

Estado de información no financiera



31/12/2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3	5. CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS	41
1.1. Normativa aplicable	4	5.1. Enfoque de Gestión.....	42
1.2. Marco de reporting	4	5.2. Empleo	43
1.3. Alcance del informe	4	5.3. Brecha salarial.....	46
1.4. Verificación	4	5.4. Organización del trabajo	46
2. MODELO DE NEGOCIO	5	5.5. Seguridad y Salud	48
2.1. Descripción del Modelo de Negocio	6	5.6. Empleados con discapacidad	50
2.2. Presencia geográfica	11	5.7. Formación	51
2.3. Organización y estructura	13	5.8. Relaciones sociales	52
2.4. Valores de la Empresa	15	5.9. Igualdad	52
2.5. Nuestro compromiso.....	15	6. DERECHOS HUMANOS	55
2.6. Objetivos.....	16	6.1. Enfoque de Gestión.....	56
2.7. Objetivos.....	17	6.2. Medidas contra el acoso.....	57
2.8. Análisis DAFO	19	6.3. Protección de Datos de Carácter Personal	61
2.9. Mapa de Riesgos	20	6.4. Ética	64
3. MATERIALIDAD	22	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	65
3.1. Asuntos materiales evaluados..	23	7.1. Enfoque de Gestión.....	66
3.2. Metodología y Muestra	25	7.2. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.....	68
3.3. Resultados test de materialidad....	26	7.3. Aportaciones a Entidades sin ánimo de lucro y financiación a partidos políticos	69
4. MEDIO AMBIENTE.....	32	7.4. Ciberseguridad	69
4.1. Enfoque de Gestión.....	33	8. COMPROMISO SOCIAL	70
4.2. Riesgos e impactos relacionados con el medio ambiente	34	8.1. Impacto Local.....	71
4.3. Consumo de recursos naturales .	37	8.2. Compras y Proveedores	71
4.4. Economía circular	38	8.3. Clientes	75
4.5. Protección de la Biodiversidad .	40	8.4. Información Fiscal	76
4.6. Taxonomía europea.....	40		



ACCUEIL

BIENVENUE CHEZ PROLIANS

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 2025.

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

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

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 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., Metalco Arquitectura S.L. y Prolimet Safety Solutions & Services S.L son las sociedades que conforman el Grupo Metalco, integrado en la multinacional francesa Descours & Cabaud. Su historia es el testimonio de una auténtica trayectoria profesional, además del espíritu emprendedor y visionario de sus creadores.

El grupo Descours & Cabaud nació de un comercio de productos metalúrgicos instalado en Lyon en 1782, y se convirtió desde el siglo XIX, en una verdadera referencia en su sector, tanto en Francia como en el extranjero. Durante el siglo XX, 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 iniciamos nuestra andadura comercial en España en 1947, con sede en Barcelona, desarrollando inicialmente actividad en el ámbito del producto metalúrgico. En 1961, el grupo francés adquirió la sociedad que constituye la base de Metalco hoy en día, consolidando y reforzando nuestra presencia en el mercado español.

A partir de ese momento, ampliamos progresivamente nuestra oferta, incorporando nuevas familias de suministro industrial —como herramienta de corte, soldadura y abrasivos— con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes y ofrecer una propuesta de valor más amplia e integral. Esta diversificación ha sido clave en la evolución y consolidación del negocio hasta la actualidad.

En el 2008 se produjo una crisis a nivel mundial que supuso un fuerte descenso en nuestra facturación. Esta situación hizo necesaria 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 mayor potencial. 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 principal, y cuyo número de empleados era dimensionado según afluencia de clientes).

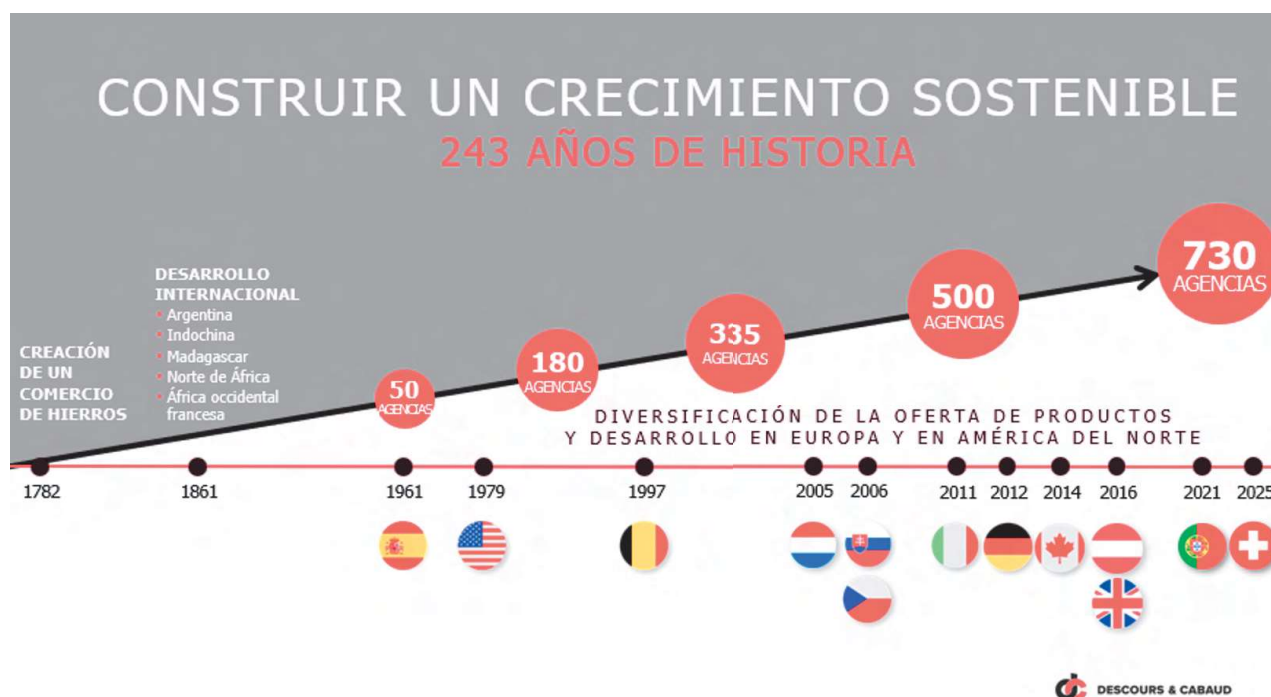
Esta reestructuración y reorganización, junto con el apoyo financiero del Grupo Descours & Cabaud, nos permitió afrontar la crisis y establecer las bases que nos han permitido

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

A final del ejercicio 2023 se constituyeron las actividades de Prolimet Safety Pro Solutions and

Services y el Almacén EPI, que se consolidaron en 2024 al alcanzar volúmenes superiores a los previstos. A finales de 2025 se llegó a un acuerdo para la adquisición de la sociedad "Ferretería Carles Atienza" a principios de 2026. Dicha empresa se integrará con nuestra delegación de Lleida para reforzar la presencia en la zona.

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 la marca JANSEN (sistemas de perfiles de acero y acero inoxidable para ventanas, puertas y fachadas., 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:** Sus principales actividades son la serigrafía (tinta y DTF) y bordado de vestuario, trabajos de manipulación (equipos personalizados), el pinzado de productos de máquinas *vending*, la calibración de equipos de respiración y de altura y las revisiones de detectores de gas. El centro cuenta actualmente con una plantilla compuesta por 3 trabajadores en nómina y 5 trabajadores cedidos por Metalco. De los 8 profesionales que desarrollan su labor en estas instalaciones, 5 presentan algún grado de discapacidad. En 2025 se ha dado un paso adicional en la estrategia de crecimiento del centro, orientado no solo

a internalizar actividades previamente externalizadas, sino también a explorar la internacionalización de determinados servicios.

Esta línea de trabajo se alinea directamente con la política de Responsabilidad Social Corporativa, y la política de igualdad y diversidad, al permitir generar nuevas oportunidades laborales para personas con dificultades de acceso al empleo.

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 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 monogás y multigás 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 para confeccionar cualquier vestuario técnico 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.
- **Soluciones para la protección de trabajos aislados:** Diferentes dispositivos, relojes, *Smartphones* alerta

Hombre Muerto para prevenir el riesgo de accidentes graves.

- **Herramienta de medición de la confortabilidad del EPI (Módulo de confortabilidad):** Herramienta de análisis y apoyo al cliente orientada a mejorar la seguridad, la ergonomía y el bienestar en el entorno de trabajo, especialmente en ámbitos industriales, logísticos y profesionales. Permite analizar las condiciones reales de trabajo y ofrecer soluciones personalizadas que contribuyen a la prevención de riesgos laborales y a la reducción de accidentes.
- **Evaluación de los riesgos psicosociales:** servicio digital RPS360°, desarrollado por Shineful Work SAS y distribuido por Metalco S.A., destinado a la evaluación, el análisis y la gestión preventiva de los Riesgos Psicosociales (RPS) con el objetivo de situar la salud mental laboral al mismo nivel de exigencia técnica que los riesgos físicos o químicos.
- **Ownmask, máscara buco nasal a medida:** Máscara adaptada al rostro de cada persona con un perfecto sellado a la piel, gracias a un sistema único en el mercado basado en reconocimiento facial e impresión 3D, Confort y protección.
- **Epi's inteligentes:** Integramos tecnología avanzada, como sensores, conectividad y materiales inteligentes, para la prevención. Como un sensor en un chaleco de iluminación activa que advierte al usuario si una máquina móvil, equipada con el sensor correspondiente, se acerca demasiado. El sensor vibra y genera sonido y las luces comienzan a parpadear

Nuestras ventas se realizan a través de diferentes canales:

- Tiendas físicas.
- Comerciales externos que visitan a los clientes, identifican sus necesidades y proporcionan soluciones a medida.
- Comerciales internos: profesionales

que recogen pedidos, realizan ofertas y resuelven dudas a nuestros clientes desde la delegación correspondiente.

- Portales Web/ E-Commerce: En la actualidad estamos utilizando portales personalizados de clientes, así como catálogos con tecnología PunchOut. En 2023 se lanzó 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, acompañamos en cuanto a formaciones, soluciones técnicas y optimización de tareas. Además, ofrecemos a estos talleres asesoramiento en materia de inversión en maquinaria y nuevas tendencias en el mercado, para que puedan automatizar sus procesos y mejorar su eficiencia.

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 2025:



Presencia de grupo Prolians Metalco:

En primer lugar, en Metalco S.A contamos con 13 puntos de venta en España. Nuestro modelo de negocio cuenta con una sede principal situada en El Prat de Llobregat (Barcelona) y una red de puntos de venta clasificados como agencias o antenas en función de su alcance operativo y comercial. Las Antenas son tiendas de proximidad sin estructura comercial ni de almacén que dependen de una Agencia principal. A continuación se detallan nuestros puntos de venta.

- 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

Adicionalmente contamos con una nave logística que utilizan tanto Metalco como Prolimet en Getafe (Madrid). En total disponemos de más de 30.000 m² de almacén, con stocks dedicados y atención personalizada, experiencia en la gestión de grandes cuentas, y más de 10.000 m² de superficie comercial destinada a tiendas.

Metalco puede ofrecer un servicio de entrega en 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.

Por otra parte, en Metalco Arquitectura operamos con 4 delegaciones comerciales en España

- Delegación Centro (Las Rozas- Madrid)
- Delegación Cataluña (Hospitalet-Barcelona)

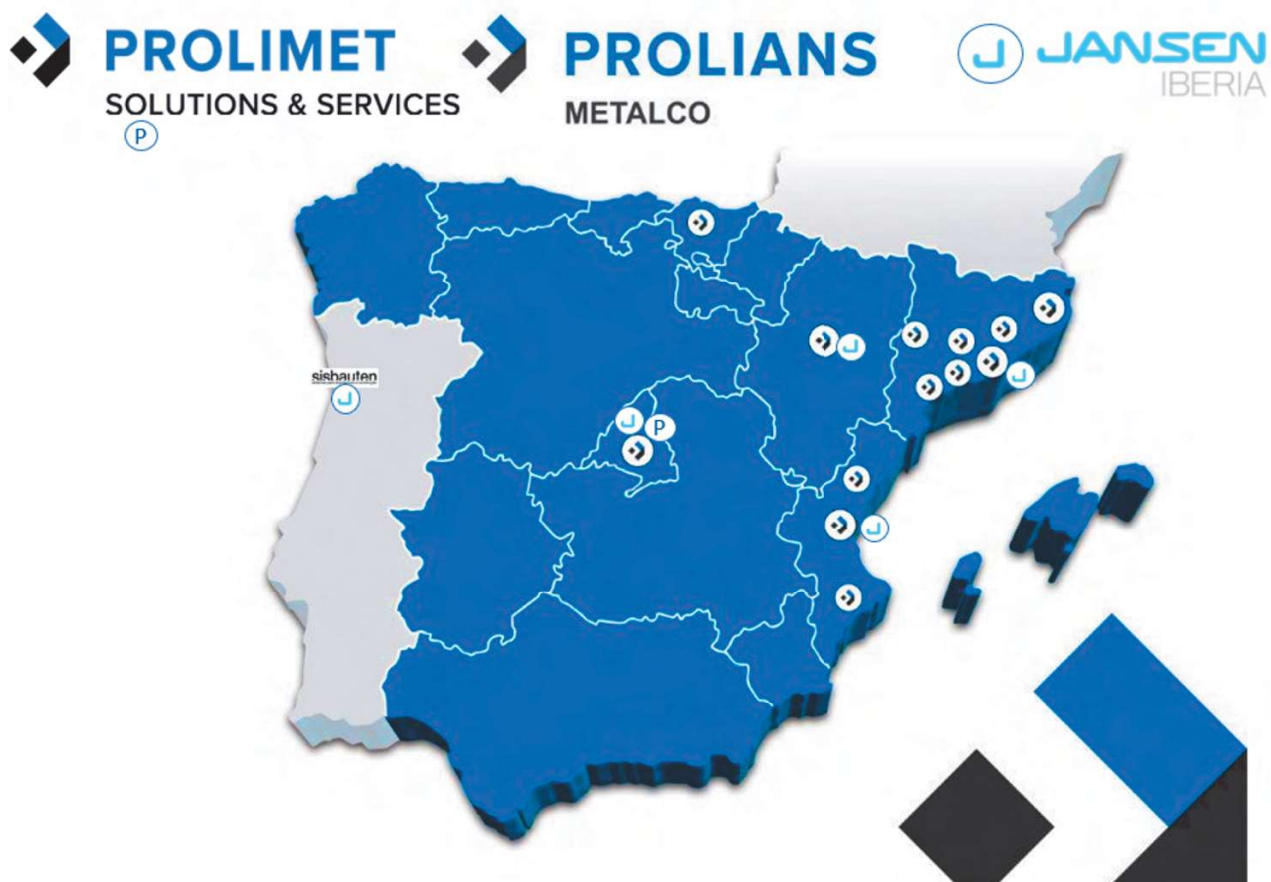
- Delegación Levante/Baleares (Valencia)
- Delegación Norte (Zaragoza)

Y contamos con presencia en Portugal a través de acuerdo de subdistribución con la empresa Sisbauten cuyas oficinas se encuentran en Oporto. Hemos reestructurado nuestra presencia en Portugal mediante el cierre de las dos sedes físicas propias, evolucionando hacia un modelo de distribución indirecta a través de la firma Sisbauten. Esta transición nos permite

optimizar la rentabilidad al eliminar costes fijos de estructura, manteniendo nuestra actividad comercial en el mercado luso mediante la red de dicho distribuidor y conservando la exclusividad de la marca Jansen en el territorio.

