

INFORME DE PROGRESO RESPONSABILIDAD SOCIAL 2017

-PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS-

Fecha: 17/08/2018

MA033/05/2017



MMM

Excellence in
tube systems



ÍNDICE

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL..... | 5 |
| 2 | INFORMACIÓN GENERAL GRUPO MMM..... | 6 |
| 2.1 | ESTRATEGIA Y GOBIERNO..... | 7 |
| 2.2 | OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS..... | 7 |
| 3 | ACTUACIONES REALIZADAS POR EL GRUPO MMM EN 2016 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS..... | 8 |
| 3.1 | Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. | 8 |
| 3.1.1 | Análisis..... | 8 |
| 3.1.2 | Hechos actuales..... | 8 |
| 3.1.3 | Actuaciones realizadas..... | 8 |
| 3.1.4 | Objetivos..... | 9 |
| 3.2 | Principio 2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos..... | 9 |
| 3.2.1 | Análisis..... | 9 |
| 3.2.2 | Hechos actuales..... | 9 |
| 3.2.3 | Actuaciones realizadas..... | 9 |
| 3.2.4 | Objetivos..... | 10 |
| 3.3 | Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva..... | 10 |
| 3.3.1 | Análisis..... | 10 |
| 3.3.2 | Hechos actuales..... | 10 |
| 3.3.3 | Actuaciones realizadas..... | 10 |
| 3.3.4 | Objetivos..... | 10 |
| 3.4 | Principio 4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción..... | 11 |
| 3.4.1 | Análisis..... | 11 |
| 3.4.2 | Hechos actuales..... | 11 |
| 3.4.3 | Actuaciones realizadas..... | 11 |
| 3.4.4 | Objetivos..... | 11 |



| | | |
|--------|--|----|
| 3.5 | Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.... | 11 |
| 3.5.1 | Análisis..... | 11 |
| 3.5.2 | Hechos actuales..... | 11 |
| 3.5.3 | Actuaciones realizadas..... | 11 |
| 3.5.4 | Objetivos..... | 12 |
| 3.6 | Principio 6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. | 12 |
| 3.6.1 | Análisis..... | 12 |
| 3.6.2 | Hechos actuales..... | 12 |
| 3.6.3 | Actuaciones realizadas..... | 12 |
| 3.6.4 | Objetivos..... | 13 |
| 3.7 | Principio 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente..... | 13 |
| 3.7.1 | Análisis..... | 13 |
| 3.7.2 | Hechos actuales..... | 13 |
| 3.7.3 | Actuaciones realizadas..... | 13 |
| 3.7.4 | Objetivos..... | 13 |
| 3.8 | Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental..... | 13 |
| 3.8.1 | Análisis..... | 13 |
| 3.8.2 | Hechos actuales..... | 14 |
| 3.8.3 | Actuaciones realizadas..... | 14 |
| 3.8.4 | Objetivos..... | 14 |
| 3.9 | Principio 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente..... | 14 |
| 3.9.1 | Análisis..... | 14 |
| 3.9.2 | Hechos actuales..... | 14 |
| 3.9.3 | Actuaciones realizadas..... | 14 |
| 3.10 | Principio 10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas Extorsión y soborno. | 15 |
| 3.10.1 | Análisis..... | 15 |
| 3.10.2 | Hechos actuales..... | 15 |
| 3.10.3 | Actuaciones realizadas..... | 15 |
| 3.10.4 | Objetivos..... | 15 |

1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

D. Jordi Priu Pont como presidente del Grupo MMM (CEO).

Que tras el segundo año de adhesión al Pacto Mundial, el Grupo MMM tiene interés en continuar en la línea de compromiso mediante el presente Informe de Progreso en el que se muestra el cumplimiento de los principios de la entidad que represento.

Durante este segundo año, nuestro compromiso con la sociedad ha ido en aumento y en relación al desarrollo sostenible de nuestra actividad mediante objetivos como la disminución del consumo energético y la minimización de recursos materiales peligrosos para nuestro entorno laboral y ambiental.

