

28-03-2021

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar un año más que Estructuras Metálicas de Almodovar SLU reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Nos complace presentarle el Informe de Progreso realizado por Estructuras Metálicas de Almodovar SLU

En este informe anual sobre los progresos, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés con los principales canales de comunicación.

En Estructuras Metálicas de Almodovar SLU estamos muy comprometidos con la implantación de los diez principios que promueve el Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Su actividad empresarial es el montaje de estructuras metálicas y tuberías, y fue certificada en el año 2009 con el sello de Calidad ISO 9001:2008.y en 2009 el sello ISO 14.000. Asimismo, nos certificamos con el sello de OHSAS 18001 en el año 2011. Desde entonces se han renovado todas las certificaciones, así como obtenido otras.

Atentamente,

Jaime Sánchez Díaz



ESTRUCTURAS METÁLICAS ALMODÓVAR, S.L.U.
C.I.F. B-13192455
C/ San Antonio, s/n.
Telf./Fax: 926 48 31 88
13580 ALMODOVAR DEL CAMPO
(Ciudad Real)

Director de Estructuras Metálicas de Almodovar SLU

DERECHOS HUMANOS

- Estructuras metálicas de Almodóvar (ESMETAL en adelante) SLU apoya activamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos. No vamos a llevar a cabo negocios con los países o regímenes en los que se producen abusos de los derechos humanos como puedan ser tortura, desapariciones por motivos políticos, etc

ESMETAL SLU está comprometido en apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y se asegura de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos. Nuestro procedimiento general de compras y más concretamente, nuestro contrato tipo, hace llegar nuestro compromiso con los Derechos Humanos a todos nuestros proveedores, de modo que puedan sumarse a nuestras acciones.

Este año nuevamente hemos colaborado activamente con colegios, asociaciones empresariales, sindicatos y administraciones públicas participando en cursos, y conferencias sobre nuestras actividades o sobre temas de gestión empresarial.

Además para el 2021 se continuarán haciendo encuestas a trabajadores y proveedores para conocer su opinión sobre los derechos humanos vinculados con la empresa.

Para el año 2021 se ha continuado aplicando el Código de Conducta, en el marco de las normas internas que competen a toda la empresa. Hemos elaborado un protocolo de comportamiento que refuerza el compromiso ético de nuestra cultura corporativa. Dos de sus principios apuntan a la defensa explícita de los derechos humanos: (Art.5) “Todo colaborador debe mantener y ayudar a mantener una conducta que contribuya a evitar cualquier intimidación, ofensa, agresividad, discriminación u hostigamiento, originados por cualquier causa o circunstancia, y especialmente por factores tales como: cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad o condición social”; (Art.8) “Todas las disposiciones legales de cumplimiento obligatorio, así como también las normas internas vigentes de la empresa deben ser estrictamente cumplidas en todos los ámbitos, actividades y países donde la empresa tenga operaciones

• IMPLEMENTACIÓN

- Desde hace varios años la empresa tiene un código ético de obligado cumplimiento para todos los trabajadores. La persona encargada dentro de la empresa de la protección de los derechos humanos es el Director mostrando así la dirección su implicación en este tema.

- El código ético contempla la aplicación del respeto de los derechos humanos a todas las personas de ESMETAL SLU en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y en todos los ámbitos profesionales en los que represente a la organización.
- Consciente de la importancia de las personas en el entorno empresarial, en el 2020 se han desarrollado las siguientes acciones:
- -Entorno seguro y saludable. Dentro del plan de prevención, seguridad y salud, se revisan las políticas aplicadas, seguimiento y aprobación de objetivos, evolución y análisis de la siniestralidad laboral, acciones de mejora y prevención, seguimiento continuo por los responsables de Prevención y Calidad, acorde todo ello con el plan integral de Calidad de la compañía.
- -Cumplimiento estricto de la legalidad en materia de contratación y de los Derechos Humanos. ESMETAL SLU mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de su raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad física o mental, y rechaza de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. Se fomenta la igualdad de trato y de oportunidades.
- En el año 2020 hemos vuelto a colaborar con entidades locales e internacionales como UNICEF, ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, SINDICATO DE POLICÍA NACIONAL Y SINDICATO DE GUARDIA CIVIL realizando donativos. Estas entidades sin ánimo de lucro trabajan por la defensa de los derechos de colectivos realizando una gran labor de ayuda y divulgación.

• **MEDIDAS DE LAS ACTUACIONES**

- La dirección de la empresa analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura de la empresa.
Los resultados de este diagnóstico se encuentran directamente ligados al tipo de actividad y el territorio donde ESMETAL SLU desarrolla sus trabajos. Actualmente no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos ni se ha tenido ningún tipo de denuncia o casos legales al respecto. En caso de que la empresa tuviera conocimiento de cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos automáticamente los comunicaría a las autoridades y dejaría de tener cualquier relación con dicha empresa

DERECHOS LABORALES

- ESMETAL SLU entiende la política laboral como principal base del desarrollo de las personas que forman parte de la organización, con especial atención a los valores, contratación, no discriminación, eliminación de desigualdades, desarrollo profesional, seguridad y salud laboral, entorno de trabajo, integración de las personas y conciliación de la vida personal y laboral. El modelo de relaciones laborales se basa en el diálogo social.
- Esta empresa permite la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- Los compromisos adquiridos por ESMETAL están plasmados en la política de calidad de la empresa y han sido comunicada a todos los trabajadores por escrito. A continuación se indican algunos de estos compromisos:
 - 1) La organización respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente. Los empleados recibirán un salario justo por su trabajo, sin que este contradiga las reglas mínimas establecidas en la normativa legal o en sector que aplica a su actividad.
 - 2) ESMETAL SLU se compromete a la erradicación del trabajo infantil y prohíbe toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
 - 3) ESMETAL SLU apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
 - 4) La jornada de trabajo será según determina la ley y no más de 48 horas semanales y en caso de ser necesario el empleo de más tiempo por demanda de trabajo, el empleado recibirá su remuneración correspondiente a través de horas extras.
 - 5) La organización no impondrá ni apoyará el uso de malos tratos, castigos corporales ni abusos verbales contra ningún miembro de la organización, así como tampoco efectuará ningún tipo de discriminación basada en atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual o participación en sindicatos. No se apoyará y ni por ninguna razón se utilizará el trabajo infantil para los fines de la organización

En ESMETAL SLU consideramos que la acción sindical es

complementaria de la empresaria, en tanto y en cuanto, ambas confluyen en la máxima aspiración de creación, desarrollo y preservación del empleo digno como fuente de crecimiento personal. Mantenemos una comunicación y trato permanente con los delegados, las comisiones internas y los dirigentes del Sindicato. Adherimos a los convenios internacionales sobre trabajo decente y contra el trabajo infantil. Brindamos igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo. No realizamos ni fomentamos ningún tipo de discriminación.

• IMPLEMENTACIÓN

- Desde el año 2011 y Conforme a los compromisos adquiridos a raíz de la adhesión al Pacto Mundial de la Naciones Unidas, se ha desarrollado una política de responsabilidad social laboral que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la compañía cuyas líneas de actuación son:

- Integrar la gestión de la responsabilidad social laboral en la estrategia corporativa de la empresa.
 - Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable.
 - Promover los principios del Pacto Mundial en su ámbito de actuación: proveedores, contratistas, socios, etc.
 - Dentro de las políticas de RRHH, potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional y crear las condiciones necesarias para el equilibrio profesional y personal.
-

Respecto al trabajo infantil en ESMETAL SLU no se ha identificado ninguna actividad considerada de alto riesgo en este sentido.

Para trabajar en nuestra organización, todos los empleados tienen que superar la edad de 18 años, aunque legalmente puedan acceder al trabajo los mayores de 16 años con autorización expresa del representante legal o tutor. Aunque la cualificación exigida a algunos trabajadores en nuestro sector es mínima (peones), todos los contratos que se realizan, se hacen conforme a la legislación y convenio colectivo vigente.

En el código ético de la empresa se indica lo siguiente: En nuestra organización no se admite ningún tipo de discriminación, abuso o acoso psicológico o verbal, ya sea por sexo, cultura, nacionalidad, religión, raza, edad, opinión política, orientación sexual o discapacidad física o psíquica. Cualquier infracción al mismo será documentada como No conformidad, y si es grave será comentada en el Comité de Calidad. Cuando sea necesario se aplicarán las medidas pertinentes. Se garantizará la máxima confidencialidad, mejores condiciones de mediación y no se admitirán represalias de ningún tipo.

El modelo de relaciones laborales está basado en el estricto cumplimiento de la legislación vigente y en el fomento del diálogo social. Dicho diálogo ha de tener lugar necesariamente entre la organización y los representantes de las personas, libremente elegidas por ellos. El Convenio colectivo vigente en la organización y la legislación nacional vigente (Estatuto de los trabajadores) asegura para los empleados, la libertad de asociación y cualquier otra información sobre las operaciones de la organización. Este Convenio afecta al 100 % de los trabajadores de la organización.

Desde el año 2016 se implantaron tres programas marco que se han mantenido en el año 2020:

Programas de Capacitación para el Personal: El desarrollo personal y profesional de todos los colaboradores resulta fundamental, por lo que les ofrecemos múltiples oportunidades de progreso mediante distintos programas de formación y capacitación a través del Plan Anual de Capacitación (PAC). El PAC tiene como finalidad promover la mayor eficacia organizacional, mediante el desarrollo de las habilidades y la incorporación de los conocimientos necesarios para maximizar la productividad y la calidad de los servicios prestados por los colaboradores de la compañía. Entre los más destacados podemos mencionar los siguientes programas: Formación Gerencial, Formación de Mandos Medios, Formación Comercial, Instrucción Operativa, Formación Tecnológica, Programa de Seguridad e Higiene y Gestión Ambiental, Actualización Profesional, Formación para Transportistas, Formación Técnica e Inducción, entre otros.

Programa de Apoyo Educativo: Además del acompañamiento de nuestros colaboradores en capacitaciones técnicas, orientadas al negocio y según el área donde se desempeñan, en 2013 implementamos el Programa de Apoyo Educativo con el objetivo de incentivar a nuestros colaboradores internos a completar sus estudios primarios, secundarios, y universitarios.

Programa de Prevención de Riesgos Laborales: Con la mirada puesta en la prevención, informamos en forma permanente a través de todos los canales internos de comunicación acerca de los recursos disponibles, de las responsabilidades preestablecidas y documentos, sobre los distintos procedimientos en materia de riesgos laborales. Algunos de los procedimientos documentados son: Plan de Emergencias; Control de Lucha contra Incendio, Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en el Puesto de Trabajo, entre otros.

Gestión de proveedores: Mediante diversos mecanismos de comunicación y control ejercidos por agentes subcontratados que se dedican a verificar el cumplimiento de las normas en materia laboral, de seguridad, salud, tiempos de trabajo, conducción, cargas, seguros sociales, entre otros, procuramos y fomentamos que nuestros proveedores operen conforme al marco legal vigente.

Después de 3 años de aplicación los resultados han sido muy satisfactorios.

• MEDIDAS DE LAS ACTUACIONES

- En el año 2021 la empresa volverá a publicar el contenido de la Memoria de Sostenibilidad y de la Memoria de Empresa.

<http://www.esmetal.es/responsabiidad-social-corporativa/>

En los últimos años gracias a los programas de impacto de nuestras operaciones en las zonas en las que trabajamos se ha podido evaluar su impacto. Nunca se ha considerado realizar actividades sociales fuera de nuestra comunidad de origen, aunque este tema deberá ser atendido en los próximos años.

En otro orden de cosas, nuestro grado de colaboración y diálogo con organizaciones sociales nos permite considerar nuestra gestión como correcta, basado entre otras cosas en las siguientes acciones realizadas:

- Apoyo a la cultura, educación, ocio y deporte con colaboraciones, promociones y patrocinios de actividades.
- Apoyo al bienestar, la salud y el voluntariado.
- Apoyo al medio ambiente con medidas de minimización de consumos disminución del impacto de nuestras actividades, ruido, etc.
- Apoyo a la gestión hacia la excelencia empresarial.

Se ha realizado un plan de igualdad como medida de prevención. Este consiste en concienciar al personal en no hacer comentarios machistas, ni bromas, ni infravalorar la eficacia de la mujer en según que puestos, respeto y colaboración.

Además se han implantado durante este año dos programas cuyos resultados son los siguientes:

Programas de Capacitación para el Personal: En el año 2020 se ha continuado formado a un trabajador cada mes (o horas mensuales) se han formado 6 nuevos trabajadores.

Apoyo Educativo: Se ha logrado que 1 colaborador haya culminado sus estudios en el periodo 2018-2020.

MEDIO AMBIENTE

- La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible. Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.

- En la Política de Gestión Integrada, que la dirección de ESMETAL SLU verifica y actualiza todos los años, la dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa. La organización lidera y apoya la concienciación ambiental como motivación de los recursos humanos. Se implantan medidas que permiten mejorar el rendimiento de los diferentes procesos y fomentar la gestión adecuada de nuestras instalaciones de forma que se minimiza el uso de recursos naturales y se incrementa el ahorro energético. Se ha nombrado un responsable de medioambiente que vela por el cumplimiento de los objetivos medioambientales, propone mejoras e informa a la plantilla sobre la aplicación y procedimiento de las políticas para la protección del medioambiente. La empresa se encuentra implicada directamente con el concepto de desarrollo sostenible y somos conscientes de que, en la consecución de los objetivos, la compañía no puede olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Destacando así nuestro compromiso con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.
 - La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
 - El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
 - La concienciación para el respeto al medio ambiente.
 - La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.
-

Se prohíben o limitan actividades cuyo impacto ambiental sea dudoso. En ESMETAL SLU se utilizan y desarrollan medios tecnológicos avanzados de producción más limpia y menos consumo energético.

Desde el año 2012 se exige a los proveedores que aporten el certificado de gestión medioambiental ISO-14000, y en su caso certificados de recogida, transporte y gestión de residuos según la normativa. En caso de que no lo aporten se deja de trabajar con ellos.

• IMPLEMENTACIÓN

- La principal acción es el cumplimiento del marco legal vigente: para su correcto control, contamos con una gerencia de obras y mantenimiento a cargo de los

temas ambientales vinculados a nuestra actividad: gestión de residuos, limpieza, mantenimiento de edificios y vehículos.

A pesar de que la naturaleza de la actividad no conlleva procesos altamente contaminantes, y todas las instalaciones se encuentran ubicadas en zonas urbanas (en ningún caso cercano a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad y protegidas), estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete. La persona asignada por la empresa responsable del tema medioambiental es directamente el director de la misma. Las principales actuaciones en el tema medioambiental durante este año ha sido:

- La empresa en su proceso productivo utiliza básicamente acero que es reciclable al 100%.
- Utilización de papel reciclable.
- Minimización del uso de tinta de color (solo para impresiones de boletines internos mensuales). Utilización de sensores de presencia.
- Utilización de productos ecológicos de material de limpieza.
- Utilización de bombillas LED de bajo consumo.
- Se implica a los proveedores que las facturas nos las envíen electrónicamente por correo electrónico con el consiguiente ahorro de papel.

De acuerdo con la política de gestión ambiental y uso sostenible de los recursos energéticos y naturales, se ha establecido como objetivo estratégico, la reducción de los impactos ambientales negativos. ESMETAL SLU cuenta con un sistema de evaluación y gestión medioambiental, integrado en la Política de Gestión de la compañía.

La actividad de la empresa es totalmente respetuosa con el medioambiente, tanto en sus procesos como en el producto y servicio final.

Se promueve la responsabilidad medioambiental en todos los proyectos, involucrando tanto a los empleados como a los proveedores y subcontratas.

• MEDICIÓN DE LA ACTUACIONES

- La empresa impulso en 2014 un Programa Ambiental que se mantiene siendo los principales objetivos: mejorar los procesos de gestión ambiental de las plantas, centros de recepción de carga, puntos de venta, y oficinas comerciales y reducir progresivamente la emisión de dióxido de carbono de los vehículos que componen el parque automovilístico de nuestra empresa.

Para la racionalización del Consumo de Energía se han realizado mediciones y desarrollamos acciones mitigantes para racionalizar el consumo de energía eléctrica y agua en nuestras instalaciones. Avanzamos con las actividades de concienciación sobre el ahorro energético, lo que nos permitió en 2020 reducir el consumo de energía eléctrica en un 0,6%.

En 2021 se ha vuelto a sustituir maquinaria y equipos de forma que los nuevos consumen menos energía. Esto ha supuesto un ahorro adicional de un 1,0% del consumo energético total.

Para el año 2021 se van a revisar las instalaciones de seguridad contraincendios y las medidas medioambientales de forma que se ha elaborado nuevos proyectos de las naves y se han legalizado en el servicio territorial de industria.

A fecha de hoy no se ha producido ninguna denuncia, sentencia o multa del tipo medioambiental contra nuestra empresa.

El volumen de residuos producidos anualmente es pequeño y existe un contrato con una empresa gestora de residuos que se encarga de su recogida y tratamiento.

ANTICORRUPCIÓN

- En ESMETAL SLU contribuimos activamente para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de los mercados en los cuales operamos. La política de gestión exige “La empresa se compromete al cumplimiento de la legislación, tanto la actualmente vigente como la de futura implantación y todos aquellos requisitos que la organización suscriba” y la política de Responsabilidad social empresarial lo recalca “Respetar escrupulosamente la legislación vigente en las actividades y países donde esté presente”. En la compañía no hay cabida a la corrupción de ningún tipo o a conductas abusivas. La cultura empresarial rechaza estas prácticas. Se informa del código ético a los empleados de nueva incorporación y hace extensivo dicho código ético a nuestros clientes y proveedores. Se pone en práctica nuestro código ético en cualquier circunstancia, ante la obtención de nuevas oportunidades de negocio que no sea bajo la legalmente establecida y por méritos propios.

Como en años anteriores la dirección ha realizado un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados serán plasmados en la

próxima Memoria de Sostenibilidad. Para prevenir la corrupción de cualquier tipo la dirección se tiene previsto realizar una auditorías internas anualmente. La persona asignada por la empresa responsable de la prevención de la corrupción es directamente el director de la misma demostrándose su implicación en este campo.

ESMETAL SLU trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

• IMPLEMENTACIÓN

- El Código ético establece que: “No podemos ofrecer ventajas no autorizadas, de cualquier modo en que puedan realizarse, a nuestros clientes.” “No realizaremos regalos de alto valor a funcionarios públicos o representantes de partidos políticos.” “No se puede utilizar nuestra posición en la organización para pedir, negociar o aceptar ventajas ofrecidas por proveedores. Únicamente se permitirán obsequios ocasionales, de valor poco significativo y con el consentimiento de su superior.”
- En código ético puede ser consultado en la página web de la empresa:

http://www.esmetal.es/wp-content/uploads/2016/12/codigo_conducta_etica.pdf

Existe en la empresa un manual de Buenas Prácticas. Varios de los temas abordados por el Manual, abordan temas asociados a la transparencia y la anticorrupción.

Todas las donaciones, aportaciones benéficas que ESMETAL SLU realiza son públicas a través de todos los canales de comunicación, no sólo informando del importe sino de la entidad beneficiaria, la duración del proyecto etc... . Todos los importes son declarados a la agencia tributaria estatal. Tanto los regalos que realiza Dirección como los que les hacen a Dirección, existe una política transparente de que se debe comunicar los regalos e invitaciones.

• MEDICIÓN DE LAS ACTUACIONES

- Hasta el momento, nuestra actuación ha sido, más bien, de información que de formación, dada la inexistencia de incidencias detectadas sobre estos aspectos. El Código ético contempla el comportamiento ante la corrupción a todas las personas del ESMETAL SLU en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y en todos los ámbitos profesionales en los que represente a la organización.
- No se tiene previsto la realización de ninguna auditoria externa al respecto. Se ha realizado una encuesta para este año 2020 por cada grupo de interés, de sí conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Los resultados obtenidos en porcentaje son los siguientes:

Clientes: 15%

Empleados: 100%

Proveedores: 30%

Como puede comprobarse se ha producido un incremento en los grupos de interés (Clientes y Proveedores) respecto a los datos obtenidos el año anterior.