



# II Memoria de Responsabilidad Social Empresarial 2016



OCTUBRE 2016

**INDICE**

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS.....	4
3. ALCANCE DE LA MEMORIA Y PERFIL DE LA EMPRESA.....	5
4. GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS).....	7
5. GOBIERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN .....	8
6. DERECHOS HUMANOS .....	9
Valoración, política y objetivos .....	9
Implementación.....	10
Medición de Resultados .....	10
7. PRINCIPIOS LABORALES.....	11
Valoración, política y objetivos .....	11
Implementación.....	11
Medición de Resultados .....	12
8. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES.....	12
Valoración, política y objetivos .....	13
Implementación.....	13
Medición de Resultados .....	13
9. PRINCIPIOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN.....	13
Valoración, política y objetivos .....	13
Implementación.....	14
Medición de Resultados .....	14

## 1. INTRODUCCIÓN

Nos complace presentarles la segunda edición de nuestra Memoria de Sostenibilidad, documento en el que queremos recoger el comportamiento de **METROLEC, S.L.** en materia económica, social y ambiental, con especial énfasis en las medidas de igualdad de oportunidades y la adquisición de un mayor compromiso con nuestra comunidad.

Con su publicación perseguimos un triple objetivo:

- Poner en valor la labor que hemos venido desarrollando en nuestra empresa en materia de responsabilidad social
- Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, así como, mejora de nuestra comunicación.
- Tener una guía de mejora continua en la que plasmar nuestros objetivos estratégicos, y comprobar el nivel de cumplimiento de los mismos.

2

Desde nuestros orígenes estamos implicados con la Responsabilidad Social Empresarial y la Innovación, realizando acciones que queremos compartir con todos Uds. y enmarcar dentro de una política de transparencia ante nuestros grupos de interés.

Esta memoria pretende, en la medida de nuestras posibilidades, contribuir a la implantación del desarrollo sostenible en la sociedad, y dar a conocer con transparencia y comparabilidad los logros obtenidos, con el buen hacer, profesionalidad y dedicación de toda la plantilla que formamos parte del proyecto de **METROLEC**.

Un cordial saludo,

La dirección de **METROLEC**.

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de METROLEC, S.L., con CIF B47571013 suscribe el presente documento que evidencia el compromiso asumido por la dirección de la empresa para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social de la Empresa como un camino de mejora en sostenibilidad e Innovación

Para ello, la empresa se compromete a:

1. Gestionar la Responsabilidad Social de la Empresa, lo que implica:
  - Elaborar un plan de RSE.
  - Elaborar el Informe de Sostenibilidad
2. Gestionar la Igualdad de Oportunidades en la organización, lo que implica:
  - Continuar con la implantación del plan de igualdad establecido
  - Elaborar informes de seguimiento

En Valladolid a 31 de octubre de 2016

La dirección de METROLEC

## 2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Para identificar nuestros principales impactos, riesgos y oportunidades en materia de Responsabilidad Social Empresarial, Igualdad de Oportunidades e Innovación (RSE+i), así como, para establecer nuestro plan de acción en RSE+i para el ejercicio 2016-2017 se han utilizado las siguientes herramientas de autodiagnóstico:

- Informe de seguimiento de RSE
- Informe de seguimiento de Plan de Igualdad
- Análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