Prolimet Safety Pro Solutivos and Services y el Almacén EPI se encuentran en la misma nave de Getafe (Madrid).

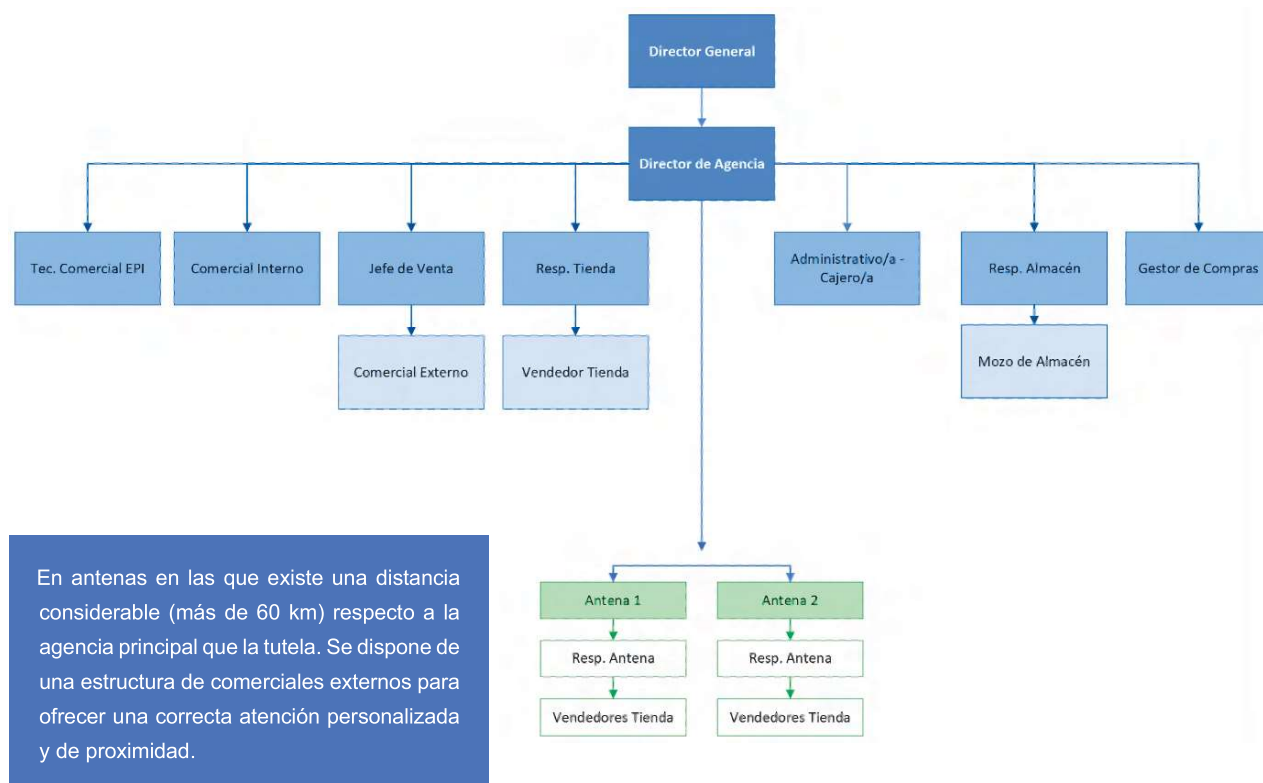
Mapa de localizaciones del Grupo Metalco:



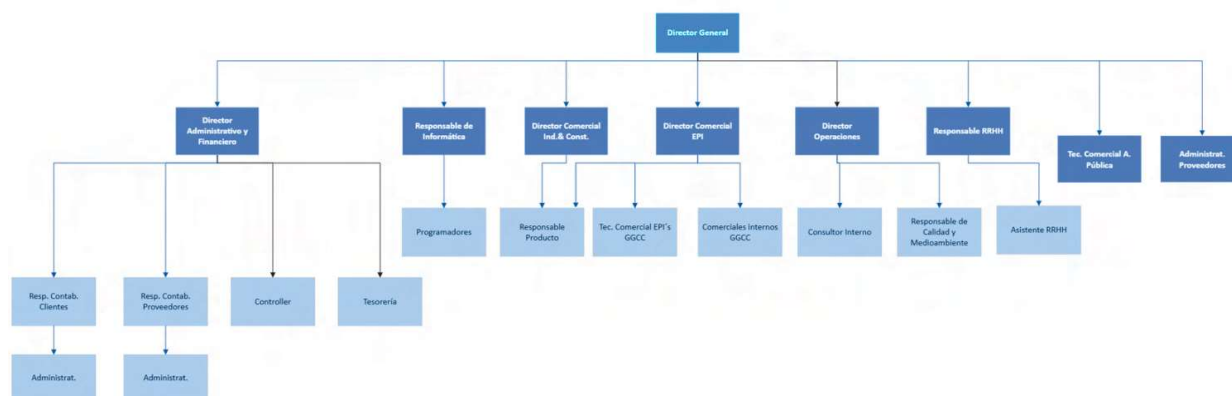
2.3. Organización y estructura

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

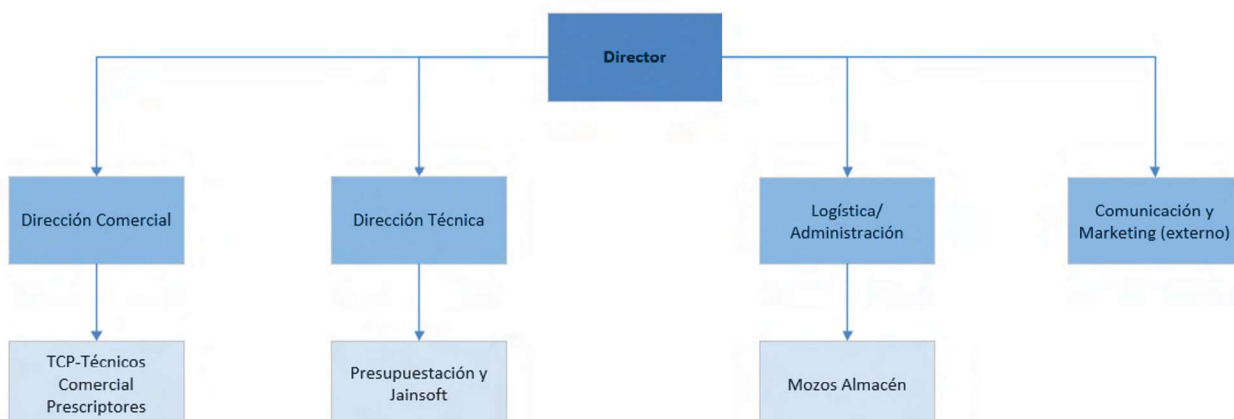
Estructura Organizativa Agencia



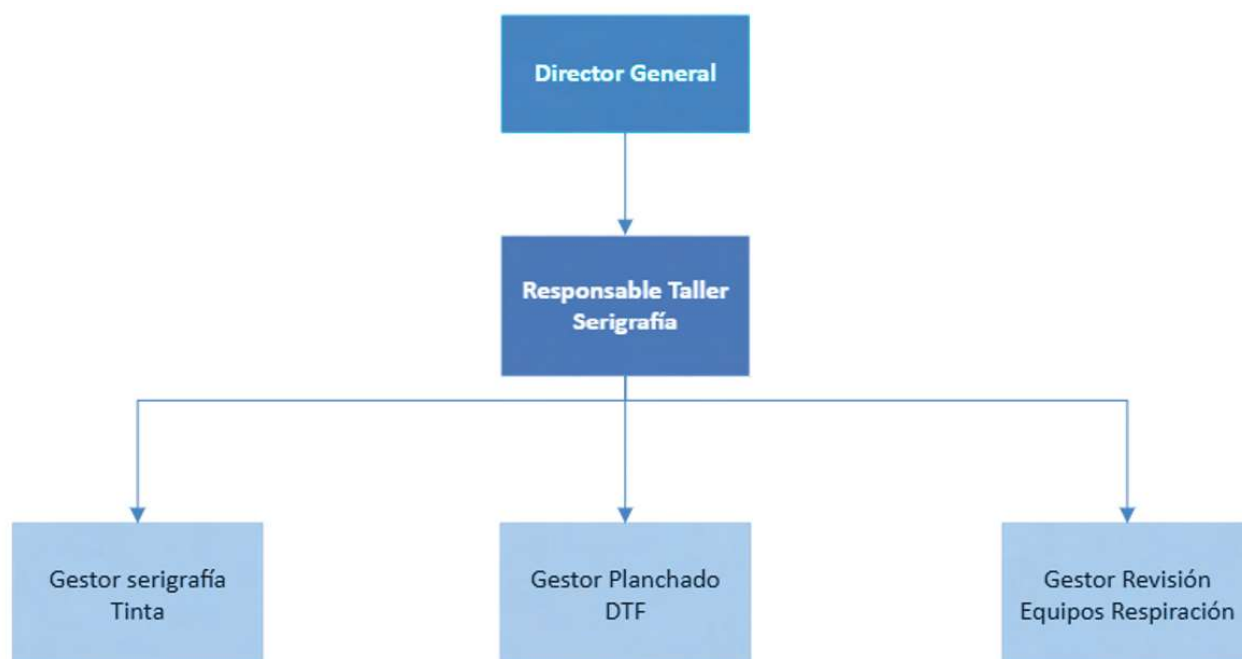
Estructura Organizativa en la Sede



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 el 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 a atreverse, cuestionarse y animarse 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, distribuidor de suministros industriales, EPI's y productos metalúrgicos, tenemos como objetivo acrecentar nuestro valor como empresa, nuestra rentabilidad y capacidad financiera con 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 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. Hitos

Durante el ejercicio 2025, hemos alcanzado una serie de hitos relevantes en la evolución de nuestro modelo de negocio, que reflejan nuestro compromiso con la mejora continua, la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

- Desarrollo de las carteras comerciales con foco en la consolidación del fondo de comercio, la optimización del mix de producto y la mejora de la rentabilidad.
- Implantación del sistema de fichaje.



2.7. Objetivos

Durante el ejercicio 2025, nos hemos marcado una serie de objetivos teniendo en cuenta las expectativas de nuestros principales grupos de interés y el contexto del mercado:

- **Cercanía con los clientes mediante una mayor cobertura en España:** Durante el año 2025 se ha conseguido dicho objetivo a través de la consolidación del centro de Almacén EPI que abrió a finales del 2023 en Getafe (Madrid).
- **Inversiones en e-commerce:** Se ha continuado con las inversiones en PIM para potenciar estrategias de comercialización y expansión en canales digitales. Además, se han identificado incidencias operativas con proveedores tecnológicos, las cuales están siendo gestionadas con planes de mejora para los próximos ejercicios.
- **Soluciones CRM:** En el 2025 se ha consolidado su uso en todos los equipos de venta, mejorando la identificación de nuevas oportunidades de negocio y la relación con los clientes.
- **Captar clientes referentes y potenciar nuestros productos ofreciendo un valor añadido:** Se han potenciado nuestros productos además de generar confianza mediante atención personalizada y asesoramiento. Además, durante el 2025 se ha logrado captar nuevos clientes de grandes cuentas como Navantia, Nestlé, Circuito F1 Madrid UTE y Lactalis, entre muchos otros, así como la participación en procesos de licitación relevantes (*tenders*).
- **Reciclaje en EPI:** Se han ajustado precios a la operativa mediante un pequeño importe por servicio, garantizando la sostenibilidad y la continuidad de la oferta para estar alineados con el *Global Recycling Standard*.
- **Cambiar la filosofía comercial:** Durante 2025 se ha desarrollado y consolidado una metodología comercial orientada a la captación y fidelización de clientes, con el objetivo de estandarizar las prácticas de los equipos de venta, reforzando la relación entre proveedor y cliente.
- **Consolidación de la función de Control de Gestión:** Durante 2025 se ha consolidado la formación y dominio del sistema de reporting por parte del *controller* de gestión, permitiendo delegar tareas del director financiero y facilitando el análisis de márgenes, desviaciones y resultados.
- **Objetivo reciclaje textil:** En el 2025 se creó un proyecto de recolección textil de al menos 5.000 Kg. de vestuario usado, para su reciclaje y reutilización posterior. Durante el ejercicio se alcanzó dicho objetivo y se pudo reciclar y transformar parte del vestuario para *merchandising* de la compañía.
- **Responsabilidad Social Corporativa.** En el 2025 se han implementado nuevas medidas y acciones para reducir el impacto ambiental y la huella de carbono, y consolidar la responsabilidad social corporativa. Asimismo, hemos mejorado la puntuación como proveedor homologado en plataformas claves como Achilles, y hemos conseguido la certificación ISO 37001 en Anticorrupción y Antisoborno.
- **Implantación de la evaluación anual de desempeño:** El objetivo planteado para 2025 se ha alcanzado. Se ha completado la formación de todo el personal y la evaluación anual, asegurando claridad sobre los objetivos definidos.