Desde el Grupo MMM se apuesta por mejorar la calidad del servicio para cumplir con las expectativas de nuestros clientes. Como resultado de esta apuesta la empresa ha renovado sus compromisos con las certificaciones IATF 16949, ISO 14.001. La entidad apuesta por la mejora continua y, en este sentido, se trabaja día tras día.

Para el próximo año nuestro objetivo es seguir creciendo en la mejora continua y dar a conocer a nuestros clientes y proveedores la importancia de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ya que es sinónimo de transparencia.

Y para que así conste, se firma en la fecha y lugar indicados.



Molins de Rei, 17 de Agosto de 2017



2 INFORMACIÓN GENERAL GRUPO MMM

Dirección: C/ Miquel Torelló i Pagès 25

Enlace web: www.mmm.es

Alto cargo: Jordi Priu Pont (CEO)

Año de adhesión: 2016

Número de empleados: 825, a fecha de 17 de Agosto de 2018

Sector: Automoción

Actividad: Fabricación de tubos para la automoción

Ventas/Ingresos: 55.000.000€ (cifra de negocio año 2017)

Ayudas financieras obtenidas del gobierno: Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Sociedad, Administración Pública, Clientes, Proveedores, Trabajadores

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés: Se considera que son los principales grupos con los que interactúa la empresa y los que pueden verse afectados en la toma de decisiones de la empresa.

Países en los que está presente: España, Rumanía, Rusia, Francia, Alemania, Reino Unido y México.

Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se han considerado los principales procesos y grupos de interés de la organización.

Forma de difusión del Informe de Progreso: Intranet

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Acuerdos de reducción de CO2 Administración Autonómica.

Periodo cubierto de la memoria: 2017

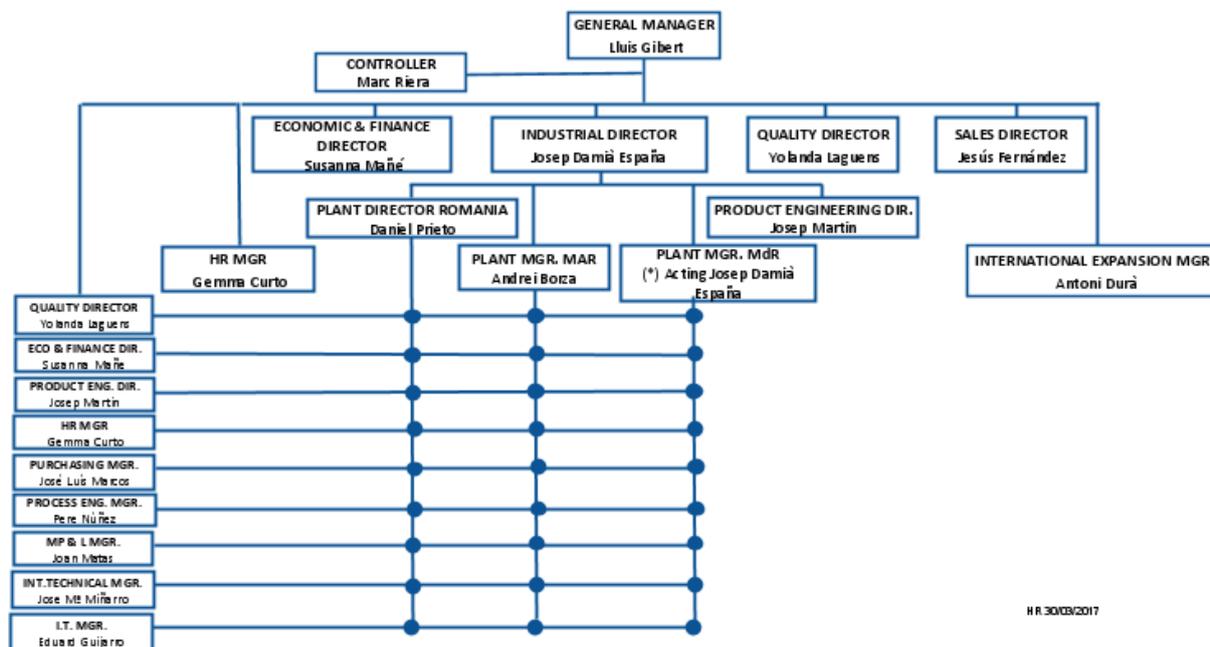
Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual



2.1 ESTRATEGIA Y GOBIERNO

El grupo **MMM** posee un canal de Sugerencias disponible para todos los empleados del grupo u mediante encuestas de satisfacción anual que se extraen de los reportes de clientes.

A continuación, se muestra el organigrama del grupo **MMM**



A través de las reuniones del Comité de Dirección y de los Comités de Ética se debaten los aspectos recogidos en los 10 principios del Pacto Mundial, los cuales son analizados posteriormente para saber la consecución o no de dichos aspectos en nuestras actividades diarias y problemas éticos que se pudiesen presentar.

El Consejo de Dirección apoyado por el Consejero Delegado y con el soporte del Departamento de Recursos Humanos, de Calidad y Medio Ambiente se encarga de las decisiones relativas a RSE dentro de la empresa.

2.2 OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Actualmente, la organización no tiene en vías de desarrollo proyectos de colaboración ni de apoyo a grupos de interés como pueden ser UNICEF, UNWOMEN etc.



3 ACTUACIONES REALIZADAS POR EL GRUPO MMM EN 2016 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS.

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

3.1.1 Análisis

La organización ha realizado un análisis y no se detectan factores de riesgo para el ámbito de la vulneración de los Derechos Humanos fundamentales dentro de nuestro ámbito de influencia.

3.1.2 Hechos actuales

La entidad cuenta con un Código de Conducta que incluye el respeto de los derechos humanos.

La empresa está desarrollando el departamento de Recursos Humanos para incluir, en su política, este principio. Además, cada vez que se incorpora una persona, en la organización, se le aplica un plan de integración, basado en un en el Manual de Bienvenida dónde se recogen los principios del pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La organización ha desarrollado una posición como *Compliance Officer* cuyo objetivo es velar para desarrollo y cumplimiento del código de conducta en toda la organización.

Las metas de la empresa son: desarrollar el Código de Conducta, en todo el grupo e integrarlo en su sistema de gestión.

3.1.3 Actuaciones realizadas

Desde agosto de 2017 las actuaciones que se han llevado a cabo, en relación a este principio, están dirigidas, en su mayor parte, a los empleados. Al inicio, en la incorporación, se proporciona un Manual de Bienvenida y se facilita formación e información relacionada con PRL, información sobre los sistemas de calidad y medioambiente, el manual de buenas prácticas, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: buzón de sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos, así como la política del grupo en materia de: misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa. Además se les informa acerca del uso de la intranet para acceder



al buzón de sugerencias, al Código de Conducta y a la Información relevante sobre Medio Ambiente.

3.1.4 Objetivos

Realizar formaciones para que la totalidad de los empleados hayan sido formados e informados sobre los principios de los Derechos Humanos.

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

3.2.1 Análisis

La organización tiene establecido, en su Sistema General de la Calidad, los requisitos que debe cumplir una organización para ser un proveedor. De esta manera el grupo MMM se asegura que su cadena de proveedores cumple con la legislación y que comparte nuestras directrices éticas.

3.2.2 Hechos actuales

MMM cuenta con un manual de proveedores que debe seguir cualquier proveedor que colabore con la organización. En este manual se definen todas las directrices especificadas en nuestra Política de grupo.

De la misma manera, se responde a cualquier queja o sugerencia por parte de los proveedores, en adecuación al proceso implantado en la organización, de atención a quejas/reclamaciones y sugerencia.

Actualmente nuestros proveedores poseen Certificaciones relativas a las normas de calidad ISO 9001 e IATF 16949 y relativa a la norma ambiental ISO 14001. Nuestros criterios de selección excluyen a nuevos proveedores que no tengan estas certificaciones.

