



INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL DE LA NACIONES UNIDAS

2013-2014



STinser, Suministros integrales del acero

Polígono industrial de Ircio, parcelas 11, 13, 14 y 15

09200 Miranda de Ebro, Burgos

Apartado de Correos 397

www.stinser.com



Persona de contacto:

Paula García de Araoz, responsable de Marketing, Comunicación y Relaciones
Institucionales (stinser@stinser.com)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carta de renovación de compromiso	pág. 3
Información general	pág. 4
Derechos humanos	pág. 6
Principio 1	pág. 6
Principio 2	pág. 7
Derechos laborales	pág. 8
Principio 3	pág. 8
Principio 4	pág. 9
Principio 5	pág. 9
Principio 6	pág. 10
Derechos medio ambientales	pág. 11
Principio 7	pág. 11
Principio 8	pág. 11
Principio 9	pág. 12
Lucha contra la corrupción	pág. 13
Principio 10	pág. 13

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Miranda de Ebro (Burgos), a 15 de septiembre de 2014

Distinguidos señores:

Me complace presentarle la renovación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la presentación de nuestro segundo Informe de Progreso.

Nuestra empresa, STinser, fue constituida a finales del año 2009 con la idea de presentar un modelo innovador dentro del tradicional sector del acero. Desde el principio, siempre hemos tenido como prioridad convertir esta empresa en una organización con un gran sentido de la responsabilidad corporativa. En línea con esa idea, en 2011, nos adherimos al Pacto Mundial y participamos en la iniciativa RSE-PYME, llevada a cabo por el ICO y su organización.

Desde que nos adherimos al Pacto en diciembre de 2011, siempre hemos querido ir más allá, y todos los objetivos marcados en materia medioambiental y social los estamos cumpliendo según lo previsto, e incluso superamos nuestras expectativas.

En 2012, la empresa consiguió las certificaciones de las normas ISO 9001 e ISO 14001, con lo que garantizamos que nuestra metodología de trabajo esté validada internacionalmente y sea transparente para todos nuestros grupos de interés. En julio de 2014 renovamos el certificado de **ISO 14001** e incorporamos el certificado de **ISO/TS 16949**, precisado en nuestro sector.

Sin embargo, de lo que nos sentimos más orgullosos es nuestra capacidad por haber generado empleo en una zona geográfica que ha sufrido tanto en los últimos años. Nuestro compromiso con la Junta de Castilla y León, es decir, las autoridades locales, al inicio del proyecto fue marcarnos como objetivo la creación de 11 puestos de trabajo. En la actualidad, la organización está formada por **29 personas**, que viven en la localidad y alrededores.

Además, del total de nuestros proveedores, el 40% de ellos son locales, y eso teniendo en cuenta que las acerías, suministradoras de nuestra materia prima, se encuentran ubicadas en distintas zonas del mundo, por lo que el porcentaje de proveedores locales es muy alto.

Adjunto les remito el Informe del Pacto Mundial de Naciones Unidas, reiterando de este modo nuestro compromiso con los diez principios adscritos.

Atentamente,



José Ángel González Arias
Consejero Delegado

1. INFORMACIÓN GENERAL

STinser, pertenece al sector cuyo CNAE es 4672, y desarrolla su actividad ofreciendo un servicio integral del acero en producto plano. Dispone de un proceso productivo de deformación y corte de bobinas metálicas, hasta la obtención de flejes como producto final. En breve, podremos ofrecer formato de chapa y transformación de chapa y aluminio.

STinser está ubicada en Miranda de Ebro, Burgos, en el polígono industrial de Ircio. En la actualidad, nuestras instalaciones ocupan dos parcelas, si bien se ha adquirido una tercera para ampliar nuestras instalaciones, de acuerdo con nuestro plan estratégico de crecimiento.

Para mayor información, pueden visitar nuestra página web www.stinser.com.