En cuanto a los objetivos para el 2026, son los siguientes:

- **Continuar con la expansión geográfica nacional:** Apertura de nuevas antenas y centros en provincias y ciudades sin presencia actual, afianzando la cobertura nacional. Durante 2025 se han valorado diferentes oportunidades de adquisición, mediante la realización de *due diligence*, orientados a la posible expansión geográfica, y al refuerzo del conocimiento sectorial. En enero de 2026, se ha integrado la empresa "Ferretería Carles Atienza S.L.", ubicada en la provincia de Lleida, reforzando así la presencia territorial del Grupo en la zona.
- **Desarrollo de e-commerce:** Está previsto desarrollar el e-catalogo (una edición del catálogo de manera semiautomática), y potenciar la presencia en el *e-commerce* para conseguir una mayor oferta en el canal. Además, se

prevé mejorar la eficiencia en la gestión de pedidos mediante la digitalización de los almacenes de producto metalúrgico, incorporando impresoras en puntos de control y sistemas de identificación de materiales mediante códigos, reduciendo tiempos y desplazamientos.

- **Certificación como Centro Especial de Empleo para Prolimet Safety Pro Solutions and Services:** La integración de personas con discapacidad en el mundo laboral es uno de nuestros grandes objetivos. Por ello, para el 2026 esperamos conseguir la certificación de centro especial para Prolimet. Actualmente, ya contratamos personas con discapacidad, reforzando nuestras políticas de RR. HH., igualdad, inclusión y diversidad, aunque todavía no podemos beneficiarnos de bonificaciones o ayudas asociadas.

- **Optimización de rentabilidad y procedimientos comerciales:** Uno de nuestros principales objetivos es mejorar el *pricing* y las condiciones comerciales de clientes, incluyendo la aplicación de descuentos automáticos por producto, incrementando la eficiencia y la rentabilidad.
- **Optimización de procesos internos:** trabajamos en la implantación de automatización de procesos, reduciendo tareas manuales y repetitivas. Debido a la evolución de la Inteligencia Artificial estamos analizando posibles mejoras en algunas áreas de la compañía, tanto comerciales como de *backoffice*.



2.8. Análisis DAFO

Debilidades

- Brecha entre las exigencias de las nuevas generaciones en cuanto a beneficios sociales, conciliación familiar, y las medidas ofertadas en la compañía, lo que dificulta la captación de talento.
- Relevo generacional: riesgo de pérdida de identidad corporativa y vinculación de perfiles más jóvenes con la organización.
- Rechazo por parte de los empleados a la movilidad geográfica, lo que dificulta el cubrir puestos clave.
- Servicio de distribución externalizado, siendo nuestras emisiones de alcance 3 altas teniendo en cuenta la elevada actividad comercial. Pérdida de control de esta parte del proceso de distribución.
- Asignación de recursos a clientes de bajo volumen, con el riesgo de ineficiencia operativa derivado de la atención de clientes con pedidos pequeños.

Amenazas

- Mayor competencia en el mercado: riesgo asociado a la consolidación de competidores locales y a la entrada de grandes operadores.
- Fuga de talento de posiciones clave y dificultad para captar perfiles comerciales-técnicos especializados y envejecimiento sector.
- Automatización en las empresas que provocan que cada vez se necesiten menos trabajadores y por tanto menos EPI's y revisiones.
- Sustitución de personas por robots en el medio -largo plazo
- Riesgos de ciberseguridad asociados a una mayor digitalización de procesos y datos.
- Entorno económico muy cambiante, afectando a los sectores de actividad en los que estamos presentes.

DAFO

Fortalezas

- Diferenciación frente a la competencia, alineada con el plan estratégico, basada en ofrecer soluciones de valor añadido más allá del producto y del precio.
- Buen desarrollo del negocio (cubrimos las necesidades de los clientes y con unos precios competitivos). Proveedor homologado con dilatada experiencia en el mercado.
- 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 especialmente en la formación de producto al equipo comercial.
- Amplia capacidad financiera que permite mantener un stock sólido, asegurando un nivel de servicio óptimo a los clientes y mejorando la disponibilidad de productos.
- Pertenencia a un grupo multinacional con amplio reconocimiento en el sector.
- Mejora sustancial en Responsabilidad Social Corporativa. Finalistas en el 2025 de los premios Achilles como una de las 6 mejores empresas de España en desarrollo ESG.

Oportunidades

- Crecimiento del negocio: expansión de clientes y tendencia hacia la concentración de proveedores que ofrezcan cobertura global, integración de procedimientos e información para el control de negocio.
- Incorporación de la Inteligencia Artificial y otras herramientas para automatizar y optimizar departamentos, procesos y tareas.
- Selección de ofertas de productos de economía circular: Reciclaje de prendas de vestuario, marcas propias con material reutilizable.
- Implantar mejoras para atraer al talento joven que incluyan mejoras corporativas.
- Plan de reducción de emisiones/ de la huella de carbono.

2.9. Mapa de Riesgos

Área de la empresa	Riesgo	Descripción	Factores mitigantes	Oportunidades
Recursos humanos	Escasez de personal	Escasez de personal y dificultad en la renovación de posiciones clave, especialmente en la captación y retención de talento. Dificultad para transmitir la cultura y los valores de la empresa, lo que limita su atractivo como empleador.	Medidas de retención de talento como beneficios sociales, flexibilidad horaria, etc. Avances en la cobertura de posiciones clave, aunque persisten desafíos en captación.	Mejorar la política de Recursos Humanos y la propuesta de valor al empleado, reforzando la cultura y los valores de empresa para atraer y fidelizar talento.
	Renovación de posiciones clave			
	Modelo organizativo no escalable ante el crecimiento de la compañía.	El crecimiento del negocio dificulta el control, la supervisión y el soporte a todas las áreas, manteniendo a la alta dirección excesivamente involucrada en la operativa diaria.	Revisión del modelo organizativo y refuerzo de estructuras intermedias.	Evolución hacia un modelo organizativo más eficiente y estratégico.
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. - Ofrecer servicios de valor añadido mejorando experiencia y asesoramiento específico (Pro + 360)
	Aumento de costes	Riesgo de restricciones en la importación de metal debido a políticas arancelarias, y cambio de rutas terrestres, marinas y/o aéreas por tensiones geopolíticas que podrían afectar la disponibilidad y los costes, impactando en márgenes y facturación de la familia de productos de metal.	Diversificación de proveedores y venta de suministro industrial menos afectado.	Mayor foco en la venta de otras familias de producto para diversificar ingresos y reducir la dependencia del metal.
	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 recursos, y ofrecemos un buen servicio a nuestros clientes.	Integración de nuevas empresas al Grupo Metalco mediante la compra de proveedores locales.
	Pérdida de rentabilidad	El crecimiento de la facturación puede requerir un aumento desproporcionado de recursos humanos si no se implantan procesos más ágiles y eficientes.	Optimización y estandarización de procesos y apoyo en herramientas de gestión.	Mejora de la productividad y crecimiento rentable sin incremento equivalente de la estructura. Integración de la IA a diferentes niveles.

Medioambiente	Contaminación de los vehículos	• Contamos con una flota de vehículos amplia que emite gases a la atmósfera. A pesar de la adquisición de furgonetas eléctricas o híbridas, una parte significativa de la flota todavía requiere renovación.	• Renovación progresiva de vehículos con incorporación de eléctricos/híbridos y optimización de rutas y gestión de embalajes.	• 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. 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

Para la elaboración de EINF se debe 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. Se evalúan 10 temas y se agrupan en cuatro categorías, y en las páginas siguientes se presentan los ámbitos y los temas que pertenecen a cada una de ellas.

Tabla 1

Categorías	N.º	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	N.º	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	N.º	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 <i>hackeo</i> 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 se utilizó la entrevista como técnica cualitativa de investigación social, en la que los participantes dieron sus opiniones, y antes de finalizar cumplieron el test de materialidad.

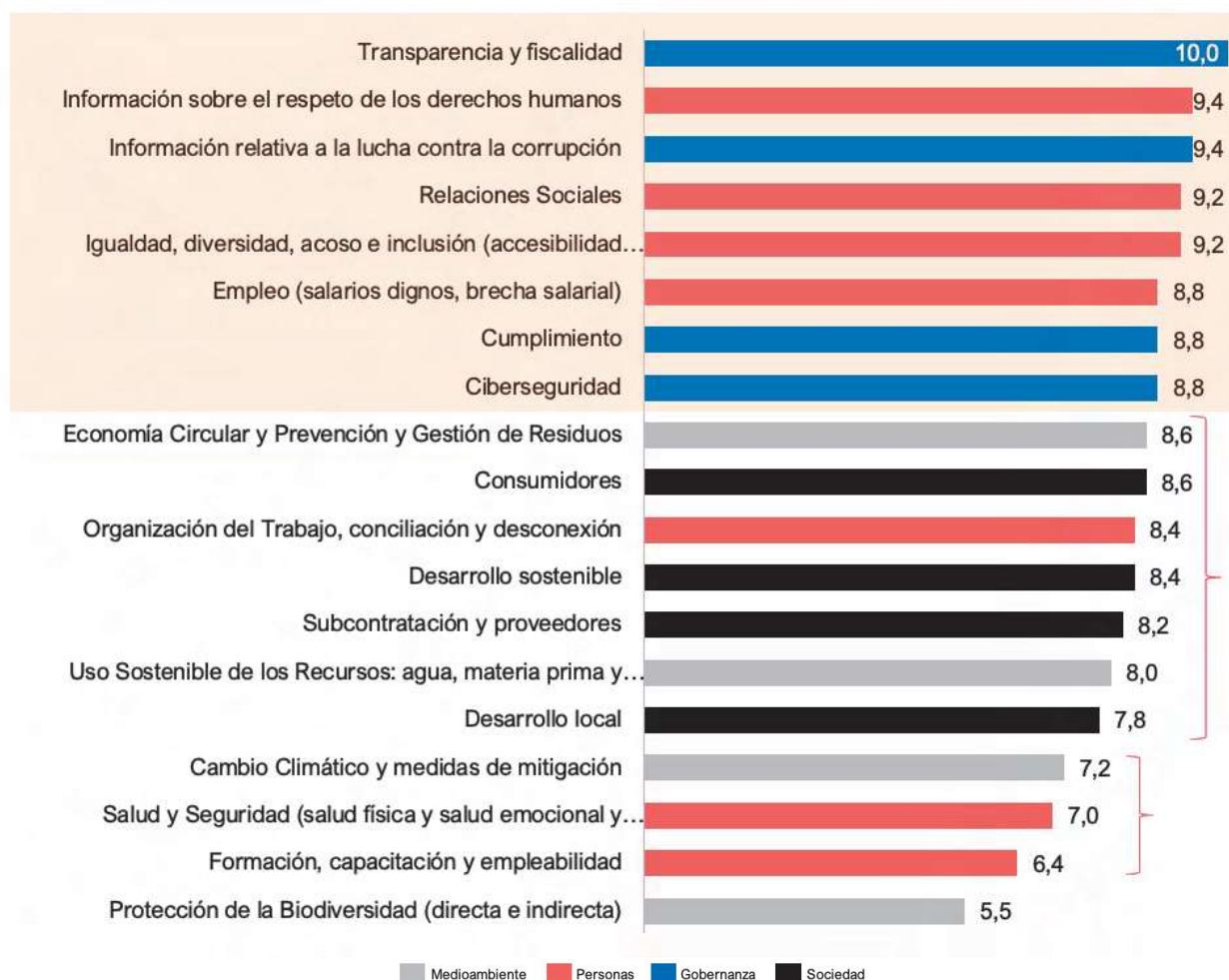
Este año el test indagó sobre dos aspectos, por una parte, una valoración del desempeño de la compañía en los distintos asuntos materiales y por otra, en el impacto (entendido el impacto sobre la sociedad, los empleados y otros grupos de interés externos) de dichos temas según una escala de 0-10

Tabla 2

N.º	PERFIL DE ENTREVISTADOS
1	CEO
2	Director Financiero
3	Director de Operaciones
4	Responsable de calidad y medio ambiente
5	Responsable de RR. HH.
Total 5 Entrevistas Realizadas	

3.3. Resultados test de materialidad

Desempeño de la compañía



Desde la perspectiva del desempeño ocho asuntos se sitúan con una puntuación ALTA, estos son todos los del ámbito de Gobernanza y cuatro asuntos pertenecientes a Personas.

- **Gobernanza:** Transparencia y fiscalidad que alcanza la máxima puntuación, Información relativa a la corrupción se sitúa en tercer lugar con un 9,4 y en séptima y octava posición con un 8,8 se sitúan Cumplimiento y Ciberseguridad.
- **Personas:** En segunda posición con un 9,4 Información sobre el respeto de los derechos humanos, en cuarta posición Relaciones sociales, quinta Igualdad cada uno con 9,2 y Empleo en sexta posición con una puntuación media de 8,8.