En el periodo reflejado no se han registrado quejas con nuestros proveedores, si bien se ha decidido rescindir el contrato con alguno de ellos para unificar servicios a proveedores certificados y comprometidos con las acciones del grupo MMM.

3.2.3 Actuaciones realizadas

Incluir, en los criterios de adjudicación, en caso de las mismas condiciones, tener en cuenta la política de responsabilidad social y su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



3.2.4 Objetivos

Realizar formaciones para que la totalidad de los empleados hayan sido formados e informados sobre los principios de los Derechos Humanos.

3.3 Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

3.3.1 Análisis

No se han determinado factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Se cuenta con un convenio colectivo que se va modificando periódicamente así como con los estatutos de los trabajadores que amparan la negociación colectiva.

3.3.2 Hechos actuales

La organización se rige por el Convenio Estatal de la SideroMetalurgia, en todas las plantas del grupo.

3.3.3 Actuaciones realizadas

Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados.

Se concede el derecho a la libertad de afiliación y las negociaciones entre trabajadores y empresario, reflejado en nuestro código ético.

De manera bianual se lanza la encuesta de satisfacción de los empleados la cual es analizada en las revisiones por la dirección. Está disponible en la intranet del grupo un formulario de quejas/sugerencias de mejora.

3.3.4 Objetivos

Publicar una política de recursos humanos para definir los puntos en común de las normativas de cada país en relación a la negociación colectiva.



3.4 Principio 4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

3.4.1 Análisis

La actividad que realiza el grupo MMM, el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo ya que se prohíbe la contratación de personal que sea inferior a los 20 años.

3.4.2 Hechos actuales

El número de horas, así como la remuneración de los trabajadores, viene recogida en las tablas salariales del Convenio Colectivo al que la empresa se acoge. Estos salarios son revisados periódicamente.

3.4.3 Actuaciones realizadas

Ya que no es un factor de riesgo de nuestra actividad no se lleva a cabo ninguna acción concreta en este sentido.

3.4.4 Objetivos

Publicar una política de recursos humanos para definir la edad mínima en los procesos de selección.

3.5 Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

3.5.1 Análisis

Debido a la ubicación de las plantas del grupo MMM, no se detecta este tipo de riesgo ya que la empresa no cuenta con menores de edad

3.5.2 Hechos actuales

Actualmente, el grupo MMM se acoge a la legislación vigente en la materia laboral. Actualmente no existe en la empresa trabajadores de menos de 18 años.

3.5.3 Actuaciones realizadas

Ya que no es un factor de riesgo de nuestra actividad no se lleva a cabo ninguna acción concreta en este sentido.



3.5.4 Objetivos

Publicar una política de recursos humanos para definir la edad mínima en los procesos de selección.

3.6 Principio 6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

3.6.1 Análisis

El grupo MMM realiza de forma bianual encuestas de satisfacción, dónde, entre otras cosas, tienen como objetivo, detectar comportamientos discriminatorios. Asimismo, en las contrataciones, cursos de formación que se realizan, así como la promoción interna, se basa en las capacidades de cada empleado, teniendo todos ellos las mismas oportunidades sin que exista ningún tipo de discriminación por sexo, cultura, raza, etc. En la mayoría de las ocasiones las necesidades de formación vienen determinadas por las necesidades de los proyectos en los que se encuentran los empleados.

3.6.2 Hechos actuales

El plan de formación se basa en la Descripción de Lugar de Trabajo y es independiente de la persona que ocupe el cargo.

3.6.3 Actuaciones realizadas

Durante los procesos de selección que se han dado en el periodo en curso, se han examinado las competencias profesionales, la experiencia y la capacidad técnica de aquellas personas que han optado a un puesto de trabajo en un momento determinado.