### *Plan de RSE*

AREA	AMBITO	DESCRIPCIÓN	PLANIFICACIÓN
Medio Ambiente	<b>Medioambiental</b>	<b>Mejorar gestión de residuos</b>	<b>Junio 2017</b>
Personas	<b>Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>Superar segunda auditoría de seguimiento según norma OHSAS 18001</b>	<b>Noviembre 2016</b>
Económica	<b>Gestión de la Calidad</b>	<b>Superar segunda auditoría de seguimiento según norma ISO 9001:2008</b>	<b>Mayo 2017</b>
Económica	<b>Gestión de la Calidad</b>	<b>Adaptación a la nueva edición del 2015 de la norma ISO 9001</b>	<b>Diciembre 2017</b>
Personas	<b>Igualdad de Oportunidades</b>	<b>Protocolo contra la violencia de género</b>	<b>Diciembre 2017</b>
Economía	<b>Derechos Humanos</b>	<b>Código ético</b>	<b>Marzo 2018</b>
Proveedores	<b>Anticorrupción</b>	<b>Rechazo de proveedores con riesgo de incurrir en este tipo de delitos</b>	<b>Mayo 2017</b>
Personas	<b>Igualdad de oportunidades</b>	<b>Manual de acogida</b>	<b>Octubre 2016</b>
Personas	<b>Igualdad de oportunidades</b>	<b>Revisión de perfiles de puesto</b>	<b>Octubre 2016</b>

### 3. ALCANCE DE LA MEMORIA Y PERFIL DE LA EMPRESA

Informamos en el presente documento de las actividades de **METROLEC** comprendidas entre 1-11-2015 y 31-10-2016, en base a los 10 principios del Pacto Mundial, y lo hacemos bajo los criterios de transparencia, objetividad y veracidad, con el fin de que los grupos de interés de la empresa conozcan nuestro desempeño y resultados en los diferentes campos objeto de la memoria.

Persona de contacto para temas relacionados con la memoria:

Nombre: **Ludivina González**

Correo electrónico: [info@metrolec.es](mailto:info@metrolec.es)

Teléfono: **+34 983 214681**

Esta memoria no se verificará externamente, si bien, se dispone de un sistema integrado de gestión de la calidad y la seguridad y salud de las personas que incluye la auditoría interna de esta memoria.

No se ha establecido una frecuencia mínima de reporte, se considera adecuado un reporte bianual, salvo que se requiera por parte de los grupos de interés una periodicidad menor.

Ésta es realizable de forma directa e intuitiva, no obstante, se reflejan a continuación aquellos datos que puedan afectar a la misma:

- En 2013 realizamos nuestra primera Memoria de Sostenibilidad según criterios GRI 3.1 con datos de los años 2011 y 2014
- No se dispone de memoria de Sostenibilidad sobre los datos de los años 2013 y 2014
- En agosto de 2013 se obtiene la certificación OHSAS 18001 de seguridad y salud laboral
- En mayo de 2014 se obtiene la certificación ISO 9001 de gestión de la calidad
- En el año 2015 se realiza el I plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2015 - 2017

Los contenidos de la memoria son consecuencia de la reflexión y apuesta por la mejora continua realizada por la dirección y las personas que trabajan en **METROLEC**, teniendo en cuenta los objetivos y valores corporativos y en función del principio de “materialidad”, es decir, tratando de reflejar nuestros impactos más significativos desde el punto social, ambiental y económico.

#### *Compromiso con iniciativas externas*

**METROLEC** es una empresa integrada en la comunidad donde opera y que, en diverso grado, mantiene relación con organizaciones o entidades para estar bien posicionada en nuestro territorio de actuación y consolidar la relación con la comunidad, entre otras:

- Chárter de la Diversidad

## Perfil de la Empresa

A continuación, incluimos nuestros datos principales

**METROLEC, S.L.**

C/ Plomo 6, Nave 10 – Polígono San Cristóbal

47012 Valladolid



Actividad Principal: **Ingeniería de procesos productivos para el sector automoción, ofrecemos un servicio integral llave en mano.**

*Somos una Ingeniería de procesos productivos para el sector industrial, y especialmente del sector automoción en el Ensamblado de Chapa y Bienes de Equipo. Ofrecemos a nuestra clientela un servicio integral llave en mano: anteproyecto, diseño, fabricación, montaje, control, programación, puesta en marcha, asistencia y formación*

Nuestra historia la podemos resumir en:

*METROLEC inicia su andadura empresarial en el año 2006 como proveedor industrial y, en particular del sector del automóvil ofreciendo a nuestros clientes un servicio integral.*

*Durante estos años, hemos conseguido un importante crecimiento, tanto en la facturación, superior a los 7.000.000€, como de plantilla, con más de 35 personas en la actualidad.*

*Esto ha sido posible gracias a la confianza depositada por nuestros clientes, a la calidad profesional y personal de nuestro equipo de trabajo y una gestión empresarial sostenible.*

## 4. GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)

Nuestros grupos de interés son aquellas personas o colectivos que se ven afectados o tienen impacto en las actividades, servicios o productos de nuestra empresa.