Siete asuntos obtienen puntuaciones MEDIAS, pertenecientes a tres ámbitos:

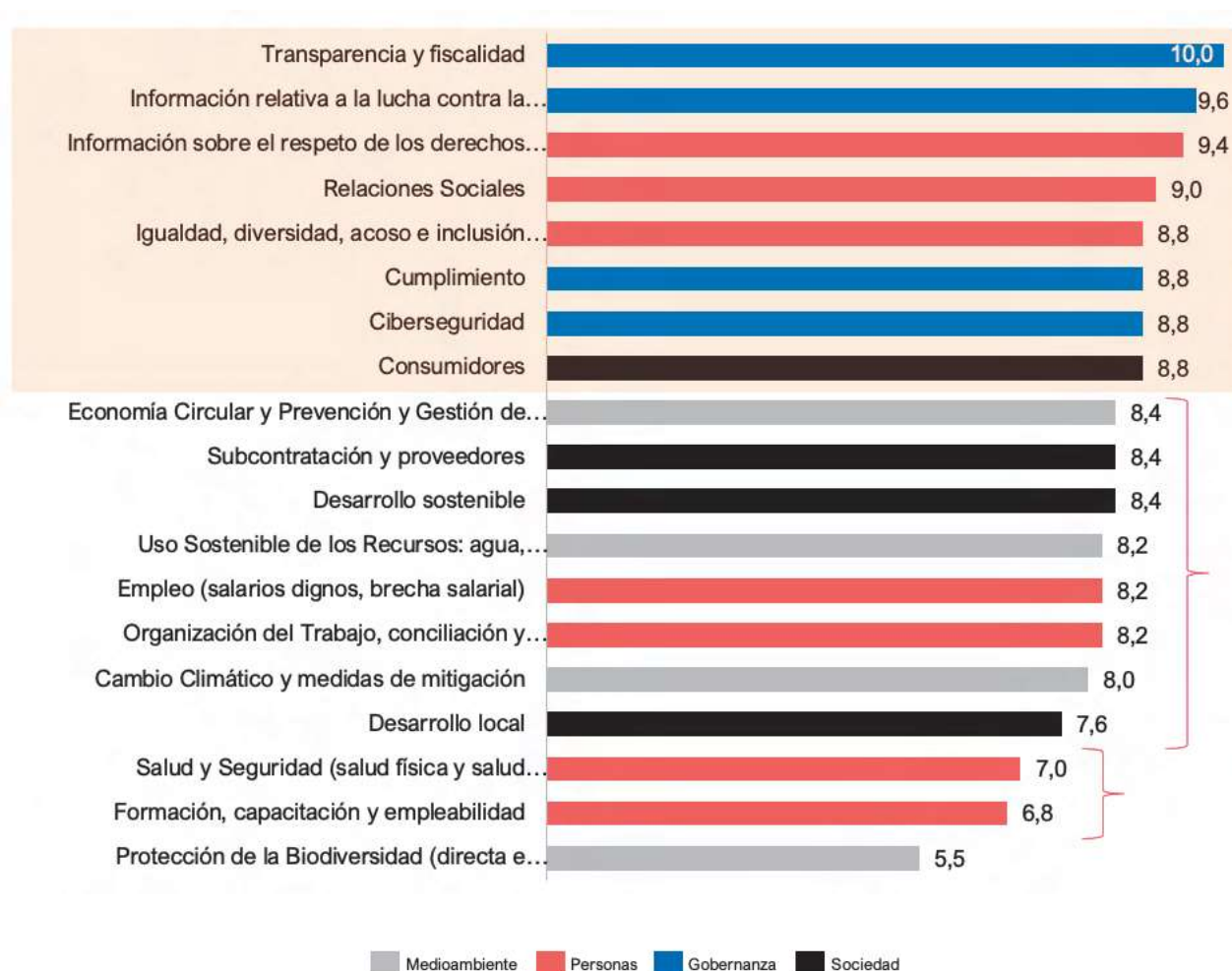
- **Medioambiente dos asuntos:** Economía circular con 8,6; Uso sostenible de los recursos con un 8,0.
- **Sociedad cuatro asuntos:** Consumidores con un 8,6; Desarrollo sostenible con 8,4 Subcontratación y proveedores con 8,2 y Desarrollo local con un 7,8.
- **Personas un asunto:** Organización del trabajo con un 8,4.

Tres asuntos obtienen puntuaciones MODERADAS de dos ámbitos:

- **Medioambiente** un tema: Cambio climático con 7,2.
- **Personas** dos asuntos: Salud y seguridad con 7,0 y Formación con 6,4.

El Asunto material “Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)” recibe una valoración muy baja por parte de los directivos, 5,5.

Impacto de la compañía



Desde la perspectiva del impacto ocho asuntos se sitúan con una puntuación ALTA, todos los asuntos del ámbito de Gobernanza, tres asuntos de Personas y un asunto de Sociedad.

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:

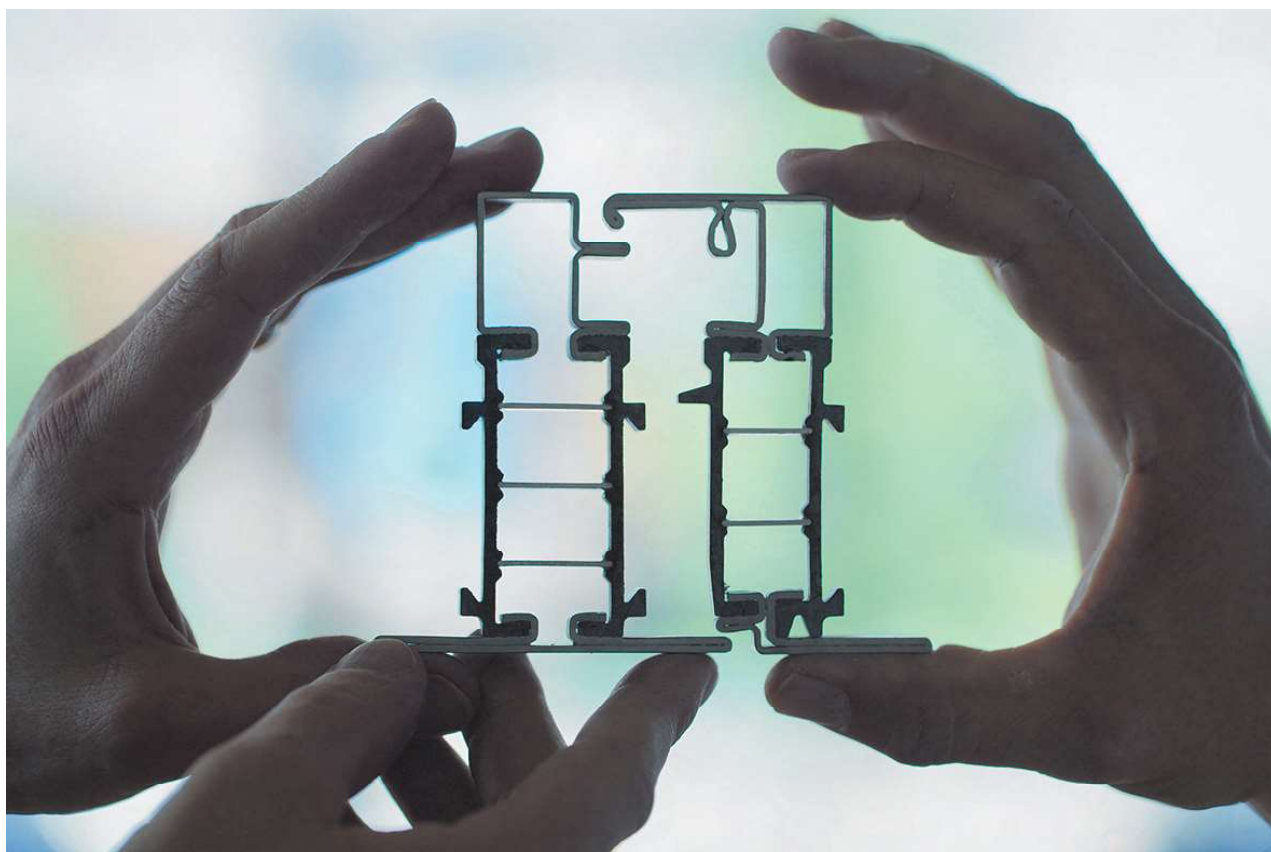
- **Gobernanza:** Transparencia y fiscalidad que alcanza la máxima puntuación con un 10, Información relativa a la corrupción se sitúa en segundo lugar con un 9,6 y en sexto y séptimo lugar con un 8,8 se sitúan Cumplimiento y Ciberseguridad.
- **Personas:** En tercera posición con un 9,4 Información sobre el respeto de los derechos humanos, en cuarta posición Relaciones sociales, con un 9,0 y en quinto Igualdad cada uno con 8,8.
- **Sociedad:** Un asunto en octava posición Consumidores con un 8,8.

Ocho asuntos obtienen puntuaciones MEDIAS, pertenecientes a tres ámbitos:

- **Medioambiente tres asuntos:** Economía circular con 8,4; Uso sostenible de los recursos con un 8,2 y Cambio climático con un 8,0.
- **Sociedad tres asuntos:** Subcontratación y proveedores y Desarrollo sostenible con 8,4 y con 8,2 Desarrollo local.
- **Personas dos asuntos:** Empleo y Organización del trabajo con un 8,2 cada uno.

Dos asuntos obtienen puntuaciones MODERADAS, ambos pertenecientes al ámbito de PERSONAS: Salud y seguridad con un 7,0 y Formación, capacitación y empleabilidad con un 6,8.

El Asunto material “Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)” **recibe una valoración muy baja por parte de los directivos, 5,5.**



Impacto vs Desempeño



Consideramos diferencias significativas a partir de 0,5. Los entrevistados consideran que el desempeño es mayor que el impacto, es decir que la compañía está actuando de forma efectiva, y es el empleo.

En la perspectiva del impacto, es decir donde se cree que el impacto es mayor que el desempeño, se sitúan estos asuntos: Formación, capacitación y empleabilidad, cambio climático y medidas de mitigación.

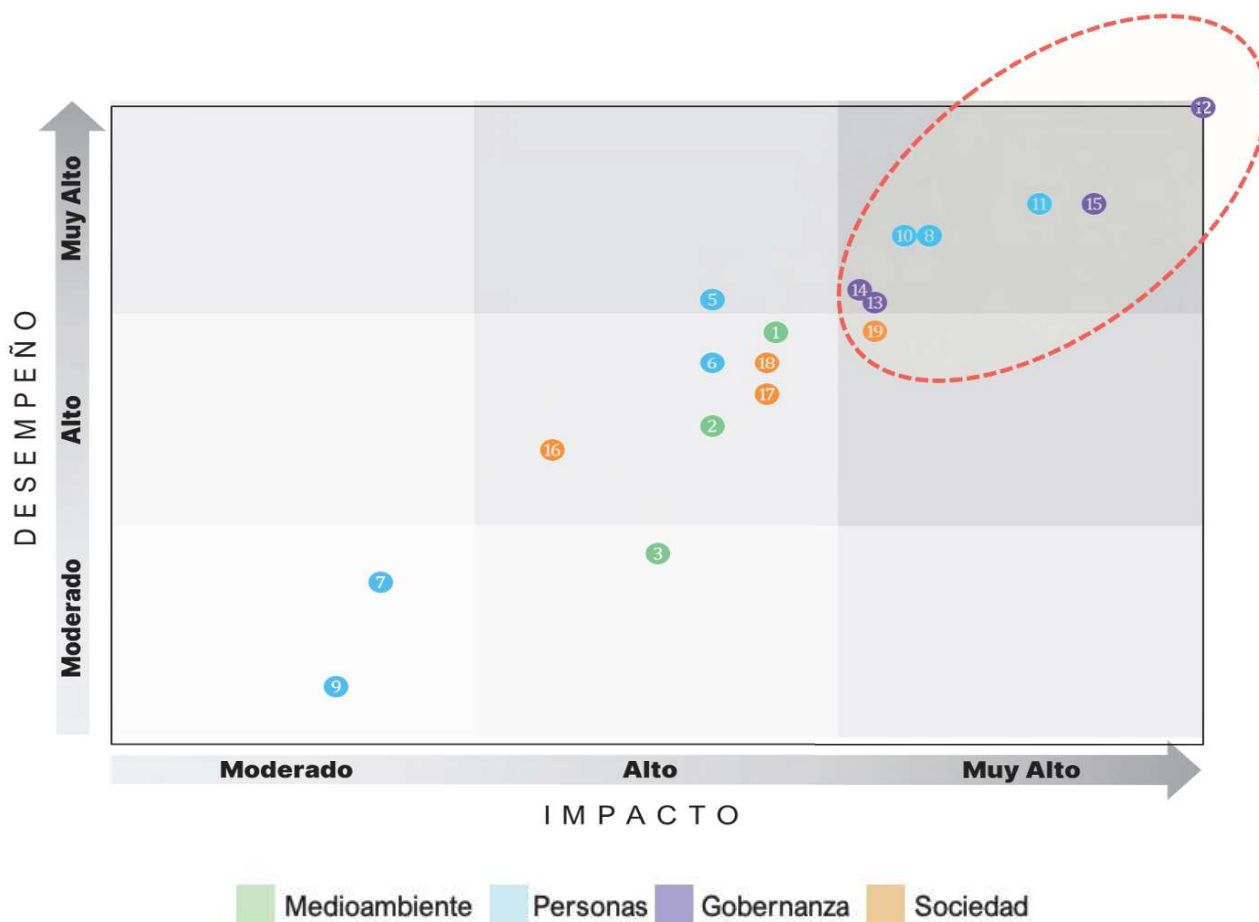
Matriz Desempeño vs Impacto

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

Los gaps significativos se sitúan mayor o menor que 0,5, como puede observarse solo dos asuntos:

A favor del desempeño: Empleo

A favor del impacto: Cambio climático



Como podemos observar hay un grupo de ocho temas que se sitúan en el **cuadrante de MUY ALTO EN DESEMPEÑO E IMPACTO**

- **Todos los temas de GOBERNANZA**, donde destaca la Transparencia que alcanza la máxima puntuación (Nº12), seguida de Información relativa a la lucha contra la corrupción (Nº15) y Cumplimiento (Nº13) y Ciberseguridad (Nº14). Forma parte también de este grupo **tres asuntos del ámbito de PERSONAS**: Información sobre el respeto de los derechos humanos (Nº11), Relaciones Sociales (Nº8) e Igualdad, diversidad, acoso e inclusión (Nº10). **Y un asunto de Sociedad** que es Consumidores (Nº19).

