



Informe de progreso

2019-2020

PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE MÉTRICA6 INGENIERÍA

Métrica6 pretende desde sus inicios desmarcarse como una empresa entre cuyos valores se encuentran:

- El conocimiento técnico multidisciplinar
- El trabajo en equipo
- El compromiso social
- La conciencia medioambiental
- El espíritu de superación
- El rigor científico-técnico

Estos valores representan una serie de principios que Métrica6 pone en práctica diariamente en su jornada laboral y que intenta transmitir a todos sus miembros y empresas colaboradoras.

- El conocimiento multidisciplinar, ya sea basado en los distintos grados y especialidades en la formación de sus trabajadores o en base a orígenes, edades y géneros diversos, supone siempre un enriquecimiento personal y profesional. Enriquecimiento que deriva en un impulso a la creatividad y a la forma de encarar problemas técnicos tan variados como los que se dan en el ámbito de la I+D industrial.
- Esta creatividad se ve reforzada con el trabajo en equipo, permitiendo la intervención y despliegue de ideas, asignación de tareas, eficiencia en el reparto de recursos y elaboración de planes de acción, implementando la comunicación entre los miembros y haciéndolos partícipes de las acciones de la empresa en todo momento.
- El compromiso social y la conciencia medioambiental durante este año han ido unidas de la mano a través del desarrollo de un dispositivo que permite ahorro económico y de agua al usuario de a pie.
- El espíritu de superación nos permite mantener las ganas de trabajar, y sobretodo de trabajar bien, siempre firmes y renovadas, buscando continuamente la forma de mejorar nuestros productos o servicios o el acceso del cliente a los mismos y la administración de la opinión generada.
- Finalmente el rigor científico-técnico es el que permite buscar siempre un nivel de calidad óptimo en nuestra actividad, evitando caer en la tendencia de rápido y mediocre en pos de un resultado sobresaliente en un tiempo ajustado.

Siendo ésta la vía de actuación de Métrica6, hemos visto un reflejo en la iniciativa Global Compact de Naciones Unidas, razón por la que no dudamos en hacer eco de esta iniciativa a través del presente informe de progreso.

ACCIONES REALIZADAS EN BASE A LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Bajo los valores de la Responsabilidad Social Empresarial que pretendernos enmarcarnos, hemos conseguido que la RSE no sólo constituya un valor añadido para nuestra organización, sino que en torno a ésta se articule un negocio que estructura la empresa desde los inicios hasta este momento, ya que desarrollamos dispositivos que ayudan la sostenibilidad medioambiental. De este modo, se consigue que además de proporcionar ahorro, confort y conciencia medioambiental a cada usuario, se pueda ayudar a toda la sociedad en su conjunto haciendo un uso más eficiente de los recursos naturales.

Reafirmamos por tanto durante este periodo nuestro compromiso a aportar por los 10 principios del pacto mundial no sólo por convicción, sino que además pueden constituir el origen de un elemento vertebrador de la empresa o, en definitiva, de producto en sí mismo rentable. Asimismo, aumenta la competitividad a largo plazo, ya que no sólo se considera como un elemento diferenciador que pueda mejorar la imagen de la empresa, el compromiso a establecer relaciones socialmente responsables con el interior y el exterior favorece el clima de trabajo y la productividad en la empresa.

PRINCIPIO 1 – sobre los DERECHOS HUMANOS

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

Durante el presente curso, siguiendo en esta línea que promueve ese principio, se han seguido llevando a cabo actividades empresariales con profesionales sin hacer distinción alguna a su edad, género o etnia siguiendo en la línea con la política de igualdad de oportunidad en la que creemos.

La situación en cuanto a la plantilla durante este año 2019-2020, y aún sufriendo las dificultades ocasionadas en el panorama internacional por la pandemia, ha seguido en aumento. Siguiendo con nuestra filosofía empresarial y apostando por la igualdad de oportunidades y talento joven, incorporamos a una mujer menor de 30 años en el área de ingeniería electrónica para fortalecer el departamento técnico realizando proyectos de investigación y desarrollo de productos innovadores.