Nuestro volumen de facturación se sitúa en los diez millones de euros anuales y el número de empleados asciende a 29, si bien la previsión es de crecimiento con la ampliación de la fábrica.

En la actualidad, STinser centra su actividad comercial en España al tratarse de un producto costoso de transportar, pero tiene prevista su salida al exterior entre 2014 y 2015, tanto a Francia como a Portugal por su proximidad geográfica.

Debido a que la empresa está ubicada en una zona que ha sufrido mucho económicamente en los últimos años, STinser ha recibido apoyo a la reindustrialización por parte de las autoridades estatales y locales. Por su parte, la compañía tiene el compromiso de generación de puestos de empleo directos e indirectos.

Para STinser, la definición de nuestros **grupos de interés** es muy importante, puesto que todo nuestro modelo de negocio gira en torno a ellos. Nuestros compromisos para con ellos son:

- Contribuir al crecimiento y a la competitividad de nuestros **clientes**.
- Favorecer el desarrollo personal de nuestros **empleados** y preservar su bienestar.
- Generar desarrollo económico y social dentro del **ámbito y entorno locales**.
- Colaborar en la protección del medio ambiente.
- Participar activamente en el avance del sector del acero.
- Cumplir con los comportamientos adoptados con **colaboradores y autoridades**.

Este **informe** que presentamos cubre el periodo de 2013 y mediados de 2014, y trata de perseverar sobre nuestra carta de intenciones de anteriores años, refrendando así la declaración de nuestros **principios deontológicos**.

No hay acción, proyecto o decisión en la empresa que no siga dichos principios, y así lo recogemos en **nuestra página web**, en el apartado de **responsabilidad corporativa**.

Tanto la Junta Directiva como los empleados de la compañía están totalmente comprometidos con esta causa, y así les transmitimos en nuestro modo de actuar tanto a clientes como proveedores y, por extensión, a la sociedad en general. Prueba de ello son nuestra **Visión** y nuestros **Valores**.

Visión:

Buscamos el equilibrio entre los beneficios obtenidos para el sector industrial y para la sociedad en general, sin repercutir en el medio ambiente.

Valores:

*Nuestros valores representan en su conjunto un código de conducta profesional, que define nuestra manera de hacer las cosas y nuestra cultura empresarial. Nuestra transparencia y respeto por todos los **grupos de interés** son nuestra razón de ser.*



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Nuestra actividad se desarrolla dentro del territorio nacional y, en caso de expandirnos en el futuro en el área comercial, siempre dentro de la Unión Europea.

Recientemente, la **red española del Pacto Mundial** ha sido reconocida como una de las diez redes locales con mejor desempeño por los líderes mundiales de sostenibilidad (<http://www.compromisorse.com/rse>).

Eso demuestra que España, y por extensión sus empresas, es un país comprometido con los Derechos Humanos. El actual gobierno español está elaborando un **Plan de Empresa y Derechos Humanos** en colaboración estrecha con el CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), por el cual se obligará a las grandes empresas privadas y de capital público, a mediar y comunicar el impacto de sus actividades en materia de derechos humanos.

En España, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Convenio Colectivo de cada sector velan por los derechos humanos, en concreto de los trabajadores.

En el caso de STinser, los valores de la empresa están definidos en el Plan Estratégico de la compañía y se hacen extensivos internamente a todos los empleados.

Disponemos de unos procedimientos y normativas internas básicas, difundidas a los empleados y con carácter de obligado cumplimiento. Dentro de este apartado, destaca el **protocolo de acogida para nuevos empleados**, en el que la seguridad de los individuos juega el papel más importante. Con esa premisa, cada nuevo empleado recibe una exhaustiva formación en materia de normas de seguridad.

En todas las salas de reuniones y zonas de trabajo, aparecen recogidos a modo de póster en la pared los **10 principios en materia de política de calidad, seguridad y medio ambiente**.