Directivos frente a empleados: 10 %

Directivos mujeres: 30%

Directivos hombres: 70%

Mujeres: 36,8 %

Hombres: 63,2 %

Mayores de 45 años: 51,3 %

Menores de 35 años: 10,6 %

Esta información no se publica en ningún sitio con las cifras exactas, pero sí se hace mención a la existencia de un consejo directivo y de una plantilla compuesta por hombres y mujeres.



El Comité de Código Ético es la figura a la cual los empleados deben dirigirse en caso de acoso o discriminación. No se ha procedido a la apertura de ningún expediente de este tipo.

3.6.4 Objetivos

Publicar en el código de conducta los criterios para evitar prácticas que vulneren este principio durante la contratación.

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

3.7.1 Análisis

Las plantas del grupo MMM están certificadas en gestión ambiental bajo el marco de la norma ISO 14001:2015, posee una política de gestión medioambiental a disposición de todo el personal, publicada en su página web y actualizada por el Consejo de Dirección.

3.7.2 Hechos actuales

El grupo ha renovado los certificados ISO 14.001 así como su implantación a la nueva versión de la norma ISO 14.001:2015

3.7.3 Actuaciones realizadas

Modificación y restricción de los criterios de evaluación ambiental.

3.7.4 Objetivos

La entidad posee iniciativas en cuanto a la reducción del uso de sustancias peligrosas y de embalajes así como el control y monitoreo del consumo de agua y electricidad.

3.8 Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental

3.8.1 Análisis

Mediante la evaluación anual de aspectos ambientales, la empresa determina los factores de riesgo inherentes a su actividad en materia medioambiental. Actualmente se han detectado aspectos ambientales significativos en base a la generación de residuos de proveedores y en el uso de embalajes.



3.8.2 Hechos actuales

Además de que los aspectos significativos sean motivo de objetivo, se fomenta, a nivel de proveedores la responsabilidad ambiental en base a preferir proveedores con certificados ISO 14.001 pero, para proveedores críticos para el medio ambiente, se les obliga a tener la certificación en ISO 14.001 o un documento de desempeño de su sistema de gestión de residuos.

3.8.3 Actuaciones realizadas

Nuevo boletín semestral de comunicación a nivel de grupo con un apartado de desempeño ambiental

3.8.4 Objetivos

Incluir información para todos los empleados sobre el consumo de recursos naturales para el desarrollo de nuestra actividad en la intranet.

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

3.9.1 Análisis

En la medida de lo posible se intentan minimizar los viajes y las salidas a clientes exteriores mediante el uso de la videoconferencia.

En la medida de lo posible se intentan adquirir equipos y tecnologías que sean lo menos agresivos contra el medio ambiente.

La entidad no puede hacer mucho más en este ámbito porque en un elevado porcentaje las tecnologías actuales no tienen mejoras energéticas significativas.

3.9.2 Hechos actuales

En los cuadernos de cargas se han definido los criterios generales de compra sostenible para maquinaria.

3.9.3 Actuaciones realizadas

Se trabaja con proveedores clave para el desarrollo tecnológico, desde un punto eficiente y medioambiental a fin de mejorar el producto suministrado al grupo MMM.



3.10 Principio 10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas Extorsión y soborno.

3.10.1 Análisis

Se han realizado análisis de sobornos y anticorrupción a través de los requisitos de nuestros clientes.

Asimismo, en nuestra entidad se realizan auditorías financieras de forma anual, y las cuentas están depositadas en el Registro Mercantil.

La organización ha desarrollado una posición como *Compliance Officer* cuyo objetivo es velar para desarrollo y cumplimiento del código de conducta en toda la organización.

3.10.2 Hechos actuales

Actualmente se dispone de una política anticorrupción para todo el grupo dedicada a la toma de decisiones. La totalidad de nuestros empleados conoce la política ya que se entrega en el momento de su incorporación.

3.10.3 Actuaciones realizadas

Creación de una política de grupo anticorrupción.

3.10.4 Objetivos

Las metas de la empresa son: desarrollar el Código de Conducta, en todo el grupo e integrarlo en su sistema de gestión.