En el cuadrante de **MUY ALTO DESEMPEÑO y ALTO IMPACTO**, se sitúa un asunto que es Empleo (Nº5).

En el cuadrante de **ALTO DESEMPEÑO y ALTO IMPACTO** se sitúan seis temas:

- **SOCIEDAD** tres asuntos: el Nº18 Desarrollo sostenible, el Nº17 Subcontratación y proveedores y el Nº16 Desarrollo Local.
- **MEDIOAMBIENTE** dos asuntos el Nº1 Economía circular y el Nº2 Uso sostenible de recursos.
- **PERSONAS** un asunto el Nº6 Organización del trabajo.

En el cuadrante **MODERADO DESEMPEÑO Y ALTO IMPACTO** se sitúa un asunto el Nº3 Cambio climático.

En el cuadrante de **MODERADO DESEMPEÑO Y MODERADO IMPACTO**, se sitúan dos asuntos del ámbito de **PERSONAS** el asunto Nº7 Salud y seguridad y Nº9 Formación, capacitación y empleabilidad.

El asunto Nº4 Protección de la biodiversidad, no se sitúa como asunto material.



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 auditado 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 por 3 años más, hasta 2026, al superar las auditorías sin no conformidades.



Durante el año 2025, hemos logrado importantes hitos que reflejan nuestro compromiso con la mejora continua y la responsabilidad social corporativa:

- La consolidación de la responsable de RSC para planificar e impulsar todas las medidas necesarias para el avance en esta materia. Actualización de los apartados en nuestra web corporativa dedicados a la sostenibilidad y al *compliance*, donde se puede encontrar la siguiente información:
 - Los Estados de Información No Financiera (EINF) de varios ejercicios
 - 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.

- Obtención de la certificación ISO 37001 de Anticorrupción y Antisoborno.
- Reconocimientos de ESG: Diploma de excelencia ESG otorgado por Achilles. Hemos conseguido una alta puntuación en la plataforma Achilles alcanzando los 80 puntos, puntuación muy por encima de la media del sector que refleja nuestro compromiso con la excelencia en la gestión de riesgos ESG y financieros.
- Cambio a energía 100% renovable y certificada en todas nuestras instalaciones.
- La empresa ha adquirido dos vehículos 100 % eléctricos para su flota propia, que se utilizan, entre otros fines, para el servicio de reposición de máquinas de *vending*, favoreciendo una movilidad más sostenible y de reducción de emisiones.
- Hemos reforzado nuestro sistema de *compliance* y debida diligencia, enviando un cuestionario de calidad que los proveedores deben cumplimentar y devolver firmado junto al código de conducta para proveedores.
- Cálculo y verificación de nuestra huella de carbono con Alcance 3 por Bureau Veritas. Para su cálculo se ha utilizado la herramienta que permite medir todas las emisiones, identificar áreas de mejora, y proponer acciones concretas para reducir el impacto ambiental.
- Hemos recibido la medalla de oro de la plataforma Ecovadis, un reconocimiento a nuestro sólido sistema de gestión de la sostenibilidad.
- Se había presupuestado para el 2025 la incorporación de una nueva máquina de corte en seco en Valencia, con una inversión aproximada de 250.000 euros. Finalmente la implantación se pospone a 2026. Esta tecnología sustituye los sistemas tradicionales que requieren taladrina para el proceso de corte, lo que supone una mejora significativa tanto en términos operativos como ambientales.
- 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.

Para mayor detalle en el enlace siguiente ampliamos información sobre nuestra RSC: <https://prolians.es/rsc/>

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: $C1 \cdot C2 \cdot C3$.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estableciendo como valor significativo una puntuación >50.

- Evaluación de los aspectos ambientales del ciclo de vida.

La puntuación (P) de cada aspecto será: $C1 \cdot C2 \cdot C3$, 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: $C1 \cdot C2$, 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:

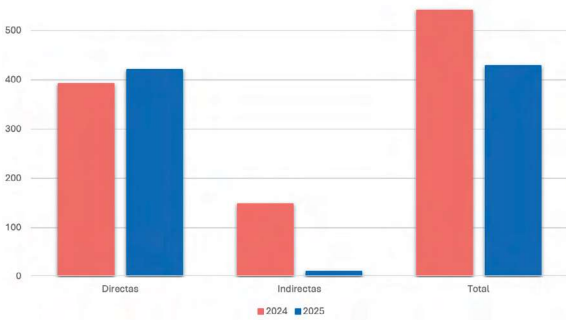
- Generación de residuos como papel, cartón, madera, plásticos.
- Generación de restos de hierro que provienen de las puntas de las vigas cortadas que no se pueden revender. Contamos con la contratación de empresas externas autorizadas que se encargan de la recogida y reciclaje posterior de este material.
- Venta de productos peligrosos y con caducidad como pueden ser resinas, adhesivos, pinturas o recubrimientos, entre otros. Tenemos un control de sus fechas de caducidad para realizar 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, existe 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.

A continuación, se muestra la emisión de CO₂ motivada por nuestros consumos eléctricos (Indirectas) y por nuestros vehículos de empresa (Directas):

Emisiones de gases de efecto invernadero CO ₂	2024	2025
Directas	392	420
Indirectas	132 *	9
Total	524	429

* La cifra de emisiones indirectas de CO₂ correspondiente al ejercicio 2024 ha sido objeto de una actualización en consonancia con la modificación de la cifra de consumo eléctrico.



4.3.Consumo de recursos naturales

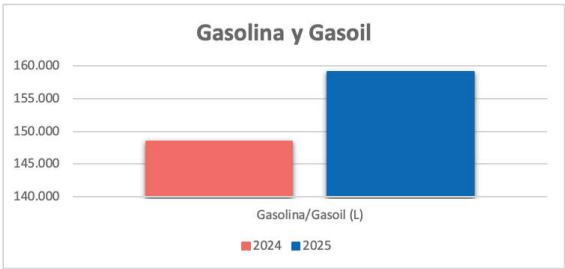
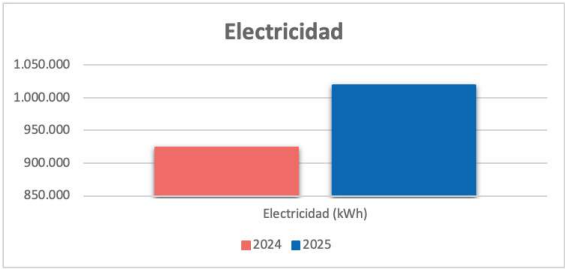
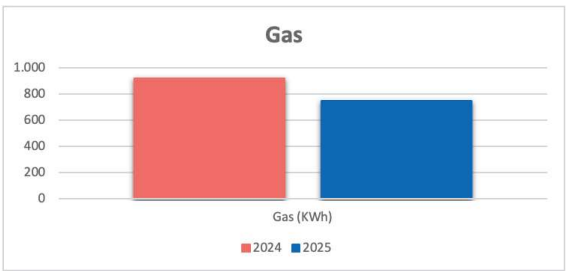
Siempre procuramos seleccionar productos que nos permitan tener un control del impacto social y ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida, desde el diseño y fabricación, hasta su uso y eliminación definitiva, velando por la seguridad y confort de los usuarios. Sabemos la importancia que tienen los 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.

Consumos de energía:

Energía	2024	2025
Gas (KWh)	923	750
Electricidad (kWh)	923.524 *	1.016.053
Gasolina/Gasoil (L)	148.521	159.134

* La cifra de consumo eléctrico correspondiente al ejercicio 2024 ha sido objeto de una actualización tras la regularización de las lecturas reales de final de año.



- 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

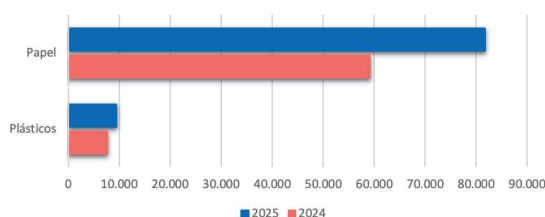
Agua	2024	2025
Aguas residenciales (m³)	2.197	2.914



En nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia operativa, implementamos un cambio en la gestión de compras de cartón. Hasta ahora cada instalación realizaba sus compras y almacenaje de cartón de forma independiente, pero centralizamos este proceso en el almacén EPI, lo que nos permite 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	2024	2025
Plásticos	7.341	9.386
Papel	69.662	81.808



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 y crear un listado que permita 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 medioambiente de las Comunidades Autónomas, nos aseguramos si estos gestores disponen de dicha autorización.

Nosotros realizamos un contrato de tratamiento (CT) con el gestor en donde se indica la información de cada tipo de residuo que se ha de 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.

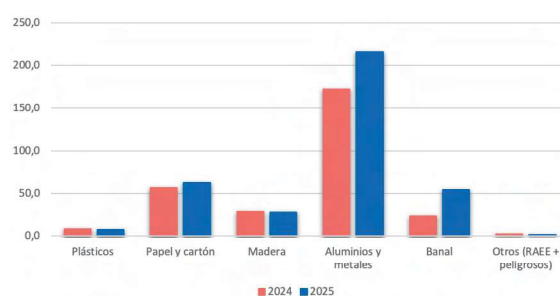
El gestor que contratamos es el responsable de realizar el transporte de los residuos que se encuentran en nuestras instalaciones hasta el destino. En caso de que el gestor no proporcione dicho servicio, nosotros nos encargamos de contratar un transportista de residuos autorizados que permita transportar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

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

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

Residuos generados (en toneladas):

Materias Primas	2024	2025
Plásticos	8,5	8,0
Papel y cartón	56,9	62,6
Madera	28,6	27,9
Aluminios/ metales	172,6	216,3
Banal	23,6	55,0
Otros (RAEE + peligrosos)	2,4	1,4
Total	292,6	371,4



En relación al proyecto de reciclaje textil, durante 2025 se ha conseguido el objetivo establecido de recoger más de 5.000 kg. de prendas usadas. La iniciativa permite a los clientes enviar sus prendas utilizadas para que, tras su clasificación, sean reutilizadas, recicladas o desechadas en función de su estado.

A lo largo de 2025 se ha incorporado un criterio más selectivo en la admisión del material, dado que no todas las prendas recibidas cumplen las condiciones necesarias para ser procesadas adecuadamente. Esta medida garantiza una gestión más eficiente, sostenible y alineada con los estándares de calidad del proyecto.

Asimismo, se ha establecido una pequeña aportación económica por parte de los clientes que colaboran con el fin de garantizar la continuidad y viabilidad de la iniciativa.

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. Como parte de este objetivo y del compromiso con la circularidad, hemos iniciado la comercialización de nuestra línea de productos **Opsial Greener Together (OGT)**, que integra fibras y tejidos sostenibles, como poliamidas recicladas, concebidos para minimizar el impacto ambiental sin comprometer la calidad ni el rendimiento. Además, aplicamos criterios técnicos exigentes en la selección de proveedores, priorizando la calidad y el ecodiseño como pilares de nuestro enfoque responsable.

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). Queremos contribuir a un futuro mejor a través de nuestro compromiso social con la educación y la igualdad de oportunidades.

Durante el 2025, la compañía ha avanzado de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos establecidos en materia social y laboral. En particular, se ha completado con éxito la implantación del sistema de control horario, una medida que hasta ahora no existía y que ha requerido un esfuerzo coordinado por parte de los distintos departamentos. Su puesta en marcha garantiza una mayor transparencia, facilita el cumplimiento normativo y refuerza nuestro compromiso con unas condiciones laborales justas y verificables.

De cara al próximo ejercicio, la empresa se ha fijado nuevos objetivos orientados a consolidar y ampliar estos avances. De entre ellos, destaca el mantenimiento, actualización y seguimiento continuo del Plan de Igualdad, asegurando que sus medidas se implementen de forma efectiva y que su impacto pueda evaluarse periódicamente. Asimismo, se prevé la realización del barómetro de satisfacción de empleados, que se lleva a cabo cada dos años, con el propósito de identificar áreas de mejora, elevar el nivel de satisfacción y fortalecer el bienestar del equipo en Metalco.

En este ámbito de gestión de personal hemos identificado ciertos riesgos. Con el fin de minimizarlos, hemos definido e implantado las medidas correctoras necesarias. Los riesgos derivados de Recursos Humanos son:

- **Relevo Generacional:** Debido a futuras jubilaciones previstas en un reducido horizonte temporal y al progresivo envejecimiento de la plantilla, nos resulta complicado encontrar personal con la formación y experiencia adecuada para garantizar un adecuado relevo generacional. Para hacer frente a este riesgo, contamos con políticas formativas para que las nuevas incorporaciones se adapten más fácilmente al puesto y puedan adquirir conocimientos. Además, realizamos contratos de relevo en posiciones clave, para que las personas próximas a la jubilación 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 conciliadoras con su vida personal y familiar. Adicionalmente, nuestro sector no resulta especialmente atractivo y la mayoría de los puestos son de carácter básico. Nuestro objetivo es reducir la rotación durante el próximo ejercicio a través del desarrollo de nuevas políticas de conciliación.

