

# INFORME DE PROGRESO RESPONSABILIDAD SOCIAL 2019

-PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS-

Fecha: 31/08/2020

MA033/05/2017



## 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 .....	9
3.1.4	Objetivos.....	9
3.2	Principio 2. Las entidades deben asegurarse de que sus compañías 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 .....	10
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 .....	11
3.3.4	Objetivos.....	11
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.....	12



3.5	Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	12
3.5.1	Análisis .....	12
3.5.2	Hechos actuales .....	12
3.5.3	Actuaciones realizadas .....	12
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 .....	13
3.6.3	Actuaciones realizadas .....	13
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 .....	14
3.7.3	Actuaciones realizadas .....	14
3.7.4	Objetivos.....	14
3.8	Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental .....	14
3.8.1	Análisis .....	14
3.8.2	Hechos actuales .....	14
3.8.3	Actuaciones realizadas .....	15
3.8.4	Objetivos.....	15
3.9	Principio 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	15
3.9.1	Análisis .....	15
3.9.2	Hechos actuales .....	15
3.9.3	Actuaciones realizadas .....	15
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 .....	16
3.10.3	Actuaciones realizadas .....	16
3.10.4	Objetivos.....	16

# 1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

D. Jordi Priu Pont como Consejero Delegado (CEO) del Grupo **MMM**, declara:

Que, por cuarto año consecutivo 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 esta compañía.

A lo largo de este año, hemos mantenido nuestro compromiso con la sociedad 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, siguiendo los mismos objetivos que el período anterior.

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 compañía ha renovado sus compromisos con las certificaciones IATF 16949, ISO 14.001 al igual que el año anterior. La entidad apuesta por la mejora continua y, en este sentido, se trabaja día a día.

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, 31 de Agosto de 2020



## 2 INFORMACIÓN GENERAL GRUPO MMM

Dirección: C/ Miquel Torelló i Pagès 25 08750 – Molins de Rei

Enlace web: [www.mmm.es](http://www.mmm.es)

Alto cargo: Jordi Priu Pont (CEO)

Año de adhesión: 2016

Número de empleados Grupo: 779, a fecha de 31 de diciembre de 2019

Sector: Automoción

Actividad: Fabricación de tubos para la automoción

Ventas/Ingresos Grupo: 61.623.000€ (consolidado 2019)

Ayudas financieras obtenidas del gobierno: Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Sociedad, Administración Pública, Clientes, Proveedores, Personas trabajadoras.

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

Países en los que está presente: España, Rumanía, Rusia, 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 compañía.

Forma de difusión del Informe de Progreso: Intranet

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

Periodo cubierto de la memoria: 2019

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

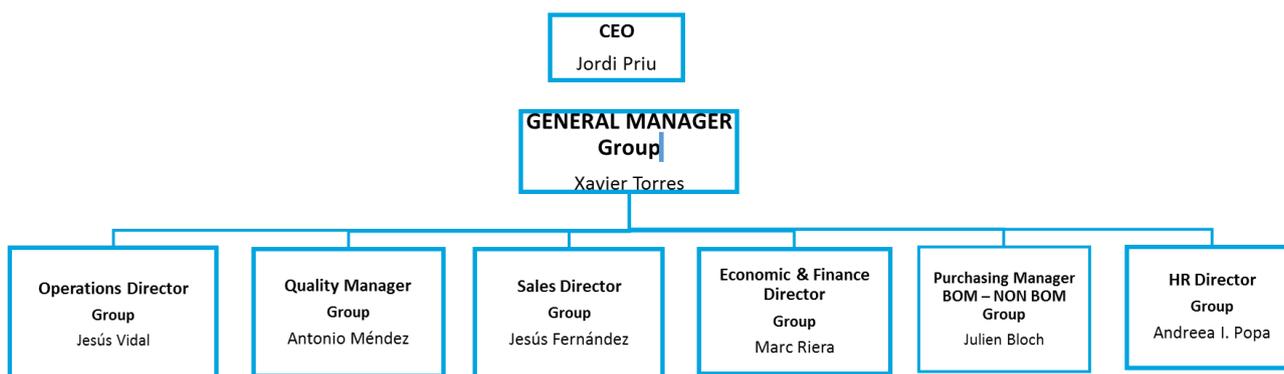


## 2.1 ESTRATEGIA Y GOBIERNO

El grupo **MMM** posee un canal de sugerencias disponible para todas las personas trabajadoras del grupo.

Así mismo, anualmente, también se analiza la satisfacción de los clientes mediante la realización de encuestas de satisfacción.

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 e incidentes éticos que se pudiesen presentar.

