones para mitigar el riesgo de relevo generacional.
- Apertura de un nuevo centro de negocio en Madrid.

Oportunidades

- Instalación de placas solares en algunos edificios de nuestra propiedad.
- Implantar mejoras para atraer al joven talento que incluyan mejoras corporativas y de imagen para hacer la empresa más atractiva a nuevos candidatos.
- Automatización de procesos internos para mejorar la productividad y eficiencia.
- Plan de reducción de emisiones/ de la huella de carbono.
- Avances rápidos de la Inteligencia Artificial y necesidad de aplicar esta tecnología de manera inminente. Cambios rápidos de procesos con una rápida adaptación.
- Cambios vehículos la flota actual por vehículos eléctricos/híbridos para seguir reduciendo nuestra huella.

2.8 Mapa de Riesgos

Área de la empresa	Riesgo	Descripción	Factores mitigantes	Oportunidades
Recursos humanos	**Escasez de personal** **Renovación de posiciones clave**	• Falta generalizada de personas con cierta experiencia en el mercado laboral acorde a nuestra escala salarial y de condiciones horarias.	• Medidas de retención de talento como beneficios sociales, flexibilidad horaria, etc.	• Mejorar las políticas de Recursos Humanos, retribución flexible y horarios.
Negocio	**Automatización de procesos productivos**	• Automatización de procesos por parte de nuestros clientes que lleva consigo una menor mano de obra y por tanto menos necesidad de EPI´s.	• Diversificación de nuestras actividades, contamos con líneas de negocios distintas a los EPI´s. • No tenemos concentración de clientes, están atomizados.	• 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.
	Bajada del precio del metal	• Caída del margen comercial Disminución de la facturación en la familia del metal.	• En la medida de lo posible, intentamos compensar esta caída en la venta de suministro industrial donde no se vean afectadas las bajadas del metal	• Mayor foco en la venta de otras familias de producto.
	Concentración de nuestra competencia	• Actualmente, las empresas de nuestra competencia están atomizadas, no obstante, se comienzan a crear grandes empresas integradas que pueden competir con Grupo Metalco.	• Somos una empresa perteneciente a un grupo multinacional en el sector, con buena reputación, y ofrecemos un buen servicio a nuestros clientes.	• Integración de nuevas empresas a Grupo Metalco mediante la compra de proveedores locales.
Medio ambiente	**Contaminación de los vehículos**	• Contamos con una flota de vehículos amplia que emite gases a la atmósfera.	• Establecemos medidas de ahorro de gestión de embalajes para poder reducir nuestro impacto en el medio ambiente.	• 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 son relevantes en sus informes públicos. 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
Medio ambiente	1	**Economía circular y Prevención y Gestión de Residuos:** Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
	2	**Uso Sostenible de los Recursos:** agua, materia prima y energía: Consumo de materias primas, agua y energía (de forma directa e indirecta) de manera responsable. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (energía renovable).
	3	**Cambio Climático y medidas de mitigación:** Medidas para reducir el efecto invernadero o cualquier forma de contaminación (atmosférica, ruido y contaminación lumínica). Cálculo de la huella de carbono y medidas implantadas para su reducción.
	4	**Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta):** (directa e indirecta): Medidas directas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. Medidas indirectas para preservar o restaurar la biodiversidad (homologación de proveedores).

Categorías	Nº	Temas
Personas	5	**Empleo (salarios dignos, brecha salarial):** Distribución de empleados y remuneraciones por sexo, edad y clasificación profesional. Promedios de contratos realizados. Detalle de información relativa a brecha salarial. Respeto de salarios dignos (convenio colectivo).
	6	**Organización del Trabajo, conciliación y desconexión:** Organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. Políticas de desconexión laboral y digital.
	7	**Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica):** Condiciones laborales que velen por la salud y seguridad de las personas. Proporcionar información sobre los accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) así como las enfermedades profesionales. Políticas establecidas sobre la salud emocional y psicológica de las personas.
	8	**Relaciones Sociales:** Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos.
	9	**Formación, capacitación y empleabilidad:** Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. Medidas adoptadas para promover el empleo. Planes de prácticas y becarios, opciones de promoción interna (desarrollo profesional, planes de carrera).
	10	**Igualdad, diversidad, acoso e inclusión (accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad):** Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.
	11	**Información sobre el respeto de los derechos humanos:** Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

Categorías	Nº	Temas
Gobernanza	12	**Transparencia y fiscalidad:** Transparencia sobre beneficios obtenidos país por país, impuestos sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas.
	13	**Cumplimiento:** Buenas prácticas aplicadas en materia gobierno corporativo. Transparencia estructural y de propiedad, independencia y supervisión y equidad salarial ejecutiva. Existencia de política de cumplimiento.
	14	**Ciberseguridad:** Buenas prácticas sobre la protección de datos, así como el uso ético de datos manejados por la empresa. Políticas definidas contra el hackeo y protección de la información.
	15	**Información relativa a la lucha contra la corrupción:** Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
Sociedad	16	**Desarrollo local:** El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.
	17	**Subcontratación y proveedores:** Políticas de homologación de proveedores de acuerdo con la filosofía de la entidad en cuestiones sociales y medioambientales (transparencia en lo referido a la trazabilidad del producto). Sistemas de supervisión de proveedores y auditorías y resultados de las mismas.
	18	**Desarrollo sostenible:** Compromiso con la sostenibilidad y desarrollo de políticas ASG (Ambiental, Social, Gobernanza). Imagen de marca y buena reputación. Alineación con la regulación vigente europea.
	19	**Consumidores:** Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

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 2024, y en sus proyectos e iniciativas para 2025.

Este año se realizó una valoración del desempeño de la compañía en los distintos asuntos materiales, y se evaluó 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.

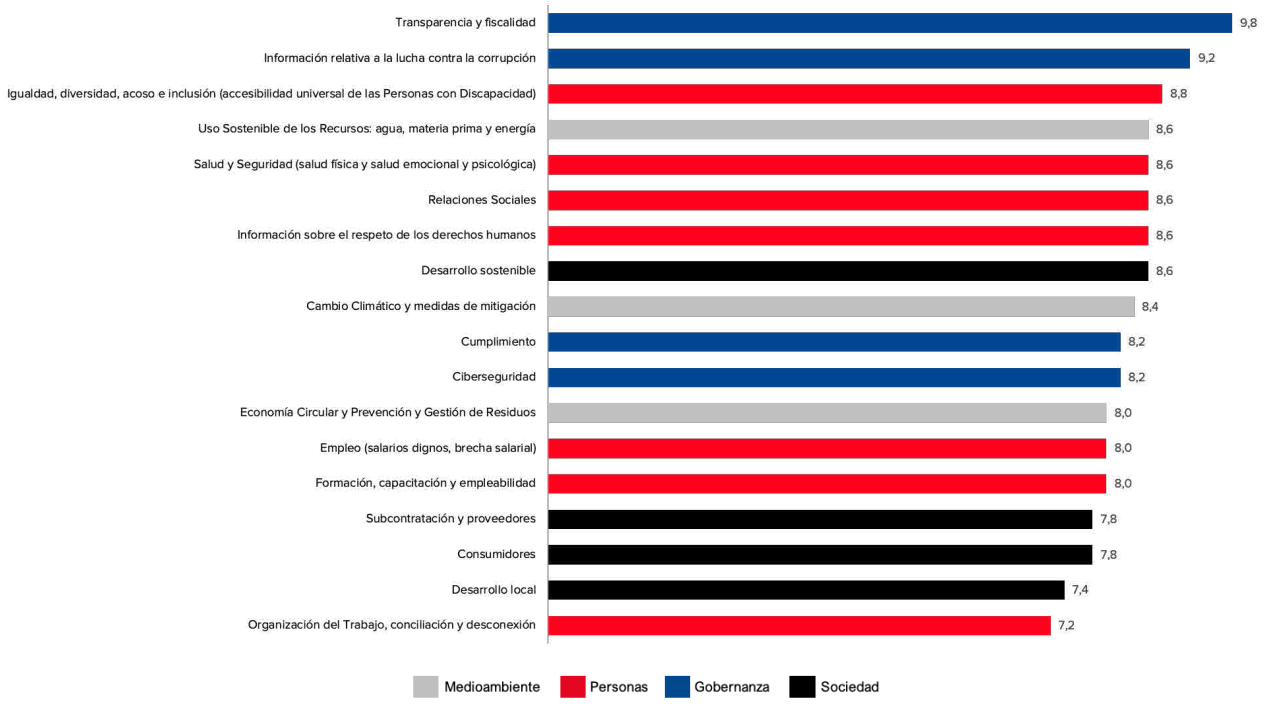
Tabla 2

Nº	PERFIL DE ENTREVISTADOS
1	CEO
2	Director Financiero
3	Responsables ComercialesDirector de Operaciones
4	Responsable de calidad y medio ambiente
5	Consultor interno
Total 5 Entrevistas Realizadas	