La empresa ha evitado tener que recurrir a recursos como los ERTES facilitados por el Estado, apostando por el teletrabajo y facilitando los recursos y tecnologías necesarias a todos los empleados pudiesen mantener sus puestos de trabajo, llevar a cabo sus tareas y evitar su exposición a riesgos de contagio.

En cuanto a la formación ofrecida a los miembros de la empresa, teniendo en cuenta nuestra política de acceso a cursos formativos, varios de nuestros empleados han podido realizar cursos y másteres vía online que les han permitido crecer profesionalmente, estando alineados con los intereses generales de la empresa, así como los intereses personales. Paralelamente, la empresa ha facilitado a sus empleados el acceso a cursos de idiomas con los que enriquecer sus capacidades profesionales.

PRINCIPIO 2 – sobre los DERECHOS HUMANOS

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

Durante el transcurso de este año, la empresa ha procurado a sus empleados de todos los recursos necesarios para que, pese a las dificultades y cambios en la situación causadas por la COVID-19, pudieran seguir con sus puestos de trabajo de forma digna. Para ello, se han proporcionado medios (equipos, software, etc.) para que pudieran seguir desarrollando su trabajo desde sus hogares en el periodo que fue legalmente obligatorio. Una vez terminado el periodo de

confinamiento total, se reestructuró la oficina para que los empleados pudiesen desarrollar presencialmente sus labores, siempre ofreciendo la posibilidad de optar por teletrabajo.

La propia empresa ha desarrollado su protocolo de actuación y adaptación a la COVID-19 yendo un poco más lejos que la normativa vigente para velar por la seguridad de sus empleados. Para ello se ha realizado una redistribución de todo el mobiliario de la oficina consiguiendo respetar la distancia de seguridad, se ha puesto a disposición de todos los empleados gel hidroalcohólico, guantes y mascarillas, así como otras actuaciones para respetar la normativa vigente.

Además, durante esta pasada anualidad, la propia empresa ha desarrollado un dispensador inteligente de gel hidroalcohólico, de alta capacidad, para contribuir a la mejora de la seguridad de otras empresas además de la propia.

Igualmente, en la presente anualidad se ha renovado el servicio de Prevención de Riesgos Laborales donde se ha elaborado un plan que fue revisado a finales del primer trimestre de 2019. Este plan tiene como objetivo asegurar unas condiciones adecuadas de trabajo para los empleados de la organización, a la vez que aspira a optimizar el área de trabajo en el que se desarrollan las actividades para incrementar su confort. Siguiendo esta línea, se ha promovido entre todos los trabajadores que se realicen los reconocimientos médicos no obligatorios pensando en la salud y la calidad de las condiciones de trabajo de los empleados.

PRINCIPIO 3 – sobre las **NORMAS LABORALES**

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

Las mejoras en la estructura organizativa y en los procesos de comunicación interna puestos en marcha durante años anteriores han desembocado en un incremento en la fluidez de la información, la involucración de los empleados, así como en la transparencia de la información corporativa.

Aún así, durante esta anualidad la empresa ha tenido que afrontar como reto la adaptación de sus medios de comunicación interna para poder desarrollar su actividad en forma de teletrabajo. Para ello, la empresa ha optado por herramientas SaaS para proporcionar medios de organización de proyectos y trabajos, chats entre empleados y métodos de registro de jornada que han permitido que las condiciones laborales y salariales de los empleados no se vieran deterioradas ni tener que recurrir a ERTES u otros medios.

Las nuevas mejoras en la comunicación han permitido aumentar el flujo de información entre empleados gracias a una mayor inmediatez y eficiencia. Además, han permitido realizar reuniones

y comunicaciones múltiples entre los miembros del equipo, en las que se comparte información sobre la programación y progreso de las líneas de trabajo.