Con el fin de potenciar la sostenibilidad a largo plazo de nuestra organización, es especialmente relevante para **METROLEC** conocer, priorizar y segmentar a nuestros grupos de interés para comprender mejor sus expectativas y establecer un diálogo constructivo con ellos que nos permita crear valor para todos y obtener su confianza.

Los grupos de interés que hemos identificado como prioritarios y/o que tienen mayor impacto en el negocio, cuentan con diferentes vías de participación, tanto formales como informales, para expresarnos sus sugerencias, quejas o indicaciones de cualquier tipo. Este diálogo fluido con ellos contribuirá a la mejora de nuestro desempeño y al progreso continuo de nuestra organización

Los principales grupos de interés que identificamos y el resumen de nuestras actuaciones son las siguientes:

QUIÉNES		Definición del Subgrupo	¿Por qué?	COMUNICACIÓN
Grupo de interés	Subgrupo	Peculiaridades	Demandas & Expectativas	QUÉ
<i>ver hoja 2</i>	<i>ver hoja 2</i>		<i>Ver hoja 2: Valoración de aspectos económicos, sociales y ambientales de los grupos de interés hacia nuestra empresa ¿qué buscamos?, ¿qué queremos?, ¿qué esperamos del grupo de interés?</i>	<i>Ver hoja 2: acciones que llevamos a cabo para comunicar</i>
PERSONAL	<b>Mandos Intermedios (jefes departamentos)</b>	Personas que llevan los diferentes departamentos de la empresa	Transparencia - Comunicación	Directivas, cultura, cambios, adaptación, implicación en la gestión económica
	<b>Personal Técnico</b>	Alta cualificación y experiencia	Menos trabajo en épocas sensibles (verano, navidad, S.S.)	Comunicación directa, Incentivos
	<b>Operarios</b>	Cualificados y alta disponibilidad	Mejor pagados y menos viajes	Reconocimiento / Integración
	<b>Persona autónomas (trabajadores por cuenta ajena)</b>	Personal especializado	Trabajo en continuo	Nuevos proyectos, cambios en la empresa, estrategia,...
PROPIEDAD (ACCIONISTAS Y/O INVERSIONISTAS)	<b>Personal Societario</b>	2 socios y una socia	Transparencia, implicación y rentabilidad	Indicadores de seguimiento de resultados e informes de evolución de proyectos
	<b>Capital</b>	Entidades financieras	Transparencia y plazos	Información de la rentabilidad de la empresa
CLIENTES/CONSUMIDORES/DISTRIBUIDORES	<b>Clientes Adquiridos</b>	Grandes empresas	Optimización, relación precio/calidad buena	Innovación técnica, cambios, mejoras ( Calidad, RSE. )
	<b>Clientes Potenciales</b>	Grandes empresas	Diferenciación, Innovación, precio	Nuestra experiencia, capacidad técnica, flexibilidad, cercanía,
PROVEEDORES/ACREEDORES	<b>Subcontratación</b>	Especializado	Trabajo y plazos de cobro	Nuestro impacto económico, social y medioambiental
	<b>Distribuidores material</b>	Importancia a la hora de la entrega al cliente final	Comunicación	Gestión de proyectos con informes y comunicación
	<b>Otros</b>	Proveedores de poco peso	Que les tengamos en cuenta	Política de la empresa con los proveedores, expectativas hacia los proveedores