3.3. Resultados test de materialidad

Desempeño de la compañía

Tabla 3

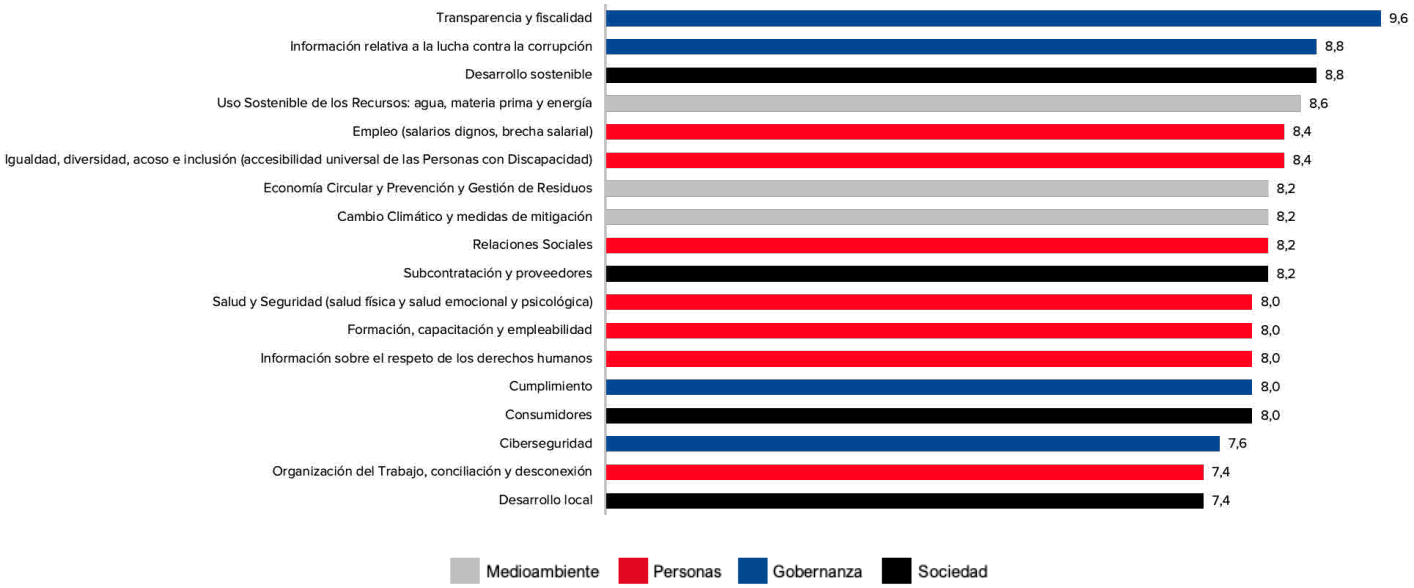


La valoración de los asuntos desde la perspectiva del desempeño de la compañía **se puede observar que existen cuatro asuntos se posicionan con una puntuación significativa** (igual o superior a 8,6).

- **Transparencia y fiscalidad (9,8), información relativa a la lucha contra la corrupción (9,2).** Lo que nos señala que los entrevistados opinan que la compañía está realizando acciones satisfactorias respecto de esos asuntos.
- **El tercer tema pertenece al ámbito de personas** es el que hace referencia a la **igualdad, diversidad, acoso e inclusión de personas con discapacidad** que obtiene una puntuación de 8,8.
- **Con una puntuación de 8,6 (el punto de corte) se sitúan cinco temas:** Uno de medio ambiente (Uso sostenible de los recursos); tres temas de Personas (Salud y seguridad; Relaciones Sociales e Información sobre el respeto de los DDHH) y un tema de sociedad (Desarrollo sostenible).
- En los dos últimos lugares del *ranking* se sitúa **un asunto relacionado con personas específicamente el que hace referencia a la Organización del trabajo (7,2)**, la conciliación y desconexión y en el penúltimo lugar un tema del ámbito de **Sociedad, el que guarda relación con el desarrollo local (7,4).**

Impacto de la compañía

Tabla 4



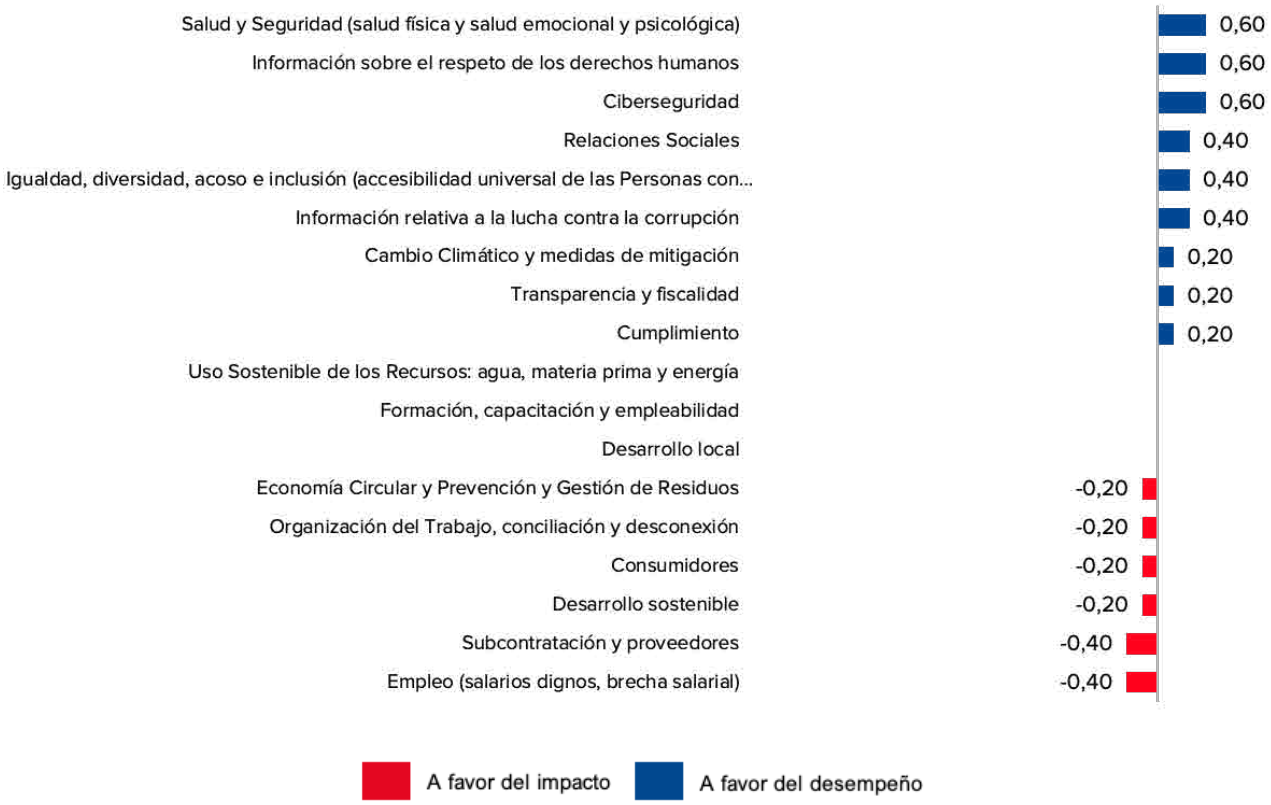
Cuando la evaluación se hace desde la perspectiva del impacto de la compañía, es decir el impacto que tiene sobre la sociedad-comunidad, las personas que trabajan en la compañía, así como los grupos de interés externos al Grupo Metalco.

Se puede observar en la gráfica adjunta que los asuntos que se sitúan con una puntuación significativa, es decir igual o superior a 8,6 son tres:

- Los dos primeros lugares pertenecen al ámbito de la **Gobernanza: Transparencia y fiscalidad con una puntuación de 9,6, y la información relativa a la lucha contra la corrupción con un 8,8.** Los entrevistados consideran que ambos temas son los que mayor impacto tienen.
- En tercera posición con una puntuación: **Entre 8,8 se sitúa un tema del ámbito Social, específicamente el relacionado con el Desarrollo sostenible**, los compromisos que la compañía tiene con la sostenibilidad y las políticas ESG que ha implementado.
- Con las puntuaciones más bajas y con menor impacto, **se sitúan tres temas de tres ámbitos distintos:** Ciberseguridad con (7,6) del ámbito de Gobernanza; Organización del trabajo con una puntuación de 7,4 del ámbito de Personas.

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 y son: La salud y seguridad de los empleados, Información sobre los derechos humanos y Ciberseguridad.

En la perspectiva del impacto, es decir donde se cree que el impacto es mayor que el desempeño se sitúan dos asuntos: Subcontratación y proveedores y Empleo (salarios dignos, brecha salarial).