El Comité de Dirección apoyado por el Consejero Delegado y con el soporte de los Departamentos de Recursos Humanos, Calidad y Medio Ambiente se encarga de las decisiones relativas a RSE dentro de la compañía.

## 2.2 OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

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



## **3 ACTUACIONES REALIZADAS POR EL GRUPO MMM EN 2019 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 compañía ha realizado un análisis y no ha detectado factores de riesgo en el ámbito de la vulneración de los Derechos Humanos fundamentales.

#### **3.1.2 Hechos actuales**

La compañía cuenta con un Código de Conducta que incluye el respeto de los Derechos Humanos.

Este principio ya ha sido incluido en las Políticas de Grupo y es el Departamento de Recursos Humanos el encargado de velar por su cumplimiento.

Cuando se incorpora una persona a la compañía, se le realiza un plan de acogida, en el cual se le hace entrega del Manual de Bienvenida dónde se recogen los principios del pacto Mundial de las Naciones Unidas en el módulo de formación de Compliance.

En cumplimiento a la nueva normativa en materia de “Compliance”, se ha designado a una persona como “Compliance Officer” cuyo objetivo es velar por el desarrollo y cumplimiento del Código de Conducta en toda la compañía.

Éste código fue aprobado el 23 de octubre de 2018 por el Consejo de Administración y su objetivo principal es establecer unos valores sociales, laborales y medioambientales en las bases de las Políticas de Grupo para guiar y pautar un desarrollo de crecimiento y globalización sostenible, sentando las bases de comportamiento ético y responsable a fin de resolver problemáticas que puedan surgir con los grupos de interés.

Este Código de Conducta es de obligado cumplimiento en todo el Grupo y ha sido integrado dentro del Sistema de Gestión.



### 3.1.3 Actuaciones realizadas

Desde agosto de 2017 las actuaciones que se han llevado a cabo, en relación con este principio, han sido dirigidas, en su mayor parte, a las personas trabajadoras, todas ellas han sido formadas e informadas al respecto.

Como ya hemos comentado anteriormente, al inicio de la relación laboral, se proporciona el Manual de Bienvenida y se comenta su contenido, haciendo especial énfasis en la Misión, Visión y Valores por los que se rige nuestra compañía.

Así mismo, siguiendo el itinerario de formación inicial, se facilita formación e información relacionada con la prevención de riesgos laborales, los sistemas de calidad y el medioambiente. También se entrega el manual de buenas prácticas y se informa de los canales disponibles en la compañía para la comunicación entre ésta y con las personas trabajadoras, como son: la intranet corporativa, el buzón de sugerencias y el correo electrónico.

### 3.1.4 Objetivos

Realizar formación para que la totalidad de las personas trabajadoras, incluyendo las de nueva incorporación, hayan sido formadas e informadas sobre los principios de los Derechos Humanos.

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

### 3.2.1 Análisis

La compañía tiene establecido, en su Sistema General de la Calidad, los requisitos que debe cumplir una empresa para ser nuestro proveedor. De esta manera el Grupo MMM garantiza que todos sus proveedores cumplen con la legislación y comparten nuestras directrices éticas.

### 3.2.2 Hechos actuales

MMM cuenta con un Manual de Proveedores que debe seguir cualquier proveedor que colabore con nuestra compañía. 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 de atención de quejas, reclamaciones y/o sugerencias.



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 penalizan 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 las personas trabajadoras hayan sido formadas e informadas 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.

La compañía se rige por el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, el cual se va actualizando periódicamente. Lo no establecido en el convenio colectivo se regulará por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **3.3.2 Hechos actuales**

En España, la compañía se rige, como ya hemos comentado en el punto anterior, por el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En Rumanía es de aplicación el convenio propio de empresa y las normativas laborales estatales vigentes en cada momento.

En el resto de las localizaciones internacionales de la compañía se aplicará la normativa en materia laboral que corresponda.

Siempre se respetará al máximo la legalidad para garantizar los derechos y obligaciones, tanto de la compañía como de todas sus personas trabajadoras.



### 3.3.3 Actuaciones realizadas

Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier consulta, petición, y/o sugerencia por parte de las personas trabajadoras.

Se concede el derecho a la libertad de afiliación y negociación entre los/las trabajadores/as y la compañía. Esto queda reflejado en nuestro código de conducta.

Cada dos años se realiza la encuesta de satisfacción al personal, la cual es analizada por Recursos Humanos y la Dirección. Por motivos de reorganización interna, cambios en la Dirección General y la Dirección de RRHH de Molins de Rei, la encuesta de satisfacción se ha quedado pospuesta a 2020-2021.

También se encuentra disponible en la intranet un formulario de quejas y/o sugerencias de mejora.