La falta de información y comunicación con los empleados relacionada con sus derechos como trabajadores y negociación colectiva se ha mitigado de forma que ahora únicamente ha acontecido de forma anecdótica. Para solucionar estos hechos se recurre a convocar reuniones con los implicados y proceder a revisar la política de comunicación interna, así como informar a los mismos sobre la política y los convenios colectivos aplicables.

PRINCIPIO 4 – sobre las **NORMAS LABORALES.**

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

Métrica6 sigue proporcionando a sus trabajadores flexibilidad en la organización y la carga de trabajo durante las jornadas. De hecho, con cada uno de ellos se acuerda el horario en función de las obligaciones familiares, académicas y profesionales y circunstancias de movilidad con las que tengan que lidiar los mismos. Siempre, teniendo en consideración que las tareas, eventos y carga de trabajo relacionadas con cada uno de ellos se realice en los plazos fijados y esté coordinada con el resto del equipo y con la actividad general de la empresa. Ejemplo de ello durante esta anualidad, han sido la conciliación de cursos académicos o doctorados que cursan alguno de los empleados. También han podido ser debidos a otras circunstancias y eventos personales como mudanzas, enlaces nupciales o festividades.

Durante este año se ha implantado un sistema de registro de jornada que ha podido ser empleado tanto en el periodo de confinamiento como en el resto del transcurso del año. Esta herramienta online permite a los empleados controlar el horario efectivo de su jornada, así como evitar exceder el tiempo estipulado y contribuir a la flexibilidad del trabajo en el transcurso de la semana.

Los propios trabajadores son por tanto los encargados de hacer uso de esa flexibilidad ajustando los tiempos a la hora de entrada, de descanso o de salida en función de las necesidades y eventualidades de cada uno de ellos. Esto permite no sólo favorecer un mejor clima de trabajo en la empresa, sino que también es reflejado en el aumento de rendimiento, nivel de satisfacción y fidelidad de los trabajadores con la empresa. Como muestra de éstas prácticas, además de poder elegir horario de llegada y fin de jornada, los empleados escogen entre realizar pausas para desayunar o almorzar, jornada intensiva 8 horas sin descansos, o intensificar la carga durante lunes a jueves para poder salir más temprano los viernes y comenzar así antes el fin de semana.

Métrica6 asimismo tiene en cuenta las labores que los empleados deben desarrollar fuera del horario habitual de los trabajadores, incluyéndose de este modo en la contabilización de su tiempo de jornada, de modo que los trabajadores no tengan que invertir su tiempo personal en realizar actuaciones derivadas de la actividad de la empresa. Ejemplo de ello son ferias y eventos, jornadas de formación vinculadas a programas de la empresa, o los reconocimientos médicos que ofrece a todos los empleados.

La organización sigue ofreciendo a los empleados la posibilidad de conciliar su vida personal de forma adicional mediante días libres para la realización de tareas personales inalterables como pueden ser revisiones médicas, realización de exámenes, eventos o celebraciones.

En esta misma línea de conciliación y flexibilidad con la vida personal, Métrica6 sigue poniendo a disposición para los trabajadores los días libres que sean necesarios para la realización de tareas personales inaplazables, revisiones médicas, realización de exámenes, eventos o celebraciones.

Algunos de nuestros empleados son padres de familia, existiendo medidas para la conciliación del trabajo con la vida familiar, como el horario flexible o la reserva de vacaciones por periodos mínimos de 1 día, propuestos con al menos 2 días de antelación.

PRINCIPIO 5 – sobre las **NORMAS LABORALES.**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Estando comprometidos y concienciación en materia de trabajo infantil, en Métrica6 se condena cualquier clase de prácticas abusivas relacionada con contrataciones de menores de edad que realice cualquier empresa. Por lo que, en el momento que haya conocimiento de falta de cumplimiento por parte de alguno de nuestros proveedores u organizaciones con las que se tiene relación durante el desarrollo de la actividad en éste u otros países, se cesarán relaciones con dichas entidades en el momento que surjan evidencias de estas prácticas.

Nuestros valores nos han llevado a seguir colaborando con organizaciones no gubernamentales como Médicos sin Fronteras o Acnur, ya que en Métrica6 somos conscientes de la relevancia que supone proporcionar soporte en la medida de los posible a proyectos sociales contribuyendo con este tipo de entidades sociales.

De igual forma, Métrica6 verifica con sus proveedores internacionales, especialmente en países en vías de desarrollo, que no existe ningún tipo de práctica de abuso laboral infantil y de ningún otro tipo.

PRINCIPIO 6 – sobre las **NORMAS LABORALES**

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

Durante toda la trayectoria de la empresa hasta el momento se ha apoyado la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo por género, raza, edad, e identidad sexual. Siguiendo este eje de igualdad, la política de Métrica6 siempre ha favorecido la igualdad de oportunidades. Fruto de ello, la organización cuenta con la suerte de poseer un equipo con una gran diversidad de condiciones personales, lo que permite enriquecer y proporcionar diferentes puntos de vista al equipo de trabajo.

La juventud de la que presume la empresa es una característica que favorece aún más su carácter ágil y dinámico a pesar de que el equipo se encuentra sólidamente preparado académica y profesionalmente. Durante este periodo, se ha incorporado a una mujer menor de 30 años a nuestra plantilla.

Métrica6 Ingeniería, de acuerdo con sus valores corporativos, sigue apoyando la mejora continua y la evolución constante a través de sus acciones y política de empresa. De este modo, fomenta la formación de sus trabajadores, a través de diferentes cursos y eventos de aprendizaje de habilidades, con el propósito de ayudar a los jóvenes a desarrollar todo su potencial en favor de la empresa y los intereses del trabajador.

PRINCIPIO 7 – sobre el **MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO**

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

La política medioambiental de la empresa sigue siendo uno de los pilares más importantes de la organización y que puede verse fácilmente representada en todos los proyectos que la organización desarrolla. Métrica6 sigue realizando campañas de sensibilización en materia medioambiental, de eficiencia energética y de eficiencia de recursos naturales, donde las prácticas que evitan el derroche de recursos hídricos tienen una presencia notable.

En nuestro plan de negocios actual, cobra bastante peso el impulso de la venta de dispositivos eco-sostenibles y energéticamente eficientes, en especial medida la línea de productos propios NESS. Este dispositivo de ahorro de agua además de generar confort y ahorro económico a sus usuarios genera un beneficio directo al medio ambiente y promueve el ahorro de agua y energía. Este producto, así como otros hábitos medioambientales que fomentan la sostenibilidad, son los que continuamente promueve la empresa a través de sus campañas de comunicación y eventos. De esta forma, nuestro enfoque para favorecer al medio ambiente no

queda solamente relegado a la manera en la que desarrollamos la actividad, si no que trasciende a la actividad principal que desarrolla la empresa, es decir a su *core business*.

Muestra de nuestra política ambiental siguen siendo los premios y reconocimientos recibidos con anterioridad a 2020 a nuestra empresa. Estos vinieron relacionados no sólo por la filosofía y política medioambiental de la organización, si no por hacer de este importante asunto una línea de negocio con la que sostener no sólo a la empresa, ayudar a sostener el medio ambiente, y concienciar a los usuarios sobre la importancia y repercusión de las conductas de todos en el medio ambiente. Como ejemplo de ello, la participación de la empresa en 2020 en los concursos de carácter medioambiental como South Summit Sustainability, Innovative Water Week Awards, Climate-KIC, Sustainable Development Goals Global Startup Competition o Premio Málaga Viva, entre otros.

En este apartado, también destaca especialmente la concesión de la ayuda europea Instrumento PYME que se engloba dentro del proyecto H2020, la cual ha apoyado la candidatura de la empresa para desarrollar la siguiente evolución del dispositivo de ahorro de agua NESS que se encuentra actualmente en un estado avanzado y próximo a su lanzamiento. Este nuevo producto denominado SW-NESS permitirá la conectividad del sistema con una plataforma alojada en la nube y vinculable a través del teléfono mediante una app, la cual permitirá accionar el sistema a distancia, programar su funcionamiento, o mostrar estadísticas de consumo y ahorro del usuario.

PRINCIPIO 8 – sobre el MEDIOAMBIENTE Y EL DESARROLLO

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Métrica6 mantiene la misma filosofía y política medioambiental que en años anteriores. En concreto en este año y pese a la dificultad de las circunstancias, se ha participado activamente en diversos eventos, proyectos e iniciativas de carácter medioambiental de ámbito internacional. Por ejemplo, durante el 2020 la empresa ha estado involucrada en proyectos como C-Voucher Project, DEMETER Project – H2020, European Project DIVA o EIT Water Scarcity.

Previamente a la llegada de la pandemia, la empresa también participó en el 9º Foro Transfiere 2020, Foro Europeo para la Ciencia, Tecnología e Innovación en febrero de 2020 en Málaga, en el que las iniciativas pro-medioambiente tenían alta presencia.

PRINCIPIO 9 – sobre el MEDIOAMBIENTE Y EL DESARROLLO

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

Como ya se ha mencionado, Métrica6 se dedica a desarrollar proyectos propios desarrollados relacionados con el medio ambiente. Además, como actividad principal cuenta con la investigación y desarrollo de productos para otras empresas y personas que quieren desarrollar una idea y carecen de los medios técnicos para llevarlas a cabo. Gracias a esta actividad y por desarrollar tecnologías relacionadas con la sostenibilidad y el cuidado al medio ambiente, ha recibido el reconocimiento de Joven Empresa Innovadora acreditada por Aenor, donde se mide la inversión de I+D invertida en la empresa y proyectada a desarrollar en la organización en el futuro.

La realización de certificados energéticos para viviendas que se necesita actualmente para realizar compra/venta o alquiler de inmuebles, en menor medida, es otra de las actividades complementarias que sigue ofreciendo y que completa los servicios y actividades a los que se dedica Métrica6. El principal fundamento de este certificado es acreditar la eficiencia de viviendas o locales comerciales con referencia al consumo de energía y emisión de CO2 y recomendar en los casos oportunos las medidas para mejorar la eficiencia de los consumos y emisiones relacionadas. Sin embargo, también promueve de forma indirecta la construcción sostenible y la concienciación social bajo la alineación de directivas europeas.

Desde Métrica6 consideramos que proteger el medio ambiente debe ser reflejado desde todas las actividades de la empresa. Por ello, durante este año se han promocionado noticias, eventos y proyectos que fomenten la sostenibilidad y conciencia medioambiental, desde, la web y los perfiles de las redes sociales de la empresa.

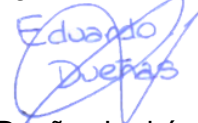
PRINCIPIO 10 – sobre la ANTI-CORRUPCIÓN

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

Métrica6 se muestra abiertamente en contra de toda clase de corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno u otras prácticas de blanqueo, extorsión, malversación y tráfico de influencias. Por ello, permanecemos atentos ante estas situaciones y Métrica6 cesará relaciones con las organizaciones que produzcan evidencias de acciones de dudosa honradez, evitando de este modo que nuestra organización sea relacionada con estas prácticas que están en contra de la igualdad de oportunidades y que origine competencia desleal. Estos valores de anti-corrupción se enmarcan dentro del código ético de la empresa, así como dentro de la política de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa.

Siguiendo esta línea, la actividad en nuestra empresa desde nuestros inicios, ha sido y será siempre aportar valor a los clientes de nuestra empresa, a los usuarios de nuestros productos, a todos los que participan de una manera en nuestro proceso industrial, a la sociedad en general, y el medio ambiente. Teniendo en cuenta estos valores, no tiene lugar en nuestra empresa ninguna clase de prácticas que promuevan el lucro ilícito.

Firma en Málaga a 08 de enero de 2021:

A handwritten signature in blue ink that reads "Eduardo Dueñas".

Eduardo J. Dueñas Ladrón de Guevara
Socio fundador y CEO