Matriz Desempeño vs Impacto

Tabla 6

ASUNTOS MATERIALES		DESEMPEÑO			IMPACTO		
		2024	2023	Diferencia Desempeño	2024	2023	Diferencia Desempeño
1	Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos	**8,0**	7,8	0,2	**8,2**	7,7	0,5
2	**Uso Sostenible de los Recursos: agua, materia prima y energía**	**8,6**	6,5	2,1	**8,6**	6,8	1,8
3	**Cambio Climático y medidas de mitigación**	**8,4**	6,0	2,4	**8,2**	6,5	1,7
4	Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)	**--**	7,0	--	**--**	6,5	--
5	Empleo (salarios dignos, brecha salarial)	**8,0**	8,0	0	**8,4**	8,0	0,4
6	Organización del Trabajo, conciliación y desconexión	**7,2**	6,7	0,5	**7,4**	7,2	0,2
7	**Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica)**	**8,6**	7,3	1,3	**8,0**	7,7	0,3
8	Relaciones Sociales	**8,6**	8,2	0,4	**8,2**	8,2	0
9	**Formación, capacitación y empleabilidad**	**8,0**	6,7	1,3	**8,0**	7,2	0,8
10	Igualdad, diversidad, acoso e inclusión	**8,8**	8,0	0,8	**8,4**	8,0	0,4
11	Información sobre el respeto de los derechos humanos	**8,6**	8,7	-0,1	**8,0**	8,7	-0,7
12	**Transparencia y fiscalidad**	**9,8**	8,8	1	**9,6**	8,5	1,1
13	Cumplimiento	**8,2**	7,8	0,4	**8,0**	7,8	0,2
14	Ciberseguridad	**8,2**	8,3	-0,1	**7,6**	7,8	-0,2
15	Información relativa a la lucha contra la corrupción	**9,2**	8,5	0,7	**8,8**	8,0	0,8
16	Desarrollo local	**7,4**	7,0	0,4	**7,4**	7,3	0,1
17	Subcontratación y proveedores	**7,8**	8,0	-0,2	**8,2**	7,8	0,4
18	**Desarrollo sostenible**	**8,6**	7,7	0,9	**8,8**	7,5	1,3
19	Consumidores	**7,8**	7,7	0,1	**8,0**	7,8	0,2

Consideramos diferencias significativas a partir de 1.

Como podemos observar las diferencias significativas en las puntuaciones tanto de desempeño como de impacto entre 2024 y 2023 se dan en: **Uso sostenible de recursos, Cambio climático, Transparencia y Fiscalidad en estos tres casos en 2024 reciben puntuaciones medias más altas.**

Las otras puntuaciones significativas de señalar se dan en:

- Mayor puntuación en desempeño en 2024: En salud, seguridad y formación
- Mayor puntuación en impacto en 2024: En desarrollo local.

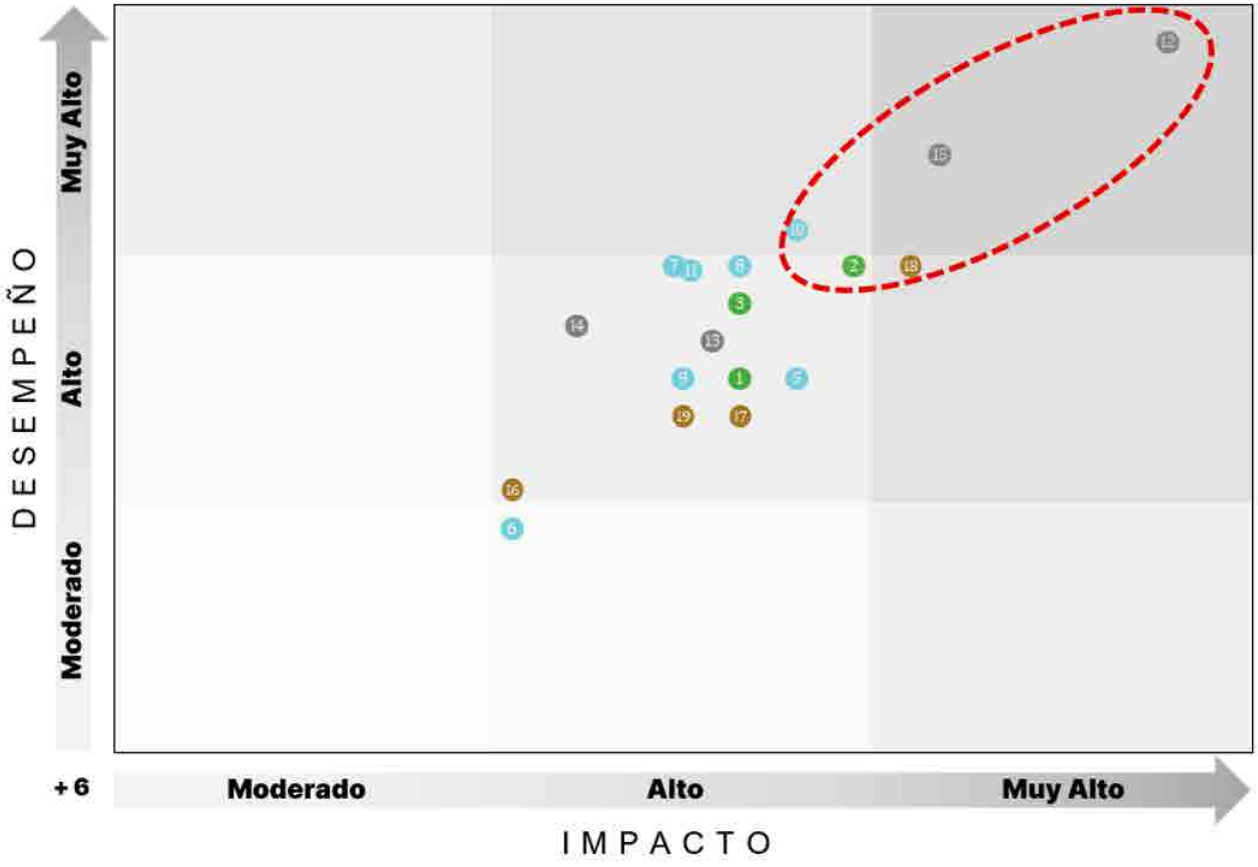
Si observamos la matriz, vemos que dos temas se sitúan en el cuadrante de muy alto impacto y desempeño: son el tema Nª12 Transparencia y fiscalidad, y el tema Nª15 Información relativa a la lucha contra la corrupción, ambos pertenecientes a la categoría de a Gobernanza.

Hay tres temas que, si bien no se sitúan en el cuadrante de muy alto impacto y desempeño, están muy cercanos a dicho cuadrante y son: Tema Nº 18: Desarrollo sostenible, el tema Nº2 Uso sostenible de los recursos: agua, materia prima y energía, y el tema Nº 10 Igualdad, diversidad, acosos e inclusión.

Hay 11 temas materiales que se posicionan en el cuadrante de alto impacto y desempeño:

- Casi todos los temas de que relacionan con la gestión del talento: Relaciones sociales, empleo, salud y seguridad, formación de los empleados y derechos humanos.
- También se sitúan en esa zona de la gráfica dos temas de Gobernanza: La Ciberseguridad y Cumplimiento normativo.
- Dos temas de Sociedad: Proveedores, consumidores, economía circular y cambio climático.

Los temas con más baja puntuación son el Nº16 Desarrollo local (Sociedad), y el Nº6 Organización del trabajo (Personas).



4. MEDIO AMBIENTE

4.1. Enfoque de Gestión

Grupo Metalco es una compañía dedicada a la venta y distribución de materiales industriales y de construcción. Al ser distribuidores nuestro impacto ambiental proviene principalmente del transporte, en su mayoría externalizado. Tenemos objetivos de reducción de emisiones, y cada año buscamos seguir avanzando en la mejora de nuestros procesos internos, así como en la verificación de los mismos para garantizar unos estándares reconocidos.

En esta línea, en 2020 en la sede de El Prat de Llobregat, 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, e integrarlo en nuestro proceso de mejora continua. En 2023 renovamos esta certificación para 3 años más, hasta 2026, al superar las auditorías sin no conformidades.

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

Bureau Veritas Certification

Certificación

Concedida a

METALCO, S.A.

C/ RONDA DEL PONENT, 6-8 PLANTA PRIMERA - 08820 - EL PRAT DE LLOBREGAT - BARCELONA - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 14001:2015

El Sistema de Gestión se aplica a:

DISTRIBUCIÓN DE SUMINISTROS INDUSTRIALES, EPI'S Y PRODUCTOS METALÚRGICOS.

Número del Certificado:	ES136082 - 1
Aprobación original:	29-04-2020
Auditoria de certificación/renovación:	01-03-2023
Caducidad de ciclo anterior:	28-04-2023
Certificado en vigor:	29-04-2023
Caducidad del certificado:	28-04-2026

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.