En 2024 pusimos en marcha nuestro modelo de evaluación anual de desempeño, que inicialmente solamente se aplicó al colectivo de *managers*. En 2025 hemos realizado por primera vez la evaluación a toda la organización, con el objetivo de conocer mejor las motivaciones, el potencial y las necesidades de desarrollo de nuestros empleados. Este proceso nos permitirá seguir construyendo una cantera interna sólida, preparada para afrontar el relevo generacional, y garantizar la continuidad del conocimiento dentro del Grupo Metalco.

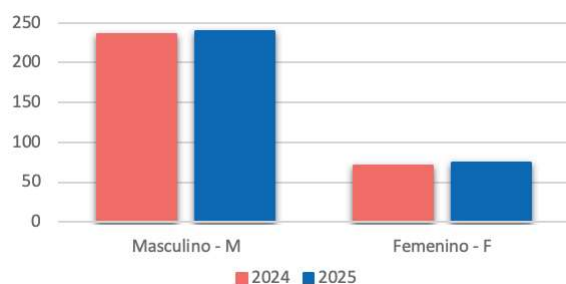
5.2. Empleo

El departamento de Recursos Humanos ha elaborado las políticas referentes al empleo. El reclutamiento se ajusta a las necesidades de la empresa, y se incluye dentro de los presupuestos, bien sea por nuevas incorporaciones o por jubilaciones de trabajadores. Cuando se crea un nuevo puesto, elaboramos una “*Job description*” o descripción del puesto de trabajo en el que incluimos las tareas a realizar, competencias necesarias para el puesto y conocimientos requeridos. Una vez establecida la “*Job description*”, publicamos las ofertas en redes profesionales o portales de empleo tales como LinkedIn o Infojobs. Una vez identificados los perfiles adecuados, se realiza un proceso de entrevistas con los candidatos.

Previo a la incorporación de las personas a la plantilla, y para facilitar una correcta acogida, contamos con un *checklist* de bienvenida para garantizar que todo esté preparado para la llegada de la nueva persona al puesto de trabajo.

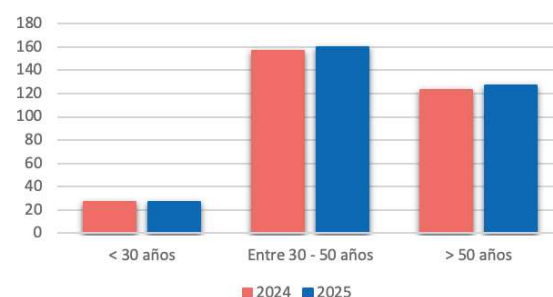
Distribución por sexo al cierre del ejercicio:

Sexo	2024	2025
Masculino - M	236	239
Femenino - F	71	75
Total	307	314



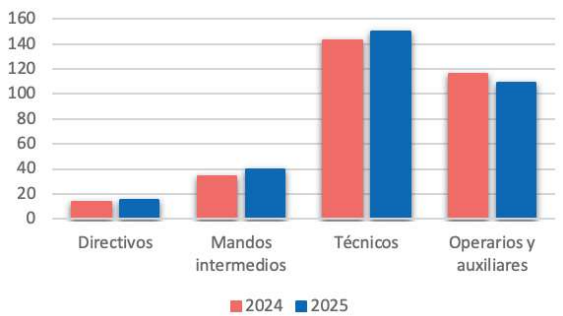
Distribución por edad al cierre del ejercicio:

Edad	2024	2025
< 30 años	27	27
Entre 30 - 50 años	157	160
> 50 años	123	127
Total	307	314



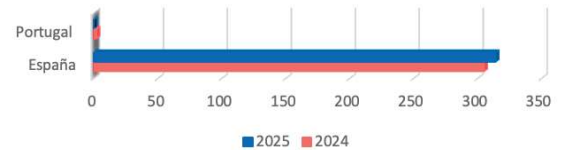
Distribución por nivel profesional al cierre del ejercicio:

Nivel profesional	2024	2025
Directivos	14	15
Mandos intermedios	34	40
Técnicos	143	150
Operarios y auxiliares	116	109
Total	307	314



Distribución por países al cierre del ejercicio:

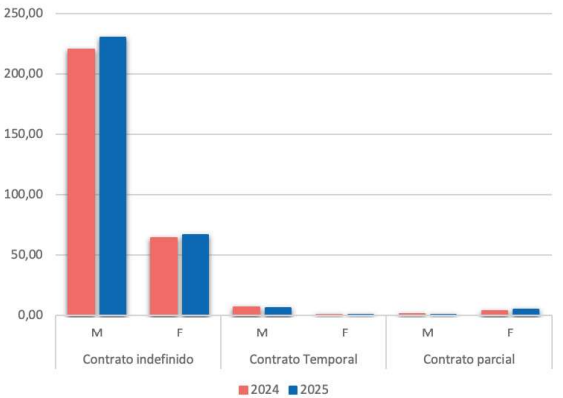
Países	2024	2025
España	305	314
Portugal	2	0
Total	307	314



Datos medios de contratación

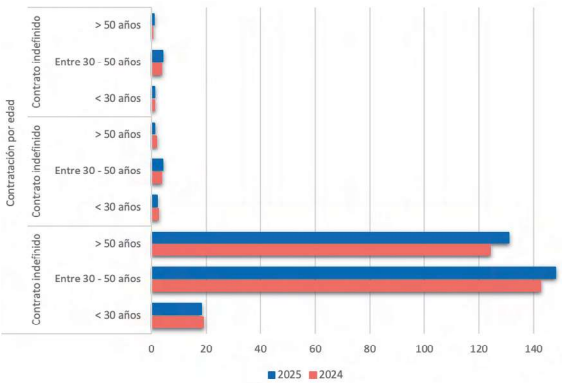
Contratación por sexo (promedio del ejercicio) sin tener en cuenta las bajas IT.

Contratación por género - Contrato indefinido		
Año	M	F
2024	220,81	64,49
2025	230,20	67,01
Contratación por género - Contrato temporal		
Año	M	F
2024	6,92	0,92
2025	6,22	0,94
Contratación por género - parcial		
Año	M	F
2024	1,45	3,91
2025	0,79	5,33
Contratación por género - TOTAL		
Año	Total	
2024	298,50	
2025	310,50	



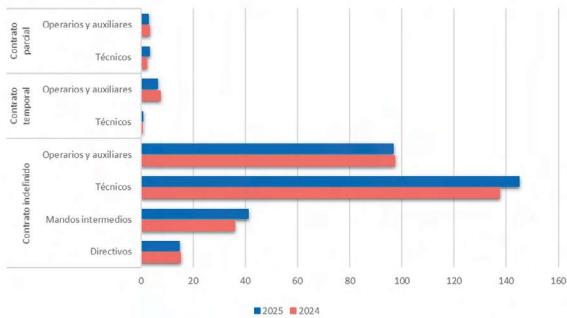
Contratación por edad (promedio del ejercicio)

Contratación por edad - Contrato indefinido			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2024	18,83	142,50	123,98
2025	18,28	147,98	130,95
Contratación por edad - Contrato temporal			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2024	2,53	3,57	1,74
2025	2,08	4,02	1,05
Contratación por edad - Contrato parcial			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2024	1,20	3,64	0,52
2025	1,20	4,01	0,91
Contratación por género - TOTAL			
Año	Total		
2024	298,50		
2025	310,50		



Contratación por categoría profesional (promedio del ejercicio):

Contratación por categoría profesional Contrato indefinido				
Año	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares
2024	14,97	35,78	137,32	97,24
2025	14,69	41,06	144,92	96,54
Contratación por categoría profesional Contrato temporal				
Año	Técnicos		Operarios y auxiliares	
2024	0,51		7,33	
2025	0,80		6,37	
Contratación por categoría profesional Contrato parcial				
Año	Técnicos		Operarios y auxiliares	
2024	2,16		3,20	
2025	3,23		2,90	
Contratación por categoría profesional TOTAL				
Año		Total		
2024		298,51		
2025		310,50		



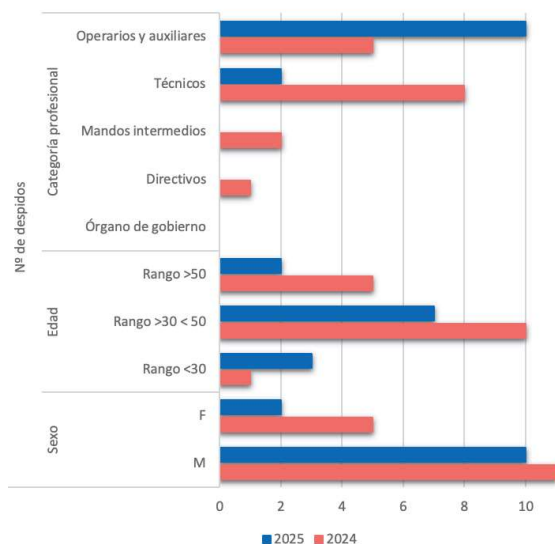
Número de despidos durante el ejercicio:

N.º de despidos por género		
Año	M	F
2024	11	5
2025	10	2

N.º de despidos por edad			
Año	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2024	1	10	5
2025	3	7	2

N.º de despidos por categoría profesional					
Año	Órgano de gobierno	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios y auxiliares
24	1	2	8	5	2
25	0	0	2	10	5

N.º de despidos - TOTAL	
Año	Total
2023	16
2024	12



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 agencia 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, e 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:

- Concienciación en toda la plantilla. Procuramos no molestar a los empleados fuera del horario laboral evitando *emails* y llamadas fuera de horario.
- Bajas de maternidad/paternidad. Se garantiza que se cumplan, y se intenta flexibilizar en la manera de lo posible en beneficio de los empleados.

5.4.3. Conciliación familiar

Cumplimos con una serie de medidas para favorecer la conciliación familiar:

- 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, y 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 en algunos centros 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 gestionados 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:

Año	N.º de accidentes		
	M	F	Total
2024	14	0	14
2025	9	3	12
Año	N.º de enfermedades profesionales		
	M	F	Total
2024	0	0	0
2025	0	0	0
Año	Índice de frecuencia de accidentes		
	M	F	Total
2024	14,69	0,00	11,28
2025	9,46	15,33	10,84
Año	Índice de gravedad de accidentes		
	M	F	Total
2024	0,51	0,00	0,39
2025	0,13	0,08	0,12
Año	Horas de absentismo		
	M	F	Total
2024	25.718	8.884	34.602
2025	27.640	7.599	35.239



5.4.5. Política de vehículos de empresa

En la compañía ponemos a disposición de determinados trabajadores, dependiendo de su puesto de trabajo, un vehículo seleccionado de una gama de modelos autorizados para que cumplan 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 será a cargo del trabajador. Además, el empleado es responsable del vehículo 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. No obstante, no nos hacemos responsables 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 vehículo 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

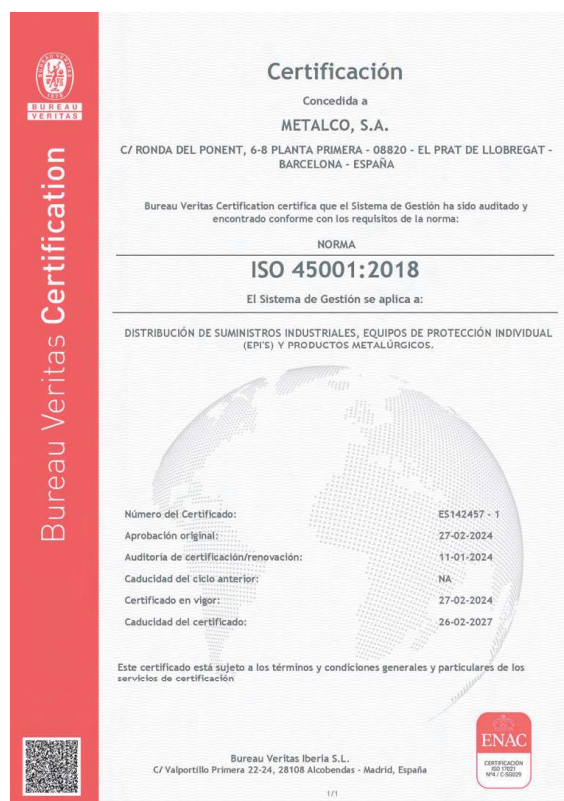
del beneficio en función de la reglamentación vigente. Los gastos generados por un uso incorrecto son imputados íntegramente.

Cuando el trabajador cambie de puesto o cesa de realizar sus funciones, tiene que devolver el vehículo cuando se le pida.

La empresa se reserva el derecho de recuperar el vehículo en cualquier momento, siempre que exista 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.



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 el que se incluye:

- Elaboración de 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 carnés de carretillero.

En 2024 Quirón Prevención realizó 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.

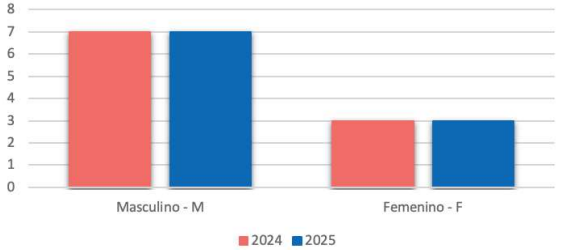
Como medida preventiva, también comprobamos la vigencia y situación de los carnés de conducir de los conductores de camión o con vehículo de empresa. Además, para asegurarnos el cumplimiento de todas las medidas, se realizan testeos de comprobación de manera sorpresiva.

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.