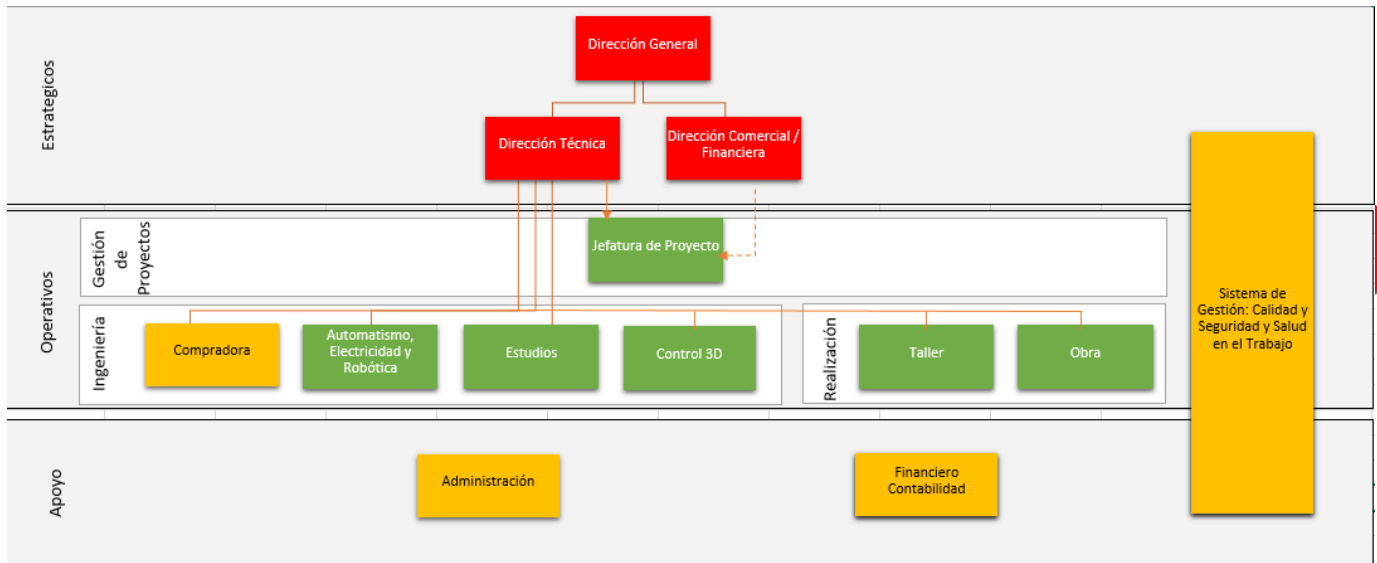
COMPETIDORES	<b>Leales</b>	Aquellos que aunque en el trabajando en el mismo sector con el mismo servicios se podría llegar a acuerdos puntuales y una comunicación bilateral sobre el sector.	Buenas prácticas en el sector	Las buenas prácticas económicas, sociales y medioambientales. Políticas de transparencia y colaboración
	<b>Desleales</b>	Intrusismo en el sector muy probablemente por la situación económica actual. Países con precios más bajos por sus menores costes de personal y medioambientales	Una parte del mercado actual	Memoria de sostenibilidad y de mejora de impactos a través de resultados sociales y medioambientales
AGENTES SOCIALES	<b>SINDICATOS</b>	Sin delegados sindicales en la empresa	Cumplir convenios colectivos	Gestión Sostenible y política de RRHH
	<b>ONGs</b>	Con especial relación con aquellas que tienen una especial relación con nuestra actividad;	Recursos	Posibles acciones de voluntariado
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	<b>Administración Local</b>	Ayuntamiento de Valladolid	Impuestos y tasas. Desarrollo de negocio local	Nuestro impacto económico, social y medioambiental local
	<b>Administración Regional</b>	Junta de Castilla y León	Impuestos y tasas	Participación en programas de becas y prácticas. Jornadas de apoyo a emprendedores y pymes.
SOCIEDAD	<b>Valladolid</b>	Ámbito de actuación	Desarrollo y participación social	Memoria de sostenibilidad y de mejora de impactos a través de resultados sociales y medioambientales.
	<b>Polígono San Cristobal</b>	ubicación empresarial	Asociacionismo	Colaboraciones y cooperaciones
MEDIO AMBIENTE		Residuos	Reciclado y reutilización	Compras con criterios ecológicos
		Gasoil	Reducción del consumo	Memoria de sostenibilidad

## 5. GOBIERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN

**METROLEC** en el proceso de definir su estrategia de responsabilidad social, identifica la visión, misión y el conjunto de valores fundamentales para establecer el marco de referencia dentro del cual la compañía incorpora la responsabilidad social empresarial y la innovación.