Para velar por el cumplimiento de la legislación laboral y prevención de riesgos y, por extensión, por los Derechos Humanos Fundamentales, contamos con servicios contratados a especialistas en cada materia:

- Asesoría financiera y laboral
- Servicios jurídicos de renombre

- Auditoría para la consecución de certificados ISO
- Auditoría financiera de prestigio internacional (dentro de las Big Four)
- Mutua de accidentes laborales y enfermedades profesionales
- Servicio de prevención de riesgos laborales

De manera continuada, se les da una primera oportunidad a alumnos de los institutos técnicos de Miranda de Ebro, donde está ubicada la planta, y a licenciados de las universidades de Castilla y León, la Comunidad Autónoma donde se encuentran las instalaciones, y País Vasco. Se les brinda, de este modo, la oportunidad de poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y, en algunos casos, tras las prácticas o becas, su primera experiencia laboral.

Como pequeñas aportaciones, apoyamos al equipo de fútbol local, que tanta afición arrastra en Miranda de Ebro, la población donde se localiza la fábrica.

Además, contribuimos en la Fundación BK de Vitoria (Álava), que basa su actividad fundamentalmente en el desarrollo de proyectos junto con distintas asociaciones y organizaciones con las que compartimos objetivos e inquietudes mediante patrocinios, acciones de difusión, la concesión de becas, la firma de convenios de colaboración y la promoción de la acción social y el voluntariado.

PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Todos nuestros empleados están **contratados directamente por la empresa** y, por tanto, bajo su propia responsabilidad de contratación según lo estipulado por la Ley, por lo que no hay peligro de situaciones irregulares que podrían venir derivadas por una subcontratación de servicios, por ejemplo.

Con respecto a nuestra cadena de suministro, nuestros proveedores más representativos corresponden a corporaciones de grandes dimensiones a nivel internacional que cumplen con requisitos certificados por normas internacionales.

Es cada vez más frecuente que nuestros propios clientes nos exijan que la materia prima que adquirimos de nuestros proveedores para ellos, es decir, el acero, provenga de acerías en que no se utilicen materiales que, de forma directa o indirecta, financian o benefician a grupos armados en regiones en conflicto.

Por tanto, nos vemos en el deber moral y la obligación de ajustarnos a la **política de minerales procedentes de zonas de conflicto** en los que se vulneren los

derechos humanos de manera sistemática, como sería el caso de la República Democrática del Congo y sus países limítrofes.

Éste será nuestro **objetivo y compromiso** con nuestros clientes: asegurarnos del país de origen de la materia prima adquirida por las acerías a las que STinser compra.

Asimismo, nuestros clientes también nos solicitan que se les informe si los materiales están **libres de radioactividad** y no contienen estaño, tantalio o tungsteno.

(véase

http://www.conflictfreemelter.org/documents/CFS_Audit_Protocol_3Ts_Spanish.pdf)

DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Todos los trabajadores de la empresa se encuentran cubiertos tanto de los Estatutos de los Trabajadores como del Convenio del sector del comercio de metal de Castilla y León.

Todos y cada uno de los empleados tiene el derecho y la libertad de afiliarse a un sindicato, cualquiera que sea. Además, por número de empleados, disponemos de un representante dentro de la plantilla de empleados.

En la actualidad, se está trabajando por ambas partes, Dirección y empleados, en un colectivo propio que asegure los puestos de trabajo existentes para los próximos cuatro años.

El diálogo entre las partes es muy fluido, con reuniones periódicas, gracias al reducido tamaño de la empresa.

PRINCIPIO 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Se entiende por trabajador a la persona física que voluntariamente presta sus servicios en régimen de ajenidad y dependencia a un empleador a cambio de una retribución. Para ser empleador hay que poseer personalidad jurídica y capacidad jurídica por lo que el Derecho laboral se remite a las reglas del Código Civil al efecto.