ENAC

Durante el año 2024, hemos logrado importantes hitos que reflejan nuestro compromiso con la mejora continua y la responsabilidad social corporativa:

- La incorporación de la Coordinadora de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente para planificar e impulsar todas las medidas necesarias para el avance en esta materia
- Creación de un nuevo apartado en nuestra web corporativa dedicado a la sostenibilidad y al *compliance*, donde se puede encontrar toda la información al respecto en la que hemos trabajado durante este año y anteriores, como por ejemplo:
    - El Estado de Información No Financiera (EINF)
    - Nuestras certificaciones ISO
    - Políticas de gobierno corporativo
    - Códigos de conducta
    - Protocolo de acoso

- Plan de igualdad
- Canal de denuncias
- Proyectos medioambientales, de economía circular y sociales que llevamos a cabo o en los que participamos

(ver enlace siguiente: **https://prolians.es/rsc/**)

Uno de nuestros logros más destacados ha sido la certificación verificada de nuestra huella de carbono del año 2023 por Bureau Veritas, utilizando la herramienta Dcycle para su cálculo y verificación. Esta herramienta no solo nos ha permitido medir nuestras emisiones, sino también identificar áreas de mejora, y proponer acciones concretas para reducir nuestro impacto ambiental. Además, hemos recibido la medalla de oro de la plataforma Ecovadis, un reconocimiento a nuestro sólido sistema de gestión de la sostenibilidad. De igual forma, la puntuación de 80 obtenida en la plataforma Achilles, muy por encima de la media del sector, refleja nuestro compromiso con la excelencia en la gestión de riesgos ESG y financieros.

De cara al futuro, hemos establecido objetivos para reducir nuestra huella de carbono en los tres alcances, con un plan ya enviado al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). En el alcance 2, hemos cambiado a compañías eléctricas que utilizan solo energías renovables, y en el alcance 3, nuestros distribuidores están renovando su flota a vehículos híbridos o eléctricos. Por nuestra parte hemos decidido realizar los servicios de reposición en máquinas de *vending* con dos vehículos 100% eléctricos que han sido adquiridos a finales de 2024. Además, nos estamos alineando con la agenda 2030, y a principios del 2025 se está trabajando en desarrollar diferentes medidas para adquirir un mayor compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

También estamos planificando actividades de *team building* enfocadas en acciones de sostenibilidad como la plantación de árboles, para fomentar la conciencia ambiental entre nuestros empleados.

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

Como parte de nuestro compromiso con medio ambiente, identificamos algunos de nuestros riesgos más significativos, así como el impacto que tiene en el medio ambiente, y las medidas que existen para minimizar los riesgos, que se explican en el siguiente apartado.

4.2. Riesgos e impactos relacionados con el medio ambiente

Proceso evaluación de Riesgos

En la compañía 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 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*C2*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):

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.

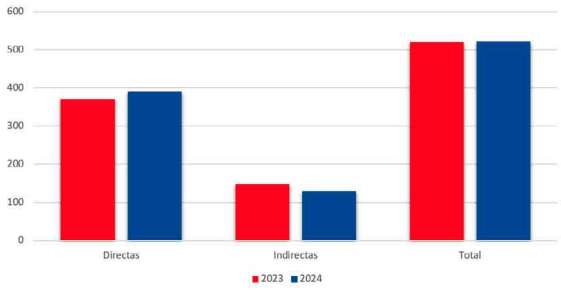
Riesgos ambientales

Hemos identificado varios riesgos relacionados con el medio ambiente:

- Certificados ambientales: En la actualidad solo mantenemos certificación ambiental ISO 14001:2015 en nuestra Sede del Prat.
- Generación de residuos como papel, 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 que realicen su correspondiente retirada cuando no estén en condiciones de venta, o 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.

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

Emisiones de gases de efecto invernadero CO^2	2023	2024
Directas	371	392
Indirectas	149	130
Total	520	522



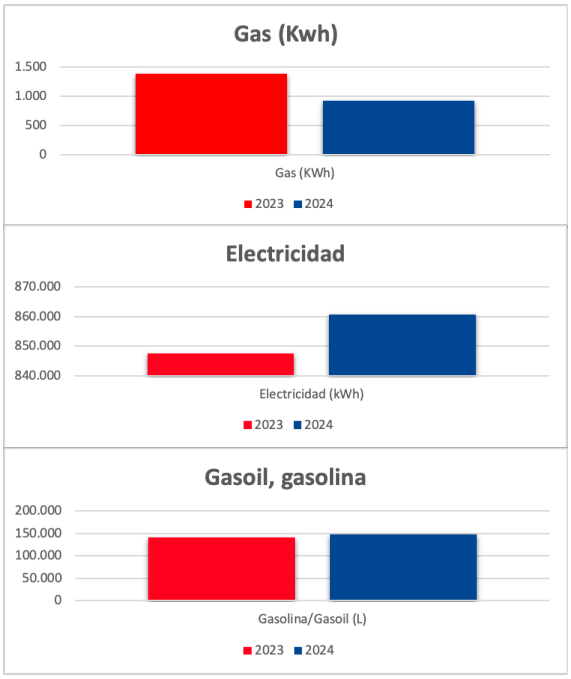
4.3.Consumo de recursos naturales

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 tenemos implementadas algunas medidas para reducir nuestro impacto en el medio ambiente:

- Luces led en nuestras instalaciones para reducir los consumos de energía.
- Cambio a compañías eléctricas que suministran energía 100% renovable.
- Se están estudiando diferentes posibilidades para la implantación de placas solares en algunas instalaciones. Durante el 2023 se comenzó un estudio de viabilidad junto con el ayuntamiento del Prat para el almacén de hierro, pero por el momento esta vía está paralizada. Actualmente se están considerando otras alternativas con el objetivo de llevar a cabo estas inversiones a lo largo de 2026.

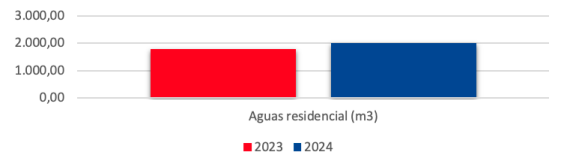
Consumos de energía:

Energía	2023	2024
Gas (KWh)	1.393	923
Electricidad (kWh)	847.632	860.688
Gasolina/Gasoil (L)	140.399	148.521



- Consumos de Agua: Debido a nuestra actividad, toda el agua consumida proviene de la red, y se hace un uso doméstico de ella y no industrial.

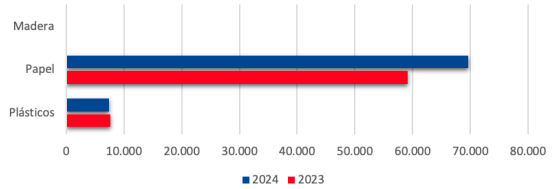
Agua	2023	2024
Aguas residenciales (m^3)	1.800,00	2.197,00



En nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia operativa, durante el 2024 hemos implementado un cambio en la gestión de compras de cartón. Hasta ahora cada instalación realizaba sus compras y almacenaje de cartón de forma independiente, pero hemos centralizado este proceso en el almacén EPI para optimizar los recursos y reducir el impacto generado. De esta forma mejoramos la eficiencia consolidando las compras, reducimos el impacto ambiental centralizando la gestión del almacén, y mejoramos la calidad de los productos de cartón al garantizar un estándar uniforme.

Consumos de materias primas:

Materias Primas	2023	2024
Plásticos	7.645	7.341
Papel	59.155	69.662



4.4.Economía circular

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

- Cartón y plásticos: El cartón y el plástico que se desecha como consecuencia de nuestra actividad, se recicla por medio de diferentes entidades autorizadas.
- 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 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.

También 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 nuestras instalaciones.

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 instalaciones.

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 deben de estar diseñados para evitar cualquier pérdida de contenido, y ser resistentes a las manipulaciones. Además, se mantendrán en buenas condiciones, sin defectos estructurales ni fugas aparentes.
- Estar etiquetados de forma clara y visible, que incluirá información importante relativa al residuo.

Cuando los residuos han sido identificados, contactamos con gestores autorizados para retirarlos. A través de las páginas web de las consejerías de medio ambiente 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 retirar.

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.

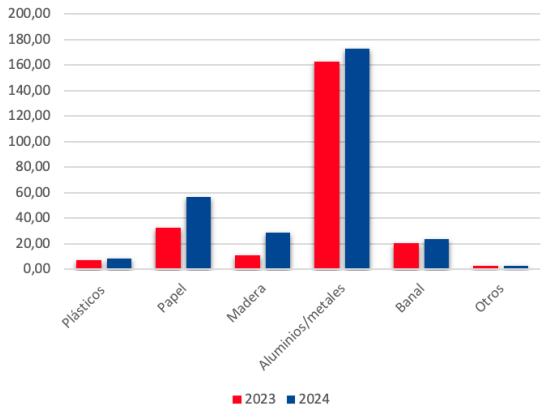
El gestor que contratamos es el responsable de realizar el transporte de los residuos que se encuentran en nuestras instalaciones hasta el destino. En caso de que el gestor no proporcione dicho servicio, nosotros nos encargamos de contratar un transportista de residuos autorizados que permita trasportar 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, la duración máxima será de seis meses.