### 3.3.4 Objetivos

Garantizar el cumplimiento en todo el Grupo de las normativas de negociación colectiva que sean de aplicación en cada uno de los países.

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

### 3.4.1 Análisis

En 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 menor de 18 años.

### 3.4.2 Hechos actuales

El número de horas anuales, así como la remuneración de las personas trabajadoras, se rige por los convenios colectivos que sean de aplicación y se actualizan periódicamente.

### 3.4.3 Actuaciones realizadas

Al no ser un factor de riesgo en nuestra actividad no se lleva a cabo ninguna acción concreta en este sentido.



### **3.4.4 Objetivos**

El objetivo es garantizar la no contratación de menores de edad.

## **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 compañía 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 ya que no existen actualmente trabajadores menores de 18 años.

### **3.5.3 Actuaciones realizadas**

Al no ser un factor de riesgo en nuestra actividad no se lleva a cabo ninguna acción concreta en este sentido.

### **3.5.4 Objetivos**

El objetivo es garantizar la no contratación de menores de edad.

## **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 clima laboral, para detectar la relación que tiene el/la trabajador/a con sus compañeros/as, con su responsable y con la compañía para poder emprender acciones y tener un óptimo ambiente de trabajo. Asimismo, en las contrataciones, cursos de formación o promociones internas que se realizan, siempre tienen muy en cuenta las aptitudes de cada persona, teniendo todas ellas las mismas oportunidades sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, cultura, raza, etc.

En la mayoría de las ocasiones las necesidades de formación vienen determinadas por los proyectos en los que trabajan las personas.



### 3.6.2 Hechos actuales

El plan de formación se basa en las necesidades del puesto de trabajo en cada momento y es independiente de la persona que lo ocupe.

### 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.

*Aquí detallamos datos de RRHH referentes al año 2019:*

Mujeres: 53%

Hombres: 47 %

Menores de 30 años: 19%

Entre 30 y 50 años: 61 %

Mayores de 50 años: 20%

Esta información consta en el informe de verificación independiente del estado de Información No Financiera, el cual se viene realizando desde 2018.

El Comité de Compliance es la figura a la cual las personas trabajadoras 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

El Grupo MMM está alineado con todos los principios referentes a la protección ambiental. Priorizar el uso eficiente de los recursos, utilizar materiales más respetuosos, la prevención y reciclaje de residuos y la reducción de emisiones que contribuyen al cambio climático son algunos de los principales ejes de trabajo.



Las plantas del grupo MMM están certificadas en gestión ambiental bajo el marco de la norma ISO 14001:2015 y posee una política de gestión medioambiental a disposición de todo el personal, publicada en su página web y actualizada por el Comité 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 compañía debe asegurarse que todas las actividades cumplan con todos los requisitos legales de medioambiente que se aplican en todos los países en los cuales opera, así como cumplir con los programas medioambientales y de gestión de residuos puestos en marcha por la compañía y hacer un uso eficiente y adecuado de los recursos y de la energía.

Para ello 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 compañía 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 14001, pero para proveedores críticos para el medio ambiente, se les obliga a tener la certificación en ISO 14001 o un documento de desempeño de su sistema de gestión de residuos.



### **3.8.3 Actuaciones realizadas**

Comunicación ambiental para la concienciación sobre los impactos ambientales y para la reducción del consumo de recursos mediante el plan de bienvenida y los paneles informativos ubicados en diferentes puntos de las plantas.

### **3.8.4 Objetivos**

Incluir información para todas las personas trabajadoras 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.

Así mismo, se intentan adquirir equipos y tecnologías que sean lo menos agresivos contra el medio ambiente.

La compañía 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**

Nuestra compañía realiza auditorías financieras de forma anual, y las cuentas están depositadas en el Registro Mercantil.



Así mismo desde 2018 también se realiza anualmente por una consultoría de auditoría externa el informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera.

La compañía tiene designada la figura del *Compliance Officer* cuyo objetivo es velar para desarrollo y cumplimiento del código de conducta en toda la compañía.

### **3.10.2 Hechos actuales**

Después del análisis de sobornos y anticorrupción con el soporte de una consultoría externa, se dispone de un Protocolo anticorrupción para todo el grupo. La totalidad de nuestros empleados conoce el Código de Conducta y el Protocolo anticorrupción, ya que se forman parte de la formación en el momento de su incorporación.

### **3.10.3 Actuaciones realizadas**

Creación de un Protocolo de grupo anticorrupción.

### **3.10.4 Objetivos**

Las metas de la compañía han sido desarrollar el Código de Conducta y los procedimientos y protocolos asociados, en todo el grupo e integrarlo en su sistema de gestión.