Género	2024	2025
Masculino - M	7	7
Femenino - F	3	3
Total	10	10



Mando intermedios			
Año	Rango de edad	N.º empleados	Porcentaje
2024	< 30 años		
	30 - 50 años	1	100,00%
	> 50 años		
	Total	1	100,00%
2025	< 30 años		
	30 - 50 años		
	> 50 años	2	100,00%
	Total	2	100,00%

Operarios y auxiliares			
Año	Rango de edad	N.º empleados	Porcentaje
2024	< 30 años		
	30 - 50 años	2	100,00%
	> 50 años		
	Total	2	100,00%
2025	< 30 años		
	30 - 50 años	1	100,00%
	> 50 años		
	Total	1	100,00%

Técnicos			
Año	Rango de edad	N.º empleados	Porcentaje
2024	< 30 años		
	30 - 50 años	5	71,43%
	> 50 años	2	28,57%
	Total	7	100,00%
2025	< 30 años		
	30 - 50 años	6	85,71%
	> 50 años	1	14,29%
	Total	7	100,00%

Por sexo				
2024				
Cat. profesional	M		F	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%
Mandos intermedios	1	100,00%		
Técnicos	4	57,14%	3	42,86%
Operarios y auxiliares	2	100,00%		
Total	7	100,00%	3	30,00%
Por sexo				
2025				
Cat. profesional	M		F	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%
Mandos intermedios	2	100,00%		
Técnicos	4	57,14%	3	42,86%
Operarios y auxiliares	1	100,00%		
Total	7	70,00%	3	30,00%

5.7. Formación

En la compañía damos mucha importancia a la formación y mejora continua del empleado, y por ello contamos con un plan de Formación dividido 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	2024		2025	
	M	F	M	F
Directivos	426	16	115	0
Mandos intermedios	670	74	258	113
Técnicos	847	548	112	147
Operarios y auxiliares	1.267	136	167	34
Total	3.210	773	652	294

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 también se van publicando las noticias corporativas en el Portal del Empleado. Algunas de las informaciones que se suelen comunicar son:

- 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 algunos almacenes instalamos un ordenador para que todas las personas trabajadoras puedan consultar su *email*, portal del empleado y los medios electrónicos que precisen.

También contamos con tableros 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 y operamos a través de agencia. En las antenas, la representación se articula mediante asociaciones sindicales. Durante el año 2025, los representantes de UGT han sido 5 personas. No ha habido representantes de Comisiones Obreras o ELA en el grupo Metalco.

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

a diversas ferias como la Feria del Metal o el Salón Internacional de la Seguridad (SICUR). Dependiendo del tipo de feria acudimos como participantes o contamos con nuestro propio stand. En 2025 participamos 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	2024	2025
España	100%	100%
Portugal	0%	0%
Total	99%	100%

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.

En 2023 elaboramos un plan de igualdad junto con asesoramiento jurídico externo, 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.

Este análisis ha facilitado la identificación de aquellos aspectos o áreas que necesitan algún tipo de modificación o evolución.

Según 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.

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad publicado en nuestra página web, la empresa se compromete a tomar medidas para mantener igualdad de género entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos:

- Garantizar oportunidades en los procesos de selección, así como fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, y en áreas donde exista la subrepresentación independientemente de la modalidad de contratación.
- Fomentar la promoción profesional interna en igualdad de género en todos los procesos de selección, incentivando a las personas de ambos géneros a participar en los procesos de selección internos.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas que contribuyan en el desarrollo profesional de forma equilibrada.
- Gestionar la prevención y tratar cualquier tipo de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, y cualquier otra conducta que atente contra los derechos y la seguridad de las personas que constituyan la empresa con un objetivo preventivo.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, implementando un entorno laboral que equilibre las responsabilidades laborales con las familiares y los intereses personales.
- Continuar en la línea de la política retributiva, analizando que la aplicación de la misma garantice la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Disponer y mantener las herramientas sobre las condiciones de seguridad, higiene y confort adecuadas con el fin de adaptarlas a las características y necesidades físicas, psíquicas u otras sobre las trabajadoras y trabajadores.
- Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad, impulsar planes de comunicación para lograr el compromiso e implicación de toda la organización, evitar el lenguaje de cualquier tipo de estereotipo en materia de género, e incentivar una comunicación inclusiva.

Igualdad por edad - 2024						
Cat. profesional	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%	N.º 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%
Igualdad por edad - 2025						
Cat. profesional	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%	N.º empleados	%
Directivos	0,00	0,00%	6,69	45,55%	8,00	54,45%
Mandos intermedios	0,00	0,00%	20,00	48,71%	21,06	51,29%
Técnicos	7,09	4,76%	77,26	51,87%	64,59	43,37%
Operarios y auxiliares	14,47	13,67%	52,07	49,21%	39,27	37,11%
Total	21,56	6,94%	156,02	50,25%	132,92	42,81%

Por sexo				
2024				
Cat. profesional	M		F	
	N.º empleados	%	N.º 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%
2025				
Cat. profesional	M		F	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%
Directivos	14,00	95,28%	0,69	4,72%
Mandos intermedios	36,27	88,34%	4,79	11,66%
Técnicos	96,35	64,69%	52,59	35,31%
Operarios y auxiliares	90,59	85,62%	15,21	14,38%
Total	237,21	76,40%	73,29	23,60%





6. DERECHOS HUMANOS

6.1. Enfoque de Gestión

Estamos comprometidos con nuestros trabajadores. Nuestra política de Derechos Humanos establece que, para alcanzar nuestros objetivos y el desarrollo empresarial, debemos actuar de acuerdo a 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 noéticas están recogidos y expresados en la carta ética y el código de conducta del Grupo, publicado tanto en la web como en el portal del empleado.

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.
- Rechazar 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 y el 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 y el respeto al medioambiente, y a la participación en las comunidades locales. También se da información sobre comportamientos de neutralidad política y de calidad de los productos.

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

6.2. Medidas contra el acoso

Reconocemos la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo imposibilitando su aparición, erradicando todo comportamiento contrario al código, y planteando acciones de actuación y de sanción cuando estas se produzcan. Además, contamos con un protocolo de acoso a disposición de todos los empleados tanto en la web como en el Portal del Empleado.

No hemos tenido ningún caso de acoso en 2025.

Se realizado diferentes formaciones obligatorias:

- Protocolo contra el acoso
- Código de Conducta

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

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 física y psíquica de cada uno de nuestros empleados.

Por ello, contamos con un protocolo de acoso en donde se explica el marco de actuación en aquellos casos de acoso de cualquier tipo. El desarrollo y la aplicación del protocolo se basa en 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 anteriormente comentado.

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

- **Respeto y protección a las personas.** Se debe de actuar con discreción, prudencia y respeto para poder proteger la intimidad y la dignidad de la persona acosada. Se pone a disposición el delegado de Prevención o asesor de su elección si lo desean.

- **Confidencialidad.** Las personas que intervienen en este procedimiento están obligadas de guardar estricta confidencialidad y reserva.
- **Diligencia.** La investigación y la resolución sobre el acoso denunciado debe de realizarse sin demoras y en el menor tiempo posible.
- **Contradicción.** Aquellos que intervengan deben ser imparciales, buscando de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos que han sido denunciados
- **Restitución de las víctimas.** Si existiera una disminución del acoso, la víctima debe volver a su puesto de trabajo, siempre que la víctima está de acuerdo.
- **Protección de la salud de las víctimas.** Se adoptan medidas que son necesarias para garantizar protección de la salud del empleado/a afectado/a
- 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 la investigación.
- **Segunda fase - Valoración inicial:** El responsable de Recursos Humanos realiza una valoración inicial. Se pueden

tomar actuaciones complementarias como informes u entrevistas. Además, el responsable de Recursos Humanos puede tomar medidas cautelares que sean necesarias. Tras finalizar esta indagación previa, el responsable de Recursos Humanos emite un informe de valoración inicial en donde expone las conclusiones y propuestas de la investigación.

- **Tercera fase - Fase de Resolución:** A la vista del informe de valoración inicial se deberá tomar alguna de las siguientes alternativas:

- Archivar motivadamente la solicitud de intervención.
- Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciante.
- Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciado/a.
- Se declara un trato de conflicto laboral de carácter interpersonal de riesgo psicosocial: Si se trata de un conflicto se intenta resolverlo y se pone a disposición un mediador.

En caso de tratarse de otros problemas con riesgos psicosociales 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 RR. HH. 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:

- 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:

	2024	2025
Horas de formación	0	0
% empleados que recibe formación	0%	0%

No hemos tenido denuncias en relación con los Derechos Humanos en el ejercicio 2025.

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, velando 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 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. Para gestionar los datos personales de 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 el 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.
- Protección de las imágenes grabadas por las cámaras de videovigilancia.
- Coordinación de actividades.
- Acciones de *Marketing* y envío de información comercial a nuestros clientes actuales o potenciales.

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

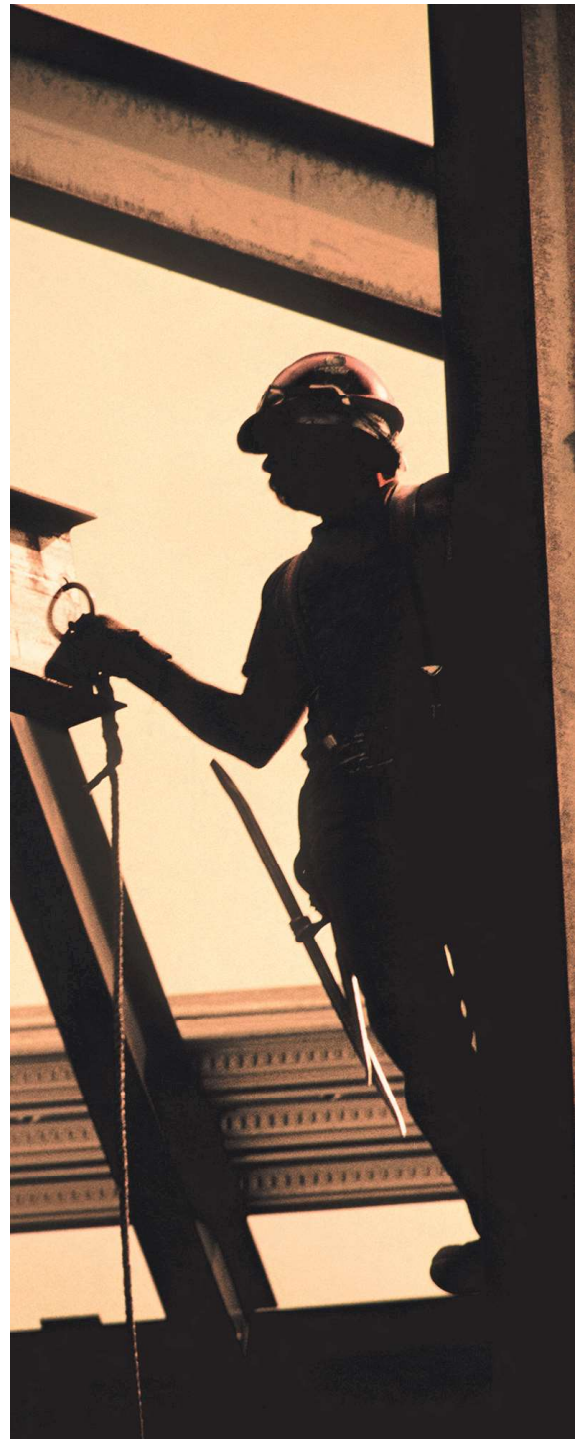
Por su parte, el Código de conducta del grupo dice:

“Todos los datos personales que recopilamos nos sirven para atender las necesidades de nuestros colaboradores, de nuestros clientes y, en general, del resto de partes interesadas. Necesitamos la dirección de correo electrónico de nuestros clientes o proveedores para poder enviarles información. Necesitamos el número de afiliación a la Seguridad Social, la dirección y el número de cuenta bancaria para gestionar la nómina y el empleo de nuestros empleados. Para trabajar con un nuevo cliente o proveedor, también necesitamos otros datos adicionales.

- Explicamos a toda persona que nos facilita sus datos personales qué tipo de información recopilamos, con qué finalidad y cómo contactarnos en caso de duda.
- No recopilamos ningún tipo de información sensible sobre estado de salud, origen étnico, preferencia sexual, ideología política o creencias religiosas.
- En ningún caso conservamos los datos personales durante más tiempo del que es estrictamente necesario legal o

profesionalmente.

- No conservamos ni accedemos a sus datos para fines personales, a menos que estemos autorizados para ello, y que sea estrictamente necesario para nuestro trabajo.
- Respetamos la vida privada de nuestros colaboradores y de nuestros compañeros.



6.4. Ética

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

Respetar al ser humano y la igualdad de oportunidades

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

Proteger la salud y la seguridad de cada individuo

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

Preservar los recursos del Grupo

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



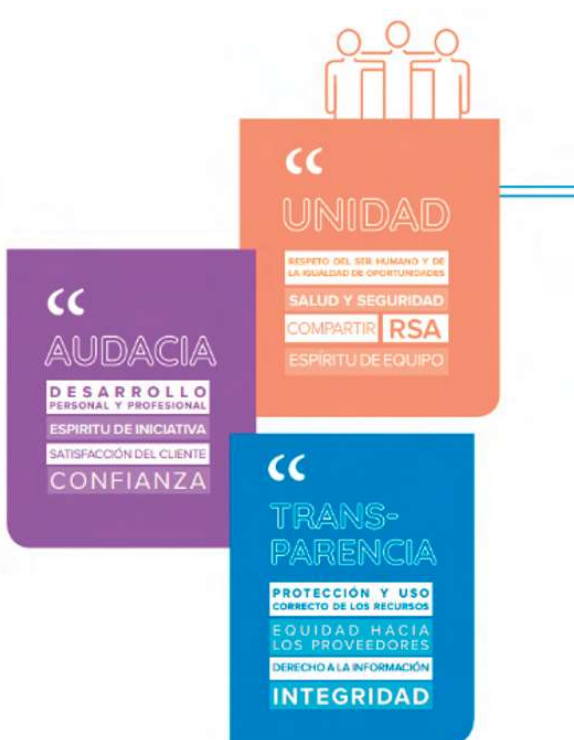


7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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, 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 cualquier 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 empresas del mercado, siempre respetamos el derecho de libre competencia y procuramos respetar con el máximo celo las normas sobre derecho a la competencia.

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 2025.