Residuos generados (en toneladas):

Materias Primas	2023	2024
Plásticos	7,05	8,50
Papel y cartón	32,31	56,90
Madera	10,92	28,60
Aluminios/ metales	162,85	172,60
Banal	20,58	23,56
Otros (RAEE + peligrosos)	2,75	2,40
Total	236,46	292,56

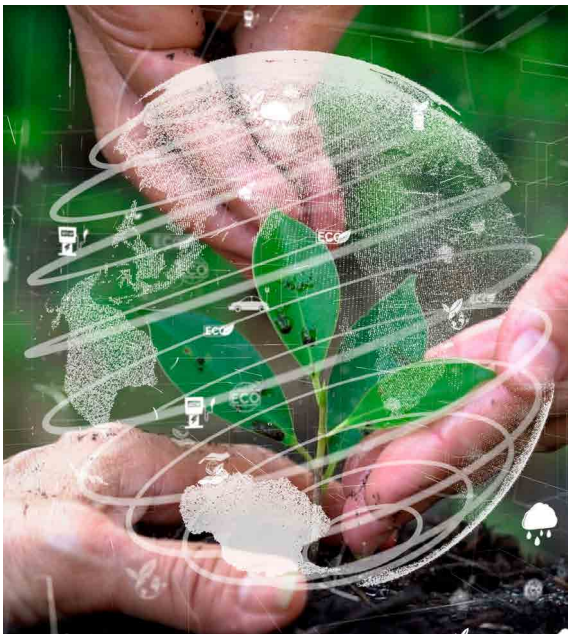


Por otro lado, como se ha indicado en el objetivo de reciclaje en EPI's marcado para 2024, nuestros clientes pueden enviar su vestuario usado para su posterior reciclaje. Esta medida forma parte de la iniciativa "Proyecto Ecosostenible", mediante la que se pretende recoger 5.000 Kg de prendas de vestuario, que posteriormente serán enviadas a la empresa colaboradora para empezar con el proceso de reciclaje. Como resultado, y dependiendo del estado de cada prenda, esta podrá ser reutilizada, reciclada o desechada.

Como parte de este objetivo y del compromiso con la circularidad, desde el punto de vista del diseño hemos iniciado la comercialización de nuestra línea de productos Opsial Greener Together (OGT), que incluye fibras y tejidos sostenibles como las poliamidas recicladas. Además, en la selección de proveedores aplicamos criterios técnicos de calidad y ecodiseño. Teniendo en cuenta que la industria textil es una de las más contaminantes del planeta, queremos contribuir de diferentes maneras a la reducción del impacto ambiental que genera este sector.

4.5. Protección de la Biodiversidad

Debido a la actividad que 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

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

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). 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, 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.

Durante el ejercicio 2024, y como hito principal en el área de personas, hemos llevado a cabo la puesta en marcha de una evaluación anual de desempeño. Estas evaluaciones entrarán en vigor durante el año 2025, y estarán enfocadas al desarrollo de una cantera de personas formadas por el Grupo Metalco para cubrir el riesgo de relevo generacional.

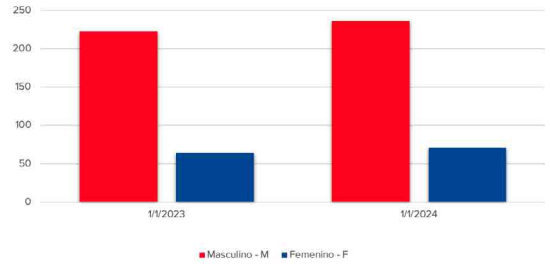
5.2. Empleo

En 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.

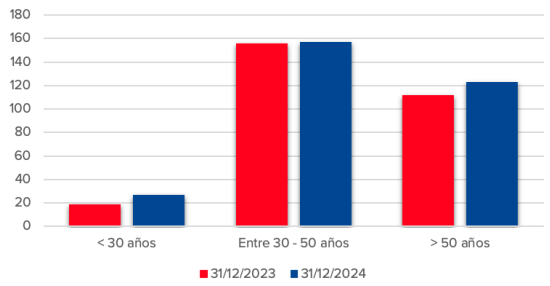
Distribución por sexo al cierre del ejercicio:

Sexo	2023	2024
Masculino - M	223	236
Femenino - F	64	71
Total	287	307



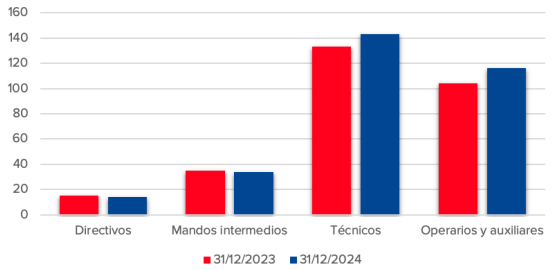
Distribución por edad al cierre del ejercicio:

Edad	2023	2024
< 30 años	19	27
Entre 30 - 50 años	156	157
> 50 años	112	123
Total	287	307



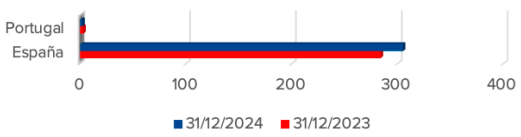
Distribución por nivel profesional al cierre del ejercicio:

Nivel profesional	2023	2024
Directivos	15	14
Mandos intermedios	35	34
Técnicos	133	143
Operarios y auxiliares	104	116
Total	287	307



Distribución por países al cierre del ejercicio:

Países	2023	2024
España	284	305
Portugal	3	2
Total	287	307



Datos medios de contratación

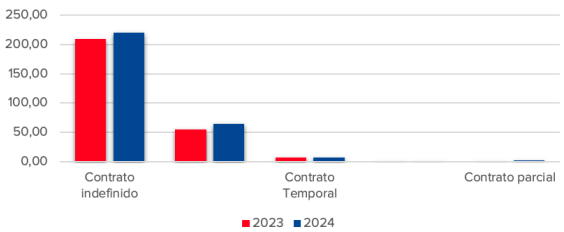
Contratación por sexo (promedio del ejercicio) sin tener en cuenta las bajas IT.

Contratación por género - Contrato indefinido		
Año	M	F
2023	209,11	55,00
2024	220,81	64,49

Contratación por género - Contrato temporal		
Año	M	F
2023	6,88	0,97
2024	6,92	0,92

Contratación por género - parcial		
Año	M	F
2023	1,13	3,04
2024	1,45	3,91

Contratación por género - TOTAL	
Año	Total
2023	276,13
2024	298,50



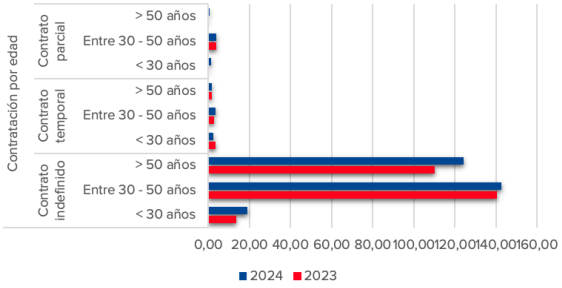
Contratación por edad (promedio del ejercicio)

Contratación por edad - Contrato indefinido			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2023	13,68	140,33	110,10
2024	18,83	142,50	123,98

Contratación por edad - Contrato temporal			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2023	3,39	2,90	1,56
2024	2,53	3,57	1,74

Contratación por edad - Contrato parcial			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2023	0,06	3,85	0,25
2024	1,20	3,64	0,52

Contratación por género - TOTAL	
Año	Total
2023	276,12
2024	298,50



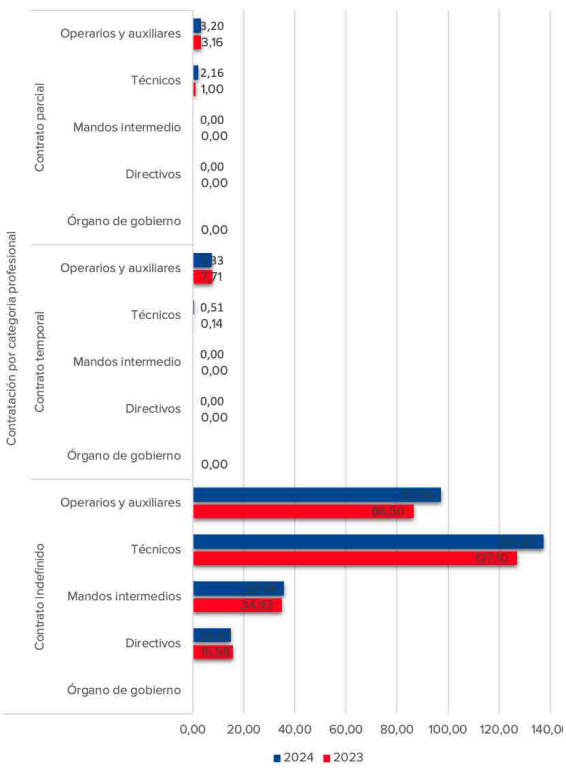
Contratación por categoría profesional (promedio del ejercicio)

Contratación por categoría profesional Contrato indefinido				
Año	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares
2023	15,58	34,93	127,10	86,50
2024	14,97	35,78	137,32	97,24

Contratación por categoría profesional Contrato temporal		
Año	Técnicos	Operarios y auxiliares
2023	0,14	7,71
2024	0,51	7,33