<b>MISIÓN</b>
Aportamos soluciones integrales de Ingeniería buscando siempre el resultado más óptimo la satisfacción de nuestros clientes, fomentando la innovación y la mejora continua.
<b>VISIÓN</b>
A través de nuestras competencias técnicas, innovadoras y responsables, queremos ser un referente en el sector de la Automoción en el Ensamblado de Chapa y Bienes de Equipo.
<b>VALORES</b>
Creemos en las personas que trabajan en equipo, con responsabilidad y profesionalidad, y que crecen en cada proyecto gracias a la experiencia compartida, buscando la eficiencia y la progresión continua para garantizar nuestro futuro y la satisfacción de nuestros clientes

## ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN



El **principio de precaución** se ha tratado desde el aspecto medioambiental encontrándose que a pesar de no estar certificado no se han identificado riesgos de peligro grave o irreversible para el medioambiente.

## 6. DERECHOS HUMANOS

- **PRINCIPIO 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia
- **PRINCIPIO 2:** Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

### Valoración, política y objetivos

METROLEC, en apoyo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y demás estándares de protección y apoyo a estos principios, quiere reafirmar su compromiso con la política y los objetivos que persiguen la protección y desarrollo de estos principios.

En este sentido, la compañía en el pasado 2015 desarrolló su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## Implementación

En relación al mencionado Plan de Igualdad de Oportunidades, el procedimiento para su puesta en marcha significó la participación en el proyecto de diversas partes implicadas, resaltando el papel del personal de la compañía, como sujetos activos de su creación, puesta en marcha y futuro desarrollo.

En este sentido, además, se estableció un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razones de sexo, con el fin de tener proteger a nuestro personal contra cualquier tipo de acoso

## Medición de Resultados

Estos son los indicadores de la Compañía más destacados en este ámbito de actuación:

MEDIDOR INDICADORES PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS		
INDICADOR	Estimación	Resultado
Incidentes registrados en la aplicación de los principios de los DD.HH.	0,00	<b>0,00</b>
Grado de implantación del I Plan de igualdad con respecto a lo planificado	100,00	<b>100,00</b>
Incidentes relacionados con el acoso sexual o acoso por razones de sexo	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## 7. PRINCIPIOS LABORALES

- **PRINCIPIO 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **PRINCIPIO 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **PRINCIPIO 5:** Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **PRINCIPIO 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### Valoración, política y objetivos

METROLEC en consonancia con la normativa tanto estatal como internacional, asume como suyos estos principios que rigen los derechos laborales básicos de sus empleados, actuando con la máxima responsabilidad en esta área.

METROLEC promociona y participa en todas aquellas actividades que promuevan la efectividad de estos principios, colaborando con las organizaciones sindicales y empresariales para una mayor efectividad de la negociación colectiva. En este sentido, METROLEC garantiza el 100% de cobertura por pactos colectivos a sus empleados, proporcionando salarios por encima del mínimo legal establecido, y promocionando los cauces de negociación colectiva tanto dentro como fuera de la propia compañía.

METROLEC rechaza rotundamente cualquier manifestación de trabajo bajo coacción o amenaza, así como el trabajo infantil. Sobre este punto, METROLEC al estar bajo el amparo de la legislación laboral española, puede asegurar el cumplimiento de estos principios, además suscribe el Código Deontológico de Grupo Renault, por el cual se protege al personal, accionistas y sociedad en general y lo hace extensible a empresas cliente y proveedoras

Por último, reafirmamos nuestro compromiso con la desaparición de toda forma de discriminación en el acceso al empleo y en la aplicación de las normas laborales, a través de la puesta en marcha de nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la desde el año 2014 con la certificación del sistema de gestión de la seguridad y salud laboral OHSAS 18001 y la firma del Chárter de la Diversidad.