Partiendo de esa base, del derecho universal en el Estado español, STinser busca la fidelidad de sus empleados ofreciéndoles todas las ventajas de trabajar en una empresa preocupada por la salud y el bienestar de la plantilla.

Eso se ve reflejado con las instalaciones de primer orden en las que está ubicada la fábrica. Vestuarios independientes para hombres y mujeres, con duchas, taquillas, etc. Dos zonas de comedor con electrodomésticos, una en fábrica y otra en oficinas, aire acondicionado en las estancias, tanto de frío como de calor, bienes de equipo nuevos y de última tecnología, sillas ergonómicas, respeto por los tiempos de descanso, etc.

La formación de los empleados es de vital importancia para STinser. Se ha realizado una rigurosa formación a todos y cada uno de los empleados en materias de **prevención de riesgos laborales y plan de evacuación.**

Asimismo, se está ideando un **plan formativo individualizado**, en el que registraremos todos los cursos a los que ha asistido una misma persona y qué necesidades puede tener para completar su formación.

Cabe destacar el **programa de coaching** a mandos intermedios y de dirección que se ha llevado a cabo y que, no sólo beneficia a la empresa, sino que ayuda al enriquecimiento personal y profesional de cada uno de los participantes.

PRINCIPIO 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Afortunadamente, **en España y en toda la UE el trabajo infantil está totalmente prohibido y erradicado.** La legislación es muy rígida al respecto y la sociedad misma rechaza esta tipo de explotación.

Está totalmente prohibido el trabajo a los menores de dieciséis años, salvo su intervención en espectáculos públicos con autorización parental y escrita de la Autoridad Laboral.

También está prohibido el trabajo nocturno y las horas extraordinarias a los menores de 18 años, asimismo no son elegibles como candidatos en las elecciones sindicales.

En STinser, jamás se ha contratado ni se contratará a ningún trabajador menor de 18 años. La edad más temprana que se ha aceptado para periodo de prácticas equivale al último curso de Formación Profesional, lo que corresponde a un mínimo de 18 años, si bien se prefiere que tengan más de 20 años con un grado de madurez mayor. La contratación directa entre empleado y empresa no ha sido nunca antes de los 20 años.

PRINCIPIO 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

La empresa sigue una política de contratación que atiende a criterios de no discriminación y que contribuyen en la inserción laboral de personas desfavorecidas.

Se contrata por capacidades y aptitudes, no por género ni edad. Por ello, la plantilla de STinser, compuesta por 29 personas, es muy diversa.

Composición de la plantilla

Prácticamente la totalidad de la plantilla es local, tomándose por local un radio de 30 km.

La empresa opera en un sector en el que predominan los profesionales del sexo masculino. No obstante, dentro de la plantilla global, la distribución entre hombres y mujeres sigue una proporción equilibrada comparativamente con otras empresas del sector.

- En la actualidad, casi el 40% de la plantilla son mujeres, todas ellas ocupando puestos cualificados y de responsabilidad.
- El 30% del personal contratado se encontraba por encima de los 45 años o en periodo de desempleo de larga duración.
- El 27% de los empleados están por debajo de los 30 años, siendo para la mayoría su primer trabajo.
- Prácticamente, el 50% de la plantilla disfruta de un contrato a jornada completa de tiempo indefinido, frente al 20% de nuestro primer informe en 2011.

- No existe ningún expediente abierto por parte de ningún empleado ni ex empleado hacia la empresa y viceversa.

DERECHOS MEDIO AMBIENTALES

PRINCIPIO 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Disponemos de la **Certificación ISO 14001**, Sistemas de Gestión Ambiental, que ofrece a la empresa la posibilidad de sistematizar, de manera sencilla, los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que se desarrollan en la organización, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

A efectos autonómicos, somos socios del cluster de automoción de Castilla y León, Facyl, en el que existen grupos de trabajo compuesto por las empresas en el que se tratan temas relacionados con el medio ambiente (gestión de residuos, declaraciones responsables sobre usos de sustancias peligrosas, etc.)