Contratación por categoría profesional Contrato parcial		
Año	Técnicos	Operarios y auxiliares
2023	1,00	3,16
2024	2,16	3,20

Contratación por categoría profesional TOTAL	
Año	Total
2023	276,12
2024	298,50



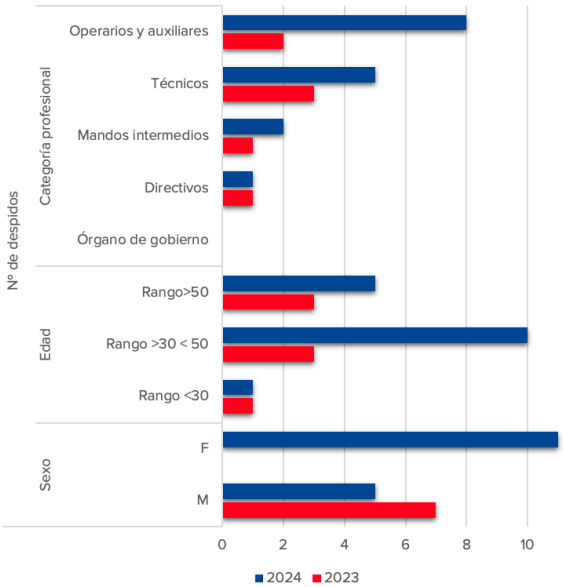
Número de despidos durante el ejercicio:

Nº de despidos por género		
Año	M	F
2023	7	0
2024	11	5

Nº de despidos por edad			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2023	1	3	3
2024	1	10	5

Nº de despidos por categoría profesional					
Año	Órgano de gobierno	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares
23	0	1	1	3	2
24	-	1	2	8	5

Nº de despidos - TOTAL	
Año	Total
2023	7
2024	16



5.3.Brecha salarial

En el 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, al que hacemos referencia en el punto 5.9. Además, contamos con salarios variables en determinados puestos de mando.

5.4.Organización del trabajo

5.4.1. Retribuciones:

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

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	
	Con Derecho	Acogido
España	6	6
Portugal	-	-
Total	6	6

País	F	
	Con Derecho	Acogido
España	-	-
Portugal	-	-
Total	0	0

País	Total	
	Con Derecho	Acogido
España	6	6
Portugal	0	0
Total	6	6

5.4.3. Conciliación familiar

No contamos con políticas escritas sobre la conciliación laboral. No obstante, tenemos medidas no escritas que cumplimos para garantizar la conciliación a los empleados.

- **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. Además, hemos cumplido el objetivo de la implementación de los turnos rotativos los viernes por la tarde para alargar los fines de semana de los empleados.
- **Reducción de jornada:** los empleados que lo soliciten pueden disfrutar de una reducción de jornada para el cuidado de menores a su cargo.

5.4.4. Absentismo

Desde el 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			
Año	M	F	Total
2023	23	2	25
2024	14	0	14

Nº de enfermedades profesionales			
Año	M	F	Total
2023	0	0	0
2024	0	0	0

Índice de frecuencia de accidentes			
Año	M	F	Total
2023	61,03	10,05	52,18
2024	14,69	0,00	11,28

Índice de gravedad de accidentes			
Año	M	F	Total
2023	1,05	0,44	0,92
2024	0,51	0,00	0,39

Horas de absentismo			
Año	M	F	Total
2023	26.520	5.582	32.102
2024	30.317	9.292	39.608

5.4.5.Política de coches

En la compañía 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 la compañía 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

En febrero del 2024 adquirimos la certificación de La ISO 45001:2018. Esta certificación muestra que se cumple la norma internacional del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bureau Veritas Certification

Certificación

Concedida a

METALCO, S.A.

C/ RONDA DEL PONENT, 6-8 PLANTA PRIMERA - 08820 - EL PRAT DE LLOBREGAT - BARCELONA - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 45001:2018

El Sistema de Gestión se aplica a:

DISTRIBUCIÓN DE SUMINISTROS INDUSTRIALES, EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI'S) Y PRODUCTOS METALÚRGICOS.

Número del Certificado:	ES142457 - 1
Aprobación original:	27-02-2024
Auditoría de certificación/renovación:	11-01-2024
Caducidad del ciclo anterior:	NA
Certificado en vigor:	27-02-2024
Caducidad del certificado:	26-02-2027

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, 28108 Alcobendas - Madrid, España

ENAC

En Grupo Metalco la seguridad y la salud de nuestros colaboradores y empleados es esencial, y siempre procuramos evitar cualquier daño personal. 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 2024 la empresa especializada Quirón Prevención, ha realizado las diferentes actividades anteriormente mencionadas en los diferentes centros de trabajo. 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 vehículo de empresa. Además, para asegurarnos el cumplimiento de todas las medidas, se realizan testeos de comprobación de manera sorpresiva.

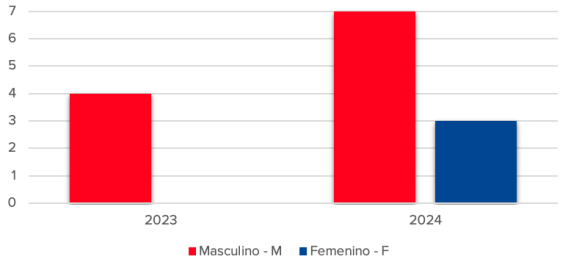
5.6. Empleados con discapacidad

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):

Género	2023	2024
Masculino - M	4	7
Femenino - F	0	3
Total	4	10



Técnicos			
Año	Rango de edad	Nº empleados	Porcentaje
2023	Entre 30 - 50 años	1	33,33%
	> 50 años	2	66,67%
	Total	3	100,00%
2024	< 30 años	-	0,00%
	Entre 30 - 50 años	5	71,43%
	> 50 años	2	28,57%
	Total	7	100,00%

Mando intermedios			
Año	Rango de edad	Nº empleados	Porcentaje
2023	Entre 30 - 50 años	1	100,00%
	> 50 años	0	0,00%
	Total	1	100,00%
2024	< 30 años	0	0,00%
	Entre 30 - 50 años	1	100,00%
	> 50 años	0	0,00%
	Total	1	100,00%

Operarios y auxiliares			
Año	Rango de edad	Nº empleados	Porcentaje
2023	Entre 30 - 50 años	-	0,00%
	> 50 años	-	0,00%
	Total	-	0,00%
2024	< 30 años	-	0,00%
	Entre 30 - 50 años	2	100%
	> 50 años	-	0,00%
	Total	2	100%

Por sexo				
2023				
Cat. profesional	M		F	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Mandos intermedios	1	100,00%	0	0,00%
Técnicos	3	100,00%	0	0,00%
Operarios y auxiliares	-	0,00%	0	0,00%
Total	4	100,00%	0	0,00%

Por sexo				
2024				
Cat. profesional	M		F	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Mandos intermedios	1	100,00%	-	0,00%
Técnicos	4	57,14%	3	42,86%
Operarios y auxiliares	2	0,00%	0	0,00%
Total	7	70,00%	3	30,00%

5.7.Formación

En la compañía 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, directivos y mandos intermedios: 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:

Cat. profesional	2023		2024	
	M	F	M	F
Directivos	186	7	687	16
Mandos intermedios	805	125	889	187
Técnicos	2.619	933	847	678
Operarios y auxiliares	1.018	149	1.267	136
Total	4.628	1.213	3.690	1.017

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. Por ello, intentamos potenciar cada vez más la comunicación interna dentro de la entidad.

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

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 tablones 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 el 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 e instalaciones. 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.

Para el próximo año 2025, participaremos en el congreso de ASEPAL.

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:

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

5.9. Igualdad

La igualdad entre las personas es un valor que 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 contamos con un Plan de Igualdad aprobado que elaboramos en 2023 junto con asesoramiento jurídico externo. 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 Plan de Igualdad nos aporta 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 tomaron 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, supimos 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.

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, contamos con un diagnóstico que permite analizar los datos a la Comisión Negociadora, y la información recopilada se distribuye de esta manera en el documento:

- Estructura de la plantilla
- Proceso de selección y contratación
- Formación y 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

Igualdad por edad - 2023						
Cat. profesional	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%	Nº empleados	%
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%

Igualdad por edad - 2024						
Cat. profesional	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Directivos	0,00	0,00%	7,97	53,24%	7,00	46,76%
Mandos intermedios	0,00	0,00%	19,04	53,22%	16,74	46,78%
Técnicos	7,95	5,68%	74,63	53,31%	57,40	41,01%
Operarios y auxiliares	14,61	13,56%	48,06	44,60%	45,09	41,84%
Total	22,56	7,56%	149,70	50,15%	126,23	42,29%

Por sexo				
2023				
Cat. profesional	M		F	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Directivos	14,58	93,58%	1,00	6,42%
Mandos intermedios	32,93	94,27%	2,00	5,73%
Técnicos	85,26	66,48%	42,99	33,52%
Operarios y auxiliares	84,34	86,63%	13,02	13,37%
Total	217,12	78,63%	59,01	21,37%

Por sexo				
2024				
Cat. profesional	M		F	
	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Directivos	14,00	93,52%	0,97	6,48%
Mandos intermedios	32,99	92,21%	2,79	7,79%
Técnicos	89,58	63,99%	50,40	36,01%
Operarios y auxiliares	92,61	85,93%	15,16	14,07%
Total	229,18	76,78%	69,32	23,22%

6. DERECHOS HUMANOS

6.1. Enfoque de Gestión

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. 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, 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, el 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.