### Implementación

En este ámbito, METROLEC desde hace años, viene mejorando notablemente la implementación de los principios que rigen la actuación en el ámbito laboral, destacando sus actuaciones en áreas como:

- La prevención de riesgos laborales, con la certificación desde agosto de 2014 de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales basado en el estándar OSHAS 18001, que nos obliga a establecernos objetivos anuales de mejora en este ámbito.

- La implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que incluye el compromiso explícito de la dirección en este ámbito y la sensibilización y formación recibidas en esta materia por parte de la plantilla
- Protocolos e instrucciones técnicas sobre la selección y formación del personal establecidas dentro del marco del sistema de gestión de calidad de la empresa según la norma ISO 9001 edición 2008, certificado en el año 2015.

## Medición de Resultados

Estos son los indicadores de la Compañía más destacados en este ámbito de actuación:

12

MEDIDOR INDICADORES PRINCIPIOS LABORALES		
INDICADOR	Estimación	Resultado
Incidentes registrados en relación al trabajo infantil, bajo coacción o en condiciones de riesgo	0	0
Registro de accidentes laborales	1	0
Incidentes registrados en relación a la discriminación de condiciones laborales y de	0	0

Estos resultados se mantienen desde el año 2014, 0 accidentes laborales, 0 incidentes registrados en relación al trabajo infantil, bajo coacción o en condiciones de riesgos, 0 incidentes registrados en relación a la discriminación de condiciones laborales y de empleo

## 8. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

- **PRINCIPIO 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **PRINCIPIO 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **PRINCIPIO 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## Valoración, política y objetivos

METROLEC está comprometida con estos principios, en especial el ligado al desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, no obstante, se deben trasladar a acciones, tal como aparece en el plan de RSE, el enfoque preventivo sobre el medio ambiente y la responsabilidad ambiental.

## Implementación

Conscientes del impacto ambiental que la actividad industrial conlleva, METROLEC ha continuado en este sentido, avanzando en medidas que reducen sensiblemente su impacto ambiental, mejorando la gestión de sus residuos e identificando sus aspectos ambientales.

13

## Medición de Resultados

Estos son los indicadores de la Compañía más destacados en este ámbito de actuación:

MEDIDOR INDICADORES MEDIOAMBIENTALES		
INDICADOR	Estimación	Resultado
Registro de incidencias Medioambientales	2	0

## 9. PRINCIPIOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

- **PRINCIPIO 10:** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas incluidas la extorsión y el soborno.

## Valoración, política y objetivos

METROLEC asume totalmente este principio, rechazando cualquier forma de corrupción dentro de sus actividades comerciales, siendo especialmente cuidadoso en este ámbito a la hora de establecer lazos comerciales con países sospechosos de realizar este tipo de prácticas.

Para ello, se realizan pormenorizadas evaluaciones a la hora de homologar proveedores, suscribiendo además lo establecido en el código deontológico de Renault, al respecto de estas políticas.

## Implementación

Conscientes del impacto ambiental que la actividad industrial conlleva, METROLEC ha continuado en este sentido, avanzando en medidas que reducen sensiblemente su impacto ambiental, mejorando la gestión de sus residuos e identificando sus aspectos ambientales.

Para dar efectividad a este principio, METROLEC incluirá dentro de su procedimiento de evaluación de proveedores el rechazo de aquellos agentes con antecedentes relacionados con hechos de corrupción o similares

14

## Medición de Resultados

Estos son los indicadores de la Compañía más destacados en este ámbito de actuación:

MEDIDOR INDICADORES PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN		
INDICADOR	Estimación	Resultado
Estudios previos de homologación de clientes y proveedores	100%	100%