Sistema de gestión antisoborno

En octubre de este año 2025 hemos conseguido 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 actualizado las distintas políticas existentes además de la elaboración de algunas nuevas. Estas políticas están publicadas tanto en el portal del empleado, como en la web corporativa para que nuestros *stakeholders* puedan consultarla.

En 2025 se reforzaron los controles internos asociados a los procesos de pago, con el objetivo de incrementar la seguridad, reducir riesgos operativos y alinearse con las mejores prácticas de antisoborno y *compliance*.

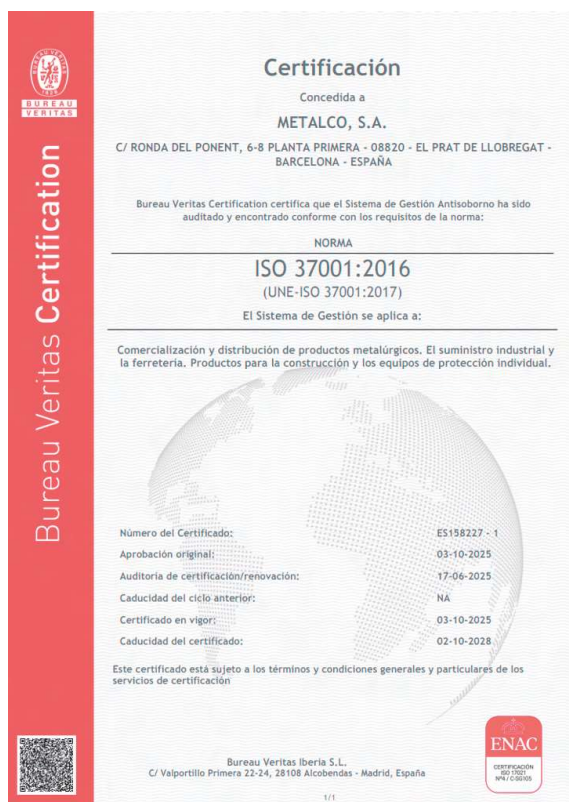
Durante este ejercicio se ha implantado un sistema de segregación de funciones en el que:

- La persona responsable de introducir o modificar el IBAN no es la misma que ejecuta el pago.
- La persona que autoriza o ejecuta el pago requiere la validación de un tercer responsable, reforzando así la trazabilidad y el control del proceso.



Se ha definido como objetivo para 2026 complementar la implantación de este modelo con el objetivo de minimizar riesgos de fraude interno y posibles manipulaciones.

A continuación se muestra el certificado obtenido:



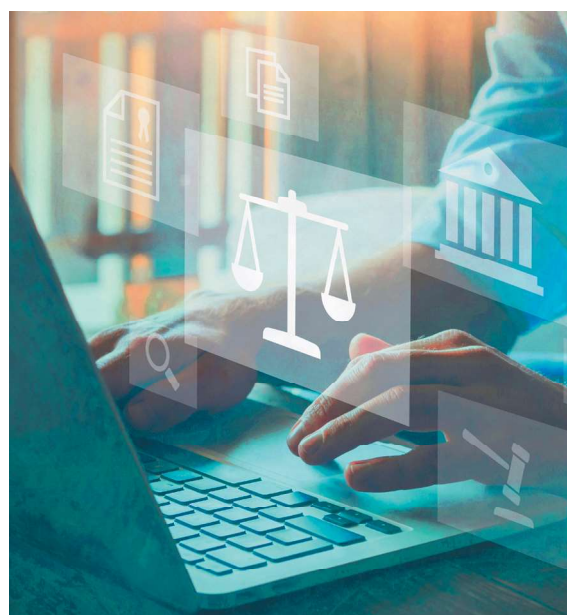
- Se hace seguimiento trimestralmente del sistema de gestión de Anticorrupción y Antisoborno por el comité de *Compliance* – Anticorrupción – Antisoborno.

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:

- Seguimiento de la matriz de riesgos.
- 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.

En el ámbito social, hemos reforzado nuestra colaboración con la Asociación Reto la Esperanza, a la que hemos destinado una donación de más de 83.000 euros en 2025, contribuyendo al desarrollo de proyectos de apoyo comunitario y atención a colectivos vulnerables.

7.4. Ciberseguridad

Hemos implementado 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.

Además, a partir de 2025, contamos con un ciberseguro corporativo que ofrece cobertura frente a incidentes de ciberseguridad, incluyendo accesos no autorizados, ataques informáticos y posibles brechas de seguridad.

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. 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 conversión a 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 y 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 colaboramos también con una empresa de trabajo temporal llamada ANANDA para la contratación de dos personas con diversidad funcional.

En el 2024 se realizaron dos donaciones de material EPI para los afectados por la DANA de Valencia. Estas donaciones fueron 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

En el año 2025 hemos instaurado el “Código de conducta para proveedores” que integra y sustituye el compromiso ambiental existente para proveedores, ampliando e incluyendo otros aspectos como derechos humanos, aspectos sociales, y prevención de la anticorrupción. Este código de conducta ha sido 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. 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 y trazabilidad en toda cadena de valor.
- Aplicar medidas internas de sostenibilidad y transición ecológica.
- Se priorizarán proveedores con certificación en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 37001:2016, y otras específicas de su sector.
- Se priorizará la elección de proveedores que cuenten con políticas relacionadas con medio ambiente y derechos humanos.
- Fomentar la adquisición de bienes y servicios de proveedores locales, siendo la base del compromiso público formal de PROLIANS METALCO para instaurar cadenas de suministro más sostenibles.
- Se priorizará proveedores que cumplan con los siguientes objetivos:
 - Deben ser transparentes en la respuesta a las licitaciones, así como en las evaluaciones o auditorías anuales.
 - Deben cumplir con los reglamentos locales, nacionales y/o internacionales, y que se apliquen a sus actividades en el ámbito de la protección del medio ambiente, y a la reducción de emisiones de GEI.
- Los productores o compañías que generen aguas contaminadas deben tratarlas antes de desecharlas en el entorno natural.
- Deben tener como objetivo reducir el consumo de agua.
- Deben estar comprometidos en la reutilización de materiales y en la reducción de residuos, y demostrar que es posible crear productos de alta calidad de manera respetuosa con el medio ambiente.
- Deben separar los residuos peligrosos de los no peligrosos, y gestionarlos con entidades autorizadas.
- Se priorizará proveedores que realicen compra de madera y productos derivados de la madera de fuentes sostenibles.

Desde el grupo, y, para garantizar que se cumplen todas las medidas necesarias en cuanto a Derechos Humanos y trazabilidad de los productos, se realizan auditorías periódicas a los proveedores en materia de Derechos Humanos, sobre todo en Asia, ya que es el continente donde se producen los productos que 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 son 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 reevaluación periódica que realizamos a los proveedores de mercancías y a los proveedores de gastos, evaluamos los siguientes criterios:

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

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

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

B) Criterios a nivel ambiental

Además, en nuestras evaluaciones iniciales y reevaluaciones periódicas establecemos una serie de parámetros y características que nos permite conocer si los proveedores son considerados **críticos a nivel ambiental**. La criticidad a nivel ambiental es medida de una manera u otra según el tipo de proveedor:

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



En el momento que realizamos la evaluación inicial a los nuevos proveedores de producto, dado que se desconoce el volumen de compras del año anterior, estos no se considerarán críticos a nivel ambiental. Se puede solicitar y disponer de información sobre su desempeño ambiental, pero no es necesario disponer del “Compromiso ambiental de Proveedores” firmado. En cambio, clasificamos como crítico/ no crítico a nivel ambiental los proveedores de gastos según los parámetros que hemos establecido en nuestro documento de “Requisitos Ambientales Proveedores”.

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

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001:2015, 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 para proveedores. 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”), han sido clasificados críticos, los criterios para que pueda tener una reevaluación positiva desde un punto de vista medio ambiental son:

- Disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado certificado (ISO14001:2015, reglamento EMAS, etc.) y en vigor.
- En caso de no disponer de un Sistema de Gestión Ambiental implantado, renovar el compromiso ambiental entre proveedor

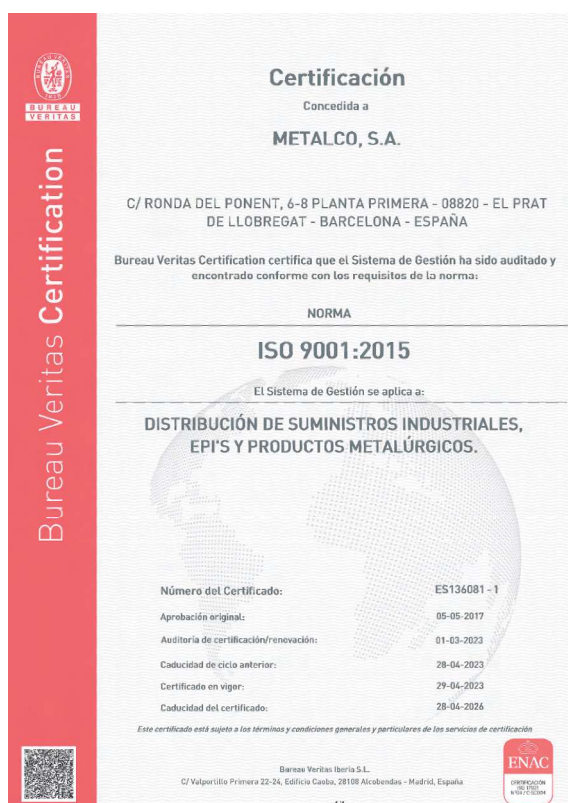
y Metalco.

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.



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 el 2024 se implementó 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 para realizar mejoras.

Durante el 2025 no hemos recibido quejas a través de hojas de reclamaciones por parte de nuestros clientes.

Durante 2025 se ha completado el proceso de cierre de la sucursal que Metalco Arquitectura en Acero mantenía en Portugal. No obstante, mantiene su actividad comercial en Portugal, garantizando la continuidad del negocio mediante un nuevo modelo de distribución. Como se ha comentado anteriormente, desde este ejercicio la comercialización de los productos se realiza a través de un subdistribuidor portugués, que opera con su propia red comercial, conservando Metalco Arquitectura la exclusividad de la distribución de la marca Jansen en el territorio luso.

Conservamos los documentos de forma segura y todas las transacciones deben ir acompañadas de las debidas autorizaciones y 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 2025.

Beneficios obtenidos:

País	2024	2025
España	4.421.180	5.370.535
Portugal	289.059	48.397
Total	4.710.239	5.418.932

Impuestos pagados:

País	2024	2025
España	1.714.188	1.560.010
Portugal	46.948	51.379
Total	1.761.136	1.611.389

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 tanto, el Grupo Metalco no paga los impuestos a la Agencia Tributaria sino al grupo.

La compañía se encuentra dentro de un grupo de consolidación fiscal de sociedades españolas, dependientes todas ellas directa o indirectamente del grupo Descours & Cabaud S.A.. A continuación, se muestran las empresas que componen el grupo fiscal en 2025:

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

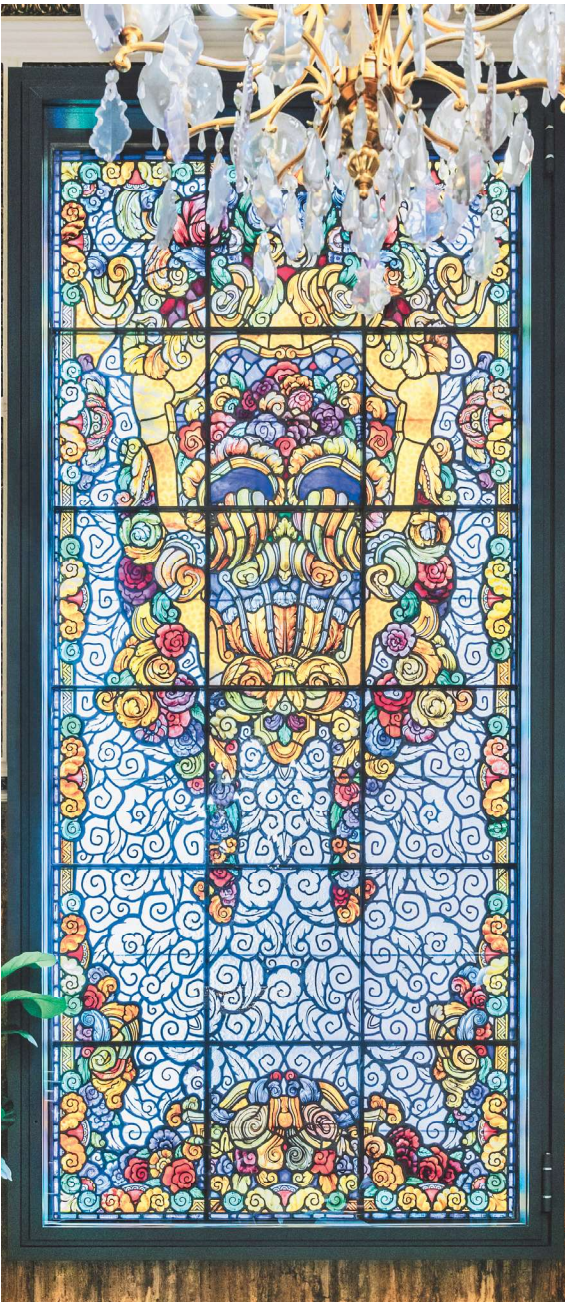


Donaciones realizadas:

País	2024	2025
España	0	83.482
Portugal	0	0
Total	0	83.482

Subvenciones recibidas:

País	2024	2025
España	61.663	17.068
Portugal	0	0
Total	61.663	17.068



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 2025. Ha sido formulado por el Consejo de Administración en su reunión del 31 de marzo de 2026, 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 Massonneau
Vocal

D. William Charles Marie du Bouexic de Pinieux
Vocal

D. Herve Marie Regis Patin
Vocal