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 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 medio ambiente 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

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 2024 ni 2023 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 laboralistas 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 la compañía.
- 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 Metalco:** Se toman ciertas medidas para resolver de manera positiva el conflicto.

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 la compañía 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 victima 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 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 a 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:

- 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 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 la compañía 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:

	2023	2024
Horas de formación	39	0
% empleados que recibe formación	18%	0%

No hemos tenido denuncias en relación con los Derechos Humanos en el ejercicio 2024.

6.3. Protección de Datos de Carácter Personal

En el 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 la compañía 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 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 ético, 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

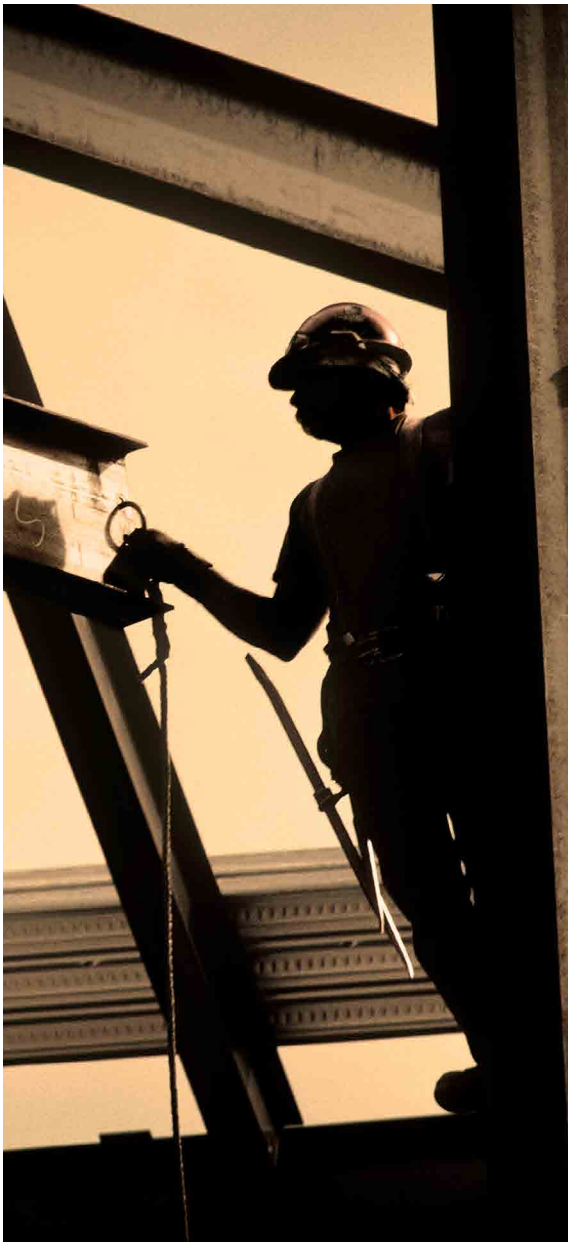
El elemento central de nuestra ética es el respeto al ser humano, su dignidad y su diversidad, y basamos nuestras relaciones en el diálogo, el reconocimiento y la confianza. Promovemos la solidaridad permitiendo a nuestros empleados triunfar gracias al intercambio de experiencia y la transmisión de competencias. 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 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.

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. Además, 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 2024.

Sistema de gestión antisoborno

Además, durante este año 2024 hemos trabajado en la preparación para la obtención el próximo año de la certificación ISO 37001. Esta certificación es una norma internacional que establece un Sistema de Gestión de Anticorrupción, y su objetivo principal es ayudar a las organizaciones a prevenir, detectar y abordar el soborno mediante la implementación de medidas efectivas. Para ello, entre otras medidas, hemos adaptado y actualizado las distintas políticas existentes además de la elaboración de algunas nuevas. Estas políticas se pueden encontrar publicadas en la web corporativa y son de acceso público.

Tenemos previsto superar y obtener esta certificación en el primer trimestre de 2025 una vez se haya superado la auditoria establecida y se cumplan todos los estándares previstos.

Como parte de la nueva documentación necesaria para cumplir con los estándares de la norma hemos desarrollado esta matriz de riesgos en el área de soborno y corrupción.

Se hace seguimiento trimestralmente por el comité de *Compliance* – Anticorrupción – Antisoborno.

Contra el patrimonio

TIPO DE FRAUDE	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS/ RESPONSABLE
Contra la propiedad intelectual e industrial / Contra el Mercado y conducta anticompetitiva.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas/ externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Contra la revelación de secretos, difusión de noticias y rumores falsos, y uso de información privilegiada.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas/ externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Facturación fraudulenta/ falsedad medios de pago.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS

Contra la administración pública

TIPO DE FRAUDE	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS/ RESPONSABLE
Fraude a hacienda y a la seguridad social.	MUY ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Blanqueo de capitales y casos de contrabando.	MUY ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS

Contra la ética

TIPO DE FRAUDE	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS/ RESPONSABLE
Sobornos y aceptación de regalos indebidos. Tráfico de influencias.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Corrupción en las transacciones comerciales internacionales. Casos de suplantación de identidad para compras.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Financiación ilegal de partidos políticos.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Acoso laboral.	ALTO	POCO PROBABLE	Código de conducta y políticas corporativa/ Formación en igualdad y diversidad/ protocolo de acoso/ Canal de denuncias. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. RR. HH.
Delitos contra la intimidad	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Riesgo conflictos interés personal con proveedores.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Riesgo de general de no cumplimiento del compliance / código conducta	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS

Contra la seguridad pública

TIPO DE FRAUDE	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS/ RESPONSABLE
Contra la salud pública	MUY ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Construcción ilegal	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Contra el medio ambiente	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / CALIDAD
Tráfico de drogas	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / FINANZAS
Contra la seguridad informática.	ALTO	POCO PROBABLE	Códigos de conducta y políticas corporativas/ canal de denuncias/ auditorías internas y externas. Protocolos de actuación / Régimen de sanciones. DIRECCIÓN / INFORMÁTICA

Probabilidad de ocurrencia:

- **Poco probable:** la probabilidad de que ocurra un riesgo de incumplimiento es muy baja.
- **Ocasional:** el riesgo de incumplimiento puede materializarse en algún momento.
- **Muy probable:** la materialización del riesgo de incumplimiento es alta.

Impacto del riesgo:

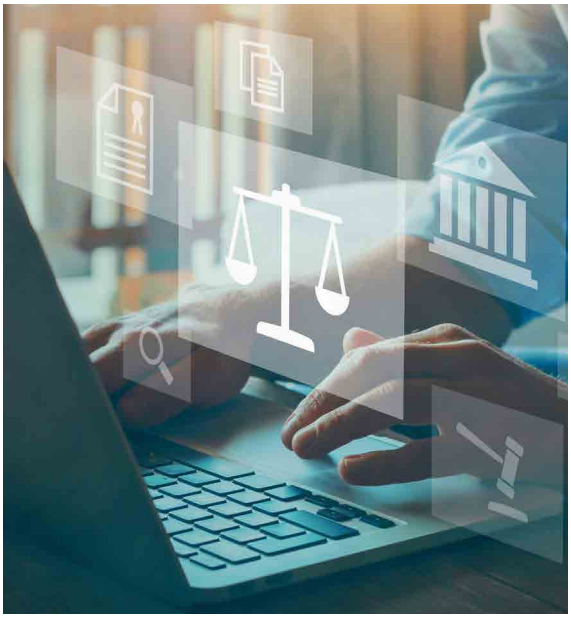
- **Muy bajo:** el riesgo de incumplimiento no representa un problema para la organización.
- **Bajo:** el riesgo de incumplimiento causa un impacto mínimo.
- **Medio:** el riesgo de incumplimiento puede causar un impacto moderado.
- **Alto:** el riesgo de incumplimiento causa impactos importantes para la organización.
- **Muy alto:** el riesgo de incumplimiento genera impactos graves que pueden afectar la continuidad y buena reputación de la organización.

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 el 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.

7.4. Ciberseguridad

En nuestra organización, hemos implementado una serie de medidas de ciberseguridad para proteger la información y garantizar la continuidad de nuestras operaciones. Desde 2018, hemos adoptado una estrategia de seguridad basada en la gestión de riesgos, respaldada por una política de seguridad de la información (PSI) y una carta informática. A nivel internacional, hemos lanzado un programa de armonización de nuestras soluciones y políticas de seguridad.

Para sensibilizar a nuestros empleados, ofrecemos módulos de formación en nuestra plataforma de e-learning, guías de buenas prácticas y campañas anuales de prueba de *phishing*. Estas iniciativas se despliegan también a nivel internacional.

En cuanto a la protección de la información, alojamos nuestros sistemas en dos centros de datos certificados ISO 27001, y gestionamos de manera centralizada nuestros referenciales empresariales. Además, integramos la seguridad y la protección de datos personales en nuestros proyectos y contratos, y establecemos reglas de control en la creación de espacios de compartición de documentos en SharePoint.

Para la seguridad de nuestros sistemas de información, hemos implementado una estrategia de respaldo y protección basada en el principio de inmutabilidad, soluciones de análisis y protección del correo empresarial, y antivirus de nueva generación. También aseguramos los accesos a servicios de *Office* 365 con autenticación multifactor (MFA) y trazabilidad de accesos a documentos.

Protegemos nuestros sitios de e-commerce mediante el uso de un *firewall* de aplicaciones web (WAF) y realizamos pruebas de intrusión. Nuestra red está protegida con *firewalls* de nueva generación, sistemas de prevención de intrusiones (IPS) y *proxies* para el filtrado de accesos a internet. Además, aseguramos los accesos remotos a nuestro sistema mediante VPN con autenticación reforzada por MFA.

Realizamos pruebas anuales de recuperación de actividad y observamos la visibilidad de nuestros dominios en internet mediante una solución de *scoring*. Finalmente, hemos implementado un servicio de vigilancia y detección de incidentes de seguridad (SOC) basado en la centralización y correlación de eventos detectados por nuestros componentes de seguridad.

8. COMPROMISO SOCIAL

8.1. Impacto Local

En la compañía 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.
- Con la apertura de una planta de serigrafiado en Getafe en el 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. Durante el 2024 hemos colaborado también con una empresa de trabajo temporal llamada ANANDA para la contratación de dos personas con diversidad funcional.

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, a pesar de que en el ejercicio 2023 no se realizaron donaciones, durante el 2024 hemos querido realizar dos donaciones de material EPI para los afectados por la DANA de Valencia. Estas donaciones han sido canalizadas a través de la Fundación Felisa, con la voluntad de facilitar a los damnificados y a los voluntarios la realización de los trabajos necesarios en la zona.

8.2. Compras y Proveedores

Código de conducta para proveedores

A lo largo de 2024 hemos trabajado en el desarrollo del “Código de conducta para proveedores”, que integrará y sustituirá el compromiso ambiental existente para proveedores, para ampliar e incluir otros aspectos como derechos humanos, aspectos sociales, y prevención de la anticorrupción. Este código de conducta será implantado y enviado a nuestros proveedores a partir del año 2025. Contamos con unos 1400 proveedores homologados de acuerdo a las obligaciones establecidas por el grupo y la ISO 14001:2015. Para nosotros es un requisito importante que los proveedores tengan políticas medioambientales adecuadas y que cuenten con sistemas de calidad y medio ambiente certificados.

Políticas de compras sostenibles

Además, hemos desarrollado una política interna de compras Sostenibles, cuyo objetivo es establecer las pautas que definen el comportamiento de la sociedad para promover las mejores prácticas en la compra, contratación de bienes y servicios a través de una gestión responsable, y evitar y mitigar los posibles impactos adversos medioambientales, sociales y económicos. Esta política es de obligado cumplimiento para todos los centros de actividad y empleados de las empresas o sociedades de la compañía que intervengan, en cualquier momento, en cualquiera de los procesos de evaluación, homologación, negociación o contratación de bienes, productos y servicios.

Los objetivos de esta política son:

- Respeto por los principios de ética e integridad, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, libre competencia, transparencia, trazabilidad en toda cadena de valor.
- Sostenibilidad y transición ecológica.
- Se priorizan proveedores con certificación en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y la ISO 37001:2016.
- Se priorizan los proveedores que cuenten con un plan de igualdad, políticas empresariales relacionadas con la igualdad, la inclusión, la diversidad y los derechos humanos.
- Fomentar la adquisición de bienes y servicios de proveedores locales.

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 vendemos.

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 la compañía establecemos 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 medioambiental son:

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001:2015, reglamento EMAS, etc.) y en vigor.
- En caso de no disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado, aceptar y firmar el compromiso ambiental/ código de conducta entre proveedor y 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 medioambiental son:

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001:2015, 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 Metalco.

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

Para 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

En 2017 obtuvimos el certificado ISO 9001:2015 en la sede de El Prat otorgado por Bureau Veritas, que acredita que nos centramos en el cliente para proporcionar productos y servicios de instalación, mantenimiento y formación de alta calidad. En 2023 renovamos esta certificación para 3 años más, hasta 2026, al superar las auditorías sin no conformidades.

Bureau Veritas Certification

Certificación

Concedida a

METALCO, S.A.

C/ RONDA DEL PONENT, 6-8 PLANTA PRIMERA - 08820 - EL PRAT DE LLOBREGAT - BARCELONA - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 9001:2015

El Sistema de Gestión se aplica a:

DISTRIBUCIÓN DE SUMINISTROS INDUSTRIALES, EPI'S Y PRODUCTOS METALÚRGICOS.

Número del Certificado:	ES136081 - 1
Aprobación original:	05-05-2017
Auditoria de certificación/renovación:	01-03-2023
Caducidad de ciclo anterior:	28-04-2023
Certificado en vigor:	29-04-2023
Caducidad del certificado:	28-04-2026

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España

ENAC

1/1

Salud y Seguridad de los clientes

Las medidas de seguridad establecidas para los clientes 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): 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 EPI 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

En este 2024 se ha implementado un CRM a través del cual es posible medir y conocer las quejas y reclamaciones a nivel comercial. A nivel cliente, por el momento no se ha desarrollado un procedimiento específico de medición, clasificación y gestión de las quejas y reclamaciones. 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 el 2024 no hemos recibido quejas a través de hojas de reclamaciones por parte de nuestros clientes.

8.4. Información Fiscal

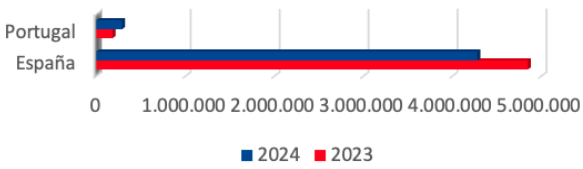
En el Grupo Metalco nos comprometemos al cumplimiento de la legislación fiscal y de las obligaciones tributarias. El grupo matriz Descours & Cabaud forma parte de un consolidado fiscal, por lo que, el Grupo Metalco no paga los impuestos a la Agencia Tributaria sino al grupo.

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.

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	2024	2023
España	4.421.180	4.850.639
Portugal	289.059	182.704
Total	4.710.239	5.033.342



Impuestos pagados:

País	2024	2023
España	1.714.187	180.380
Portugal	46.948	74.877
Total	1.761.136	255.257

La compañía 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 2024:

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
METALCO ARQUITECTURA EN ACERO, S.L.U.	B64571011
METALCO, S.A.U.	A08066896
SELA SAFETY, S.L.U.	B15815624
PROLIMET SAFETY PRO SOLUTIONS & SERVICES,S.L.	B72897069

Donaciones Realizadas: No se han realizado donaciones monetarias en 2024 ni 2023.

Subvenciones recibidas:

País	2024	2023
España	61.663	35.047
Portugal	0	0
Total	61.663	35.047

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 Reporting
Marco de Reporting utilizado	1	101; 102-50; 102-54; 102-55; 102-56
Modelo de negocio	2	102-1; 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	
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
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 2024. Ha sido formulado por el Consejo de Administración en su reunión del 27 de febrero de 2025 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.U., Metalco Arquitectura en Acero S.L., y Prolimet Safety Pro Solutions and Services.

D. Franck Fernand Pierre Mallet
Presidente

D. Emmanuel Gabriel Alain Duriez
Vocal

D. Philippe Nicolas Daniel Massoneau
Vocal

D. William Charles Marie du Bouexic de Pinieux
Vocal

D. Herve Marie Regis Patin
Vocal

INFORME DE VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FIANANCIERA CONSOLIDADO DE METALCO S.A.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Fecha Presentación: 19/06/2025

Edificio Atisa
Calle Trópico, 6. 28850, Torrejón de Ardoz (Madrid)
91 205 44 00 - www.Atisa.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FIANANCIERA CONSOLIDADO DE METALCO S.A.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Al Accionista Único de METALCO S.A.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES:

Introducción

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, de Metalco S.A.U. y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo Metalco), que forma parte integrante del informe de gestión consolidado.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación el EINF incluido en el informe de gestión del Grupo Metalco, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Metalco S.A.U. Y Sociedades Dependientes. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standars de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Metalco S.A.U. Y Sociedades Dependientes son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para profesionales de Contabilidad (IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimiento de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo Metalco que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Metalco para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo Metalco y descrito en el apartado 3, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

La entidad no incorpora en su EINF la información en materia de: remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad, clasificación profesional; remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo; brecha salarial, tal y como es requerido por el artículo 49.6 del Código de Comercio.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Metalco S.A.U y Sociedad Dependiente correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la Tabla incluida en el Anexo I del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Gloria Parellada de Griñó
19 de junio de 2025