PRINCIPIO 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

La actividad industrial que se desarrolla en la planta no supone ningún impacto potencial contra el medio ambiente dado que no se generan residuos peligrosos en el proceso productivo y la potencia instalada es inferior a 10.000 Kw. Además, se adoptan medidas correctoras seguras y eficaces, no presentando riesgo alguno para el medio ambiente.

El acero, nuestra materia prima, que posteriormente se transforma y comercializa, es un material 100% reciclable. En la transformación del mismo se genera residuo sólido como resultado del proceso productivo, a saber, virutas procedentes del corte longitudinal de la bobina de acero que se expulsarán al contenedor de la chatarra. Se gestiona para su reciclaje a través una línea de negocio de la empresa

que consiste en la venta de chatarra. Por tanto, se aprovecha absolutamente todo de la materia prima.

Todos los residuos generados son gestionados a través del procedimiento de gestión de residuos utilizando operadores certificados en este ámbito.

En toda la instalación existen contenedores de reciclaje y se insta a utilizar el menor papel posible y, siempre que sea para uso interno, que se reutilice el papel.

Los datos de consumo de la empresa en todo 2013 son:

- electricidad: 163,92 MWh
- gas: 53,94 MWh
- papel: 4 Ton
- agua (no disponible; es el polígono el que se asume este gasto por el momento)

A modo de ejemplo, Durante el primer semestre de 2014, los datos de los residuos son los siguientes:

- chatarra: 285,30 Ton (100% vendible y reciclable)
- papel, cartón y plástico: 13,52 Ton
- fieltros: 2 jaulas
- aceite: 0 recogidas

PRINCIPIO 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

La actual planta productiva y la ampliación de la misma se han ideado teniendo en cuenta elementos que contribuyen a la preservación del medio ambiente. Entre otros, destaca el diseño del cerramiento y cubierta del edificio, que minimiza el impacto paisajístico, y el jardín que rodea toda la fábrica, con una gran variedad de árboles y plantas.

Asimismo, toda la instalación de climatización utiliza como refrigerante el R410, que sólo contiene flúor, y no supone amenaza alguna para la capa de ozono. Todo el sistema de calefacción se ha adquirido con equipos eficientes energéticamente.

Existe una reducción de consumo energético gracias al uso de una iluminación con lámparas de bajo consumo.

Se sigue el cumplimiento de los límites de emisiones acústicas relacionadas a través de aislamientos específicos. No se producen emisiones de humo ni gases contaminantes y existe una recogida y aprovechamiento de aguas fluviales.

En cuanto al equipamiento informático de las zonas administrativas, se han dotado de nuevos equipos de última generación que contribuyen al ahorro energético. Los equipos de iluminación son de bajo consumo.

Nuestro objetivo es seguir en la misma línea de respeto hacia el medio ambiente, tal y como lo llevamos haciendo desde el comienzo del proyecto. Es una responsabilidad corporativa.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

STinser no dispone de una política relacionada con la corrupción, extorsión y blanqueo de capitales al no haber sido considerado un riesgo para la empresa. No obstante, destacan dos elementos fundamentales que permiten asegurar la inexistencia de estos aspectos en la actividad que lleva a cabo:

Primeramente, una empresa auditora de prestigio (Big Four) somete a las cuentas anuales a una auditoría externa y, una vez auditadas, son publicadas en el Registro Mercantil, quedando así de dominio público. De esta manera, se asegura la correcta gestión de la producción y capitales analizando cualquier derivación ilícita de la misma.

Por otra parte, STinser dispone de sistemas de información que ayuda al control de los procesos operativos, permiten la trazabilidad de los mismos y velan por que se acredite de manera lícita todo el flujo de capitales generado, evitando cualquier forma ilícita de blanqueo de capitales, corrupción o soborno.

La adhesión de la empresa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas corrobora el compromiso de luchar contra la corrupción.