

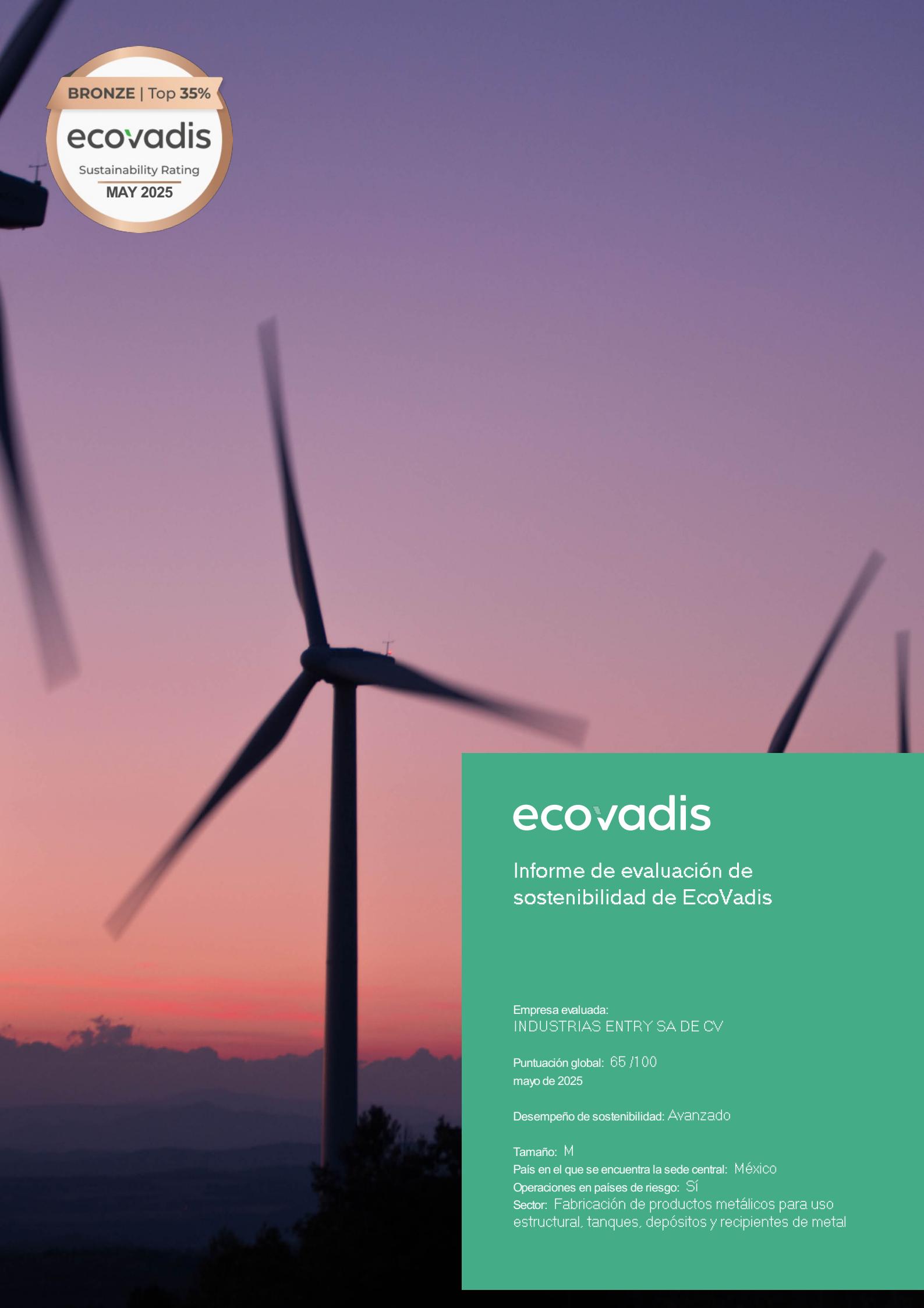


BRONZE | Top 35%

**ecovadis**

Sustainability Rating

MAY 2025



ecovadis

## Informe de evaluación de sostenibilidad de EcoVadis

Empresa evaluada:  
INDUSTRIAS ENTRY SA DE CV

Puntuación global: 65 /100  
mayo de 2025

Desempeño de sostenibilidad: Avanzado

Tamaño: M  
País en el que se encuentra la sede central: México  
Operaciones en países de riesgo: Sí  
Sector: Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y recipientes de metal

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Descripción general de desempeño en sostenibilidad
2. Ventajas de la evaluación
3. Proceso de evaluación
4. Metodología de EcoVadis
  - A. Cuatro temas y 21 criterios
  - B. Siete indicadores de gestión
5. Interpretación de la ficha de evaluación
  - A. Información cuantitativa: puntuaciones y criterios activados
  - B. Información cualitativa: puntos fuertes y áreas de mejora
  - C. Escala de puntuación
6. Medio ambiente
7. Prácticas laborales y derechos humanos
8. Ética
9. Compras sostenibles
10. Hallazgos de 360° Watch
11. Comentarios específicos
12. Contacto
13. Apéndice: Perfil de riesgo industrial

## ACERCA DE LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es el compromiso permanente de actuar responsablemente integrando temas sociales y medioambientales en las operaciones de la empresa. La sostenibilidad va más allá del cumplimiento de la legislación para centrarse en cómo las empresas gestionan su impacto económico, social y medioambiental, así como sus relaciones con las partes interesadas (ej. empleados, asociados comerciales o gobierno).

## ACERCA DE LA EVALUACIÓN

El marco metodológico de EcoVadis evalúa las políticas y acciones de las empresas, así como sus informes publicados relacionados con el medioambiente, las relaciones laborales y los derechos humanos, la ética y las compras sostenibles. Nuestro equipo de expertos internacionales en sostenibilidad analiza y verifica los datos de las empresas (documentos justificativos, hallazgos de 360° Watch, etc.) para crear calificaciones fiables teniendo en cuenta el sector, el tamaño y la ubicación geográfica de cada empresa.

## ACERCA DE ECOVADIS

EcoVadis ofrece la solución líder de monitoreo de la sostenibilidad en las cadenas de suministro globales. Mediante el uso de una tecnología innovadora y de nuestra experiencia en la sostenibilidad, nos esforzamos para implicar a las empresas y ayudarles a adoptar prácticas sostenibles.

---

Ninguna parte de este documento puede ser reproducida, modificada ni distribuida de ninguna forma ni por ningún medio sin el permiso previo por escrito de EcoVadis.  
Proporcionado bajo contrato para el uso exclusivo del suscriptor:

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD

### Desglose de la puntuación

Desempeño en sostenibilidad

Insuficiente

Parcial

Bueno

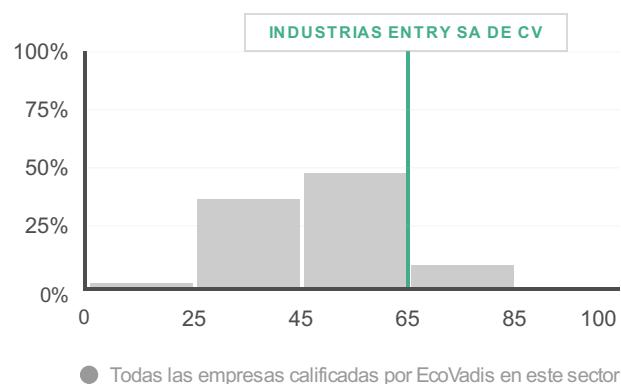
Avanzado

Destacado

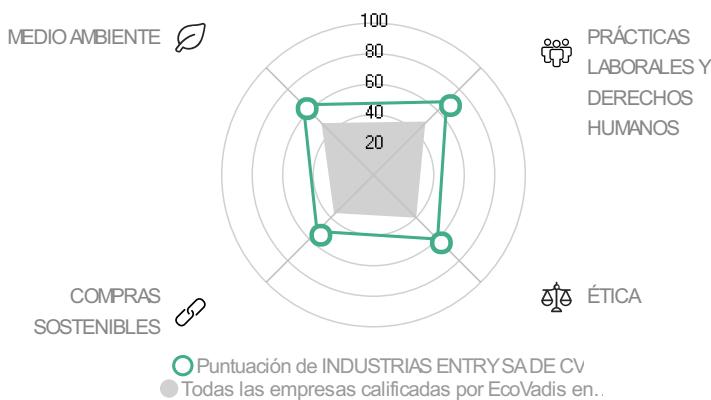
Puntuación promedio



### Distribución de la puntuación global



### Comparación de puntuaciones por temas



INDUSTRIAS ENTRY SA DE CV ha recibido una medalla de Bronce en reconocimiento a sus logros en materia de sostenibilidad. Este premio la sitúa entre el mejor de las empresas evaluadas por EcoVadis en los últimos 12 meses.

### Plan de acción correctiva en curso

El plan de acción correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. INDUSTRIAS ENTRY SA DE CV tiene un plan de acción correctiva en marcha y trabaja en la mejora de su sistema de gestión de la sostenibilidad.

\*Han recibido esta puntuación/medalla a partir de la información aportada y las fuentes de noticias disponibles para EcoVadis en el momento de la evaluación. Si durante el período de validez de la ficha de evaluación/medalla se produce un cambio de la información o las circunstancias, EcoVadis se reserva el derecho de suspender la ficha de evaluación/medalla y, si lo considera oportuno, reevaluarla y, en su caso, emitir una ficha de evaluación/medalla revisada.

## 2. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN

### Comprender :

#### Obtenga una imagen clara del desempeño de sostenibilidad de su empresa.

La ficha de evaluación es el resultado final de la evaluación de EcoVadis. Puntúa y compara el desempeño de sostenibilidad de una empresa en cuatro temas, en una escala de 0 a 100, y resalta sus puntos fuertes y áreas de mejora.

#### Saber dónde se encuentra una empresa con respecto a su sector.

Establece una referencia del desempeño de sostenibilidad de la empresa en su sector con un gráfico de distribución de la puntuación y comparaciones de las puntuaciones de temas.

#### Identificar las tendencias del sector.

Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

### Comunicar :

#### Satisfacer las necesidades de los clientes.

Cada vez más empresas se preguntan sobre el desempeño medioambiental y social de sus asociados comerciales. La evaluación de EcoVadis permite a las empresas que demuestren su compromiso.

#### Aprovechar una herramienta de comunicación exclusiva.

Las empresas con una ficha de evaluación de EcoVadis evitan la fatiga de las auditorías compartiendo una evaluación con todos los clientes que lo soliciten.

## 3. PROCESO DE EVALUACIÓN

1

### Solicitud del cliente

Compradores y líderes de RSE, Medio ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional (EHS) y Sostenibilidad de empresas preocupadas por el monitoreo del riesgo de sostenibilidad en la cadena de suministro solicitan una evaluación EcoVadis para sus asociados comerciales.

2

### Cuestionario

À partir de los factores de riesgo de sostenibilidad específicos de la empresa, se crea un cuestionario personalizado. Contiene de 20 a 50 preguntas adaptadas al sector, al tamaño y la ubicación.

3

### Análisis de documentos

Se solicita a las empresas que proporcionen documentación justificativa de sus respuestas al cuestionario. Nuestros analistas revisan estos documentos.

4

### Información pública

La información de la empresa disponible públicamente, a menudo en el sitio web de la empresa, también se recoge como prueba de su desempeño de sostenibilidad.

5

### Hallazgos de 360° Watch

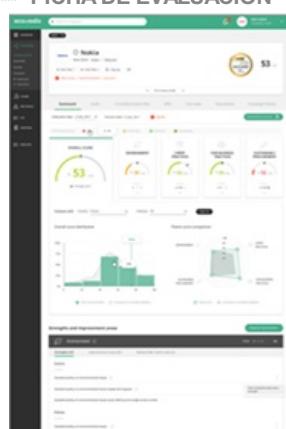
Los hallazgos de 360° Watch incluyen información pública sobre las prácticas de sostenibilidad de las empresas, identificada a través de más de 10000 fuentes de datos. Pueden tener un impacto positivo, negativo o nulo.

6

### Análisis experto

Nuestros analistas combinan todos estos elementos para generar una ficha de evaluación unificada por empresa.

### FICHA DE EVALUACIÓN



## 4. METODOLOGÍA DE ECOVADIS

### A. Cuatro temas y 21 criterios

La evaluación de EcoVadis se centra en 21 aspectos agrupados en cuatro temas (Medioambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles). Los 21 aspectos o criterios se basan en normas de sostenibilidad internacionales como los Principios del Pacto Global, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estándar de Global Reporting Initiative (GRI), la norma ISO 26000 y los principios de CERES.

#### 21 criterios de sostenibilidad

##### 1. MEDIO AMBIENTE

###### OPERACIONES

Consumo de energía y GEI

Agua

Biodiversidad

Contaminación del aire

Materiales, productos

químicos y residuos

###### PRODUCTOS

Uso del producto

Fin de vida útil del producto

Seguridad y salud del

consumidor

Servicios ambientales y

abogacía

##### 3. ÉTICA

Corrupción

Prácticas anticompetitivas

Gestión responsable de la información

##### 2. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

###### RECURSOS HUMANOS

Seguridad y salud del empleado

Condiciones laborales

Diálogo social

Formación y desarrollo profesional

###### DERECHOS HUMANOS

Trabajo infantil, trabajo forzado y tráfico de personas

Diversidad, igualdad e inclusión

Derechos humanos de terceros

##### 4. COMPRAS SOSTENIBLES

Prácticas medioambientales de proveedores

Prácticas sociales de proveedores

### B. Siete indicadores de gestión

Las evaluaciones de EcoVadis evalúan el sistema de gestión de la sostenibilidad de una empresa observando siete indicadores de gestión. Los mismos se utilizan para personalizar la evaluación ponderando los cuatro temas y los 21 criterios de sostenibilidad subsiguientes.



#### Políticas (peso: 25 %)

1. Políticas: declaraciones de misión, políticas, objetivos, metas y gobierno
2. Adhesión: Adhesión a iniciativas de sostenibilidad externas

#### Acciones (peso: 40 %)

3. Medidas: medidas y acciones implementadas (ej. procedimientos, formación y equipos)
4. Certificaciones: certificaciones y etiquetas (ej. ISO 14001)
5. Alcance: alcance de las medidas y acciones

#### Resultados (peso: 35 %)

6. Reportes: informes sobre Indicadores Clave del Desempeño (KPI)
7. 360: condenas, litigios y premios



## 5. INTERPRETACIÓN DE LA FICHA DE EVALUACIÓN

La puntuación global se comprende mejor observando la información cuantitativa (puntuaciones y criterios activados de los temas) y cualitativa (puntos fuertes y áreas de mejora).

### A. Información cuantitativa: puntuaciones y criterios activados

#### Puntuaciones por tema:

Al igual que en la puntuación global, los temas se puntúan en una escala de 1 a 100.

#### Criterios activados:

Cada uno de los cuatro temas (Medioambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles) tienen criterios específicos asociados a ellos. Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### No activada

Si algunos criterios no están activados, entonces el tema específico asociado no es pertinente o supone un riesgo de sostenibilidad muy bajo para esa empresa.

#### Media

Los criterios de importancia media son los temas con un cierto riesgo de sostenibilidad presente pero no considerable.

#### Alta

Los criterios de gran importancia son los temas en los que la empresa afronta los mayores riesgos de sostenibilidad.

#### ! Solo para países de riesgo

Los criterios clasificados como "Solo en países de riesgo" solo se activan si la empresa tiene operaciones de importancia en uno o más países identificados como de riesgo.

### C. Escala de puntuación

0 - 24	Insuficiente	Sin compromisos ni acciones tangibles sobre sostenibilidad. Pruebas de conducta incorrecta (ej. contaminación o corrupción) en algunos casos.
25 - 44	Parcial	Enfoque de sostenibilidad no estructurado. Pocos compromisos o acciones tangibles en determinados temas. Informes parciales sobre Indicadores Clave del Desempeño. Certificación parcial o algún producto etiquetado.
45 - 64	Bueno	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en temas importantes. Informes básicos sobre acciones o Indicadores Clave del Desempeño.
65 - 84	Avanzado	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en temas importantes con información detallada de la implementación. Abundancia de informes de sostenibilidad sobre acciones y KPIs.
85 - 100	Destacado	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en todos los temas con información detallada de la implementación. Informes de sostenibilidad exhaustivos sobre acciones y KPIs. Prácticas innovadoras y reconocimiento externo.

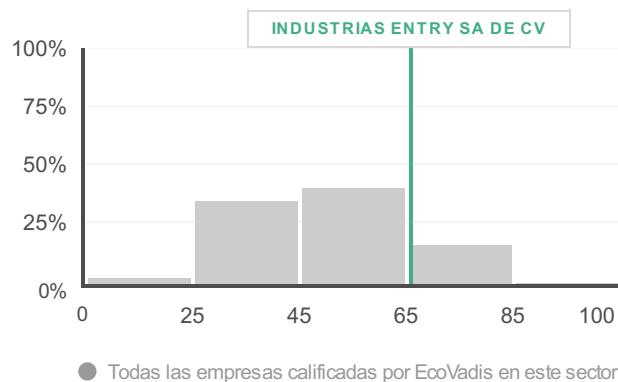
## 6. MEDIO AMBIENTE

Este tema tiene en cuenta tanto los factores operativos (ej. consumo de energía o gestión de residuos) como la tutela de producto (ej. fin de vida útil del producto, aspectos de salud y seguridad del consumidor).

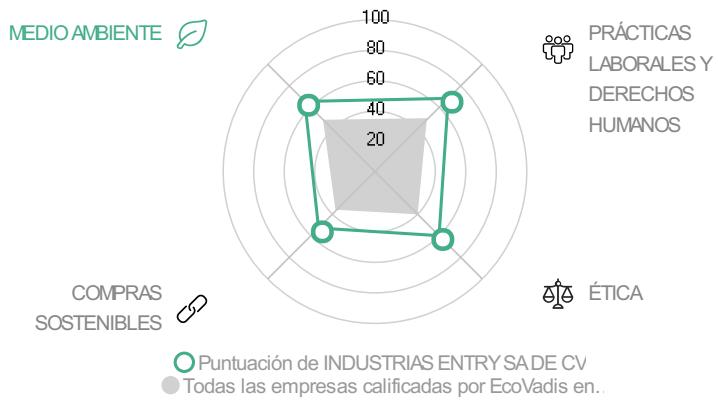
### Desglose de la puntuación medioambiental



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Medioambiente: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Medioambiente: puntos fuertes y áreas de mejora

El plan de acción correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.

**Puntos fuertes****Políticas**

Política ambiental sobre la contaminación del aire

Objetivos cuantitativos establecidos sobre agua

Objetivos cuantitativos establecidos sobre consumo de energía y GEI

Política medioambiental sobre materiales, productos químicos y residuos

Política medioambiental sobre el agua

Política medioambiental sobre consumo de energía y GEI

Política excepcional sobre las principales cuestiones medioambientales

**Información**

La empresa ha emitido una política excepcional que integra compromisos y objetivos cualitativos y cuantitativos sobre las principales cuestiones medioambientales.

**Orientación**

Las políticas se consideran excepcionales cuando todas las cuestiones relativas al medio ambiente están cubiertas por objetivos cualitativos y cuantitativos. Además, una política excepcional debe tener también elementos organizativos exhaustivos como la asignación de responsabilidades y mecanismos formales para comunicar, revisar y enmendar la propia política.

**Acciones**

Tratamientos especializados y desecho seguro de sustancias peligrosas

Clasificación y desecho de los residuos conforme a los flujos de residuos

Acciones o formación para concienciar a los empleados sobre la reducción y la clasificación de los residuos

Reducción de desechos internos a través de la reutilización, recuperación o reutilización de materiales

Formación de los empleados en materia de conservación de la energía/acciones climáticas

Compra y/o generación de energía renovable

**Formación de los empleados en la manipulación y gestión segura de sustancias peligrosas****Información**

La empresa ha proporcionado documentación justificativa que demuestra que imparte regularmente cursos de formación en procesos de trabajo sobre el etiquetado, almacenamiento, manipulación y transporte de mercancías peligrosas

**Orientación**

El correcto etiquetado de las sustancias peligrosas puede incluir su adecuación con el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) o con otros sistemas regionales como TSCA o IESCS. La empresa también puede impartir a sus empleados formación sobre el almacenamiento y manipulación de productos peligrosos, como procedimientos para evitar vertidos accidentales o instrucciones para utilizar los equipos de protección individual (EPI) adecuados a la hora de manipular productos peligrosos. Los procedimientos de transporte pueden incluir listas de control para la carga y descarga de productos peligrosos o procedimientos establecidos para garantizar que se incluya toda la información necesaria en los documentos para el envío de mercancías peligrosas.

**Acciones para el etiquetado, almacenamiento, manipulación y transporte de sustancias peligrosas****Resultados****Informes con referencia a los estándares universales de GRI****Valor de reportes sobre el total de emisiones brutas de alcance 2 confirmado en documentación justificativa****Información**

En la documentación facilitada por la empresa se confirma que el valor declarado para el total de emisiones brutas de alcance 2 es cierto.

**Orientación**

La empresa ha presentado documentación justificativa que demuestra que el valor declarado para el total de emisiones brutas de alcance 2 es cierto.

**Valor de reportes sobre el total de emisiones brutas de alcance 1 confirmado en documentación justificativa****Información**

En la documentación facilitada por la empresa se confirma que el valor declarado para el total de emisiones brutas de alcance 1 es cierto.

**Orientación**

La empresa ha presentado documentación justificativa que demuestra que el valor declarado para el total de emisiones brutas de alcance 1 es cierto.

**Reportes sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 2 (con base en el mercado o la ubicación)****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 2 (basadas en el mercado o en la ubicación).

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos que muestran el total de emisiones brutas de GEI de alcance 2 (basadas en el mercado o la ubicación). Estas emisiones se refieren a las emisiones de GEI resultantes de la generación de electricidad comprada o adquirida, vapor, calefacción y refrigeración.

**Reportes sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 1****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 1.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos que demuestran el total de emisiones brutas de GEI de alcance 1, que son emisiones directas de GEI que se producen a partir de fuentes que son propiedad de la empresa o se hallan bajo su control, como las emisiones procedentes de la combustión en calderas, hornos y vehículos que son propiedad de la empresa o que se hallan bajo su control; emisiones procedentes de la producción química en equipos de proceso propios o controlados.

No declara ninguno de los sitios / operaciones ubicados en o cerca de áreas sensibles a la biodiversidad (no verificado)

Reporte sobre el peso total de los residuos recuperados

Reportes sobre la cantidad total de la energía renovable consumida

Informes sobre el consumo total de agua.

Informes sobre el peso total de los residuos no peligrosos

Informes sobre el peso total de los residuos peligrosos

La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Informes sobre el consumo de energía

#### Información

La empresa ha informado sobre los KPIs en relación con el consumo total de energía, ya sea mediante documentación formal o mediante una declaración en el cuestionario.

#### Orientación

El consumo de energía total representa el consumo total de energía principal expresado en kWh. El consumo total de energía puede incluir p. ej. el consumo de carbón y coque (en kg) expresado en kWh o el consumo de petróleo, GLP y electricidad en kWh.

Informes estándar sobre cuestiones medioambientales

#### Información

En la documentación de la empresa hay evidencias de la realización informes formales sobre la gestión y la reducción de la huella medioambiental de la empresa, incluyendo indicadores clave del desempeño (KPI), cifras estadísticas o acciones concretas asociadas.

#### Orientación

Los elementos de documentación son estándar en términos de calidad y cantidad, cubren los principales temas, son lo suficientemente significativos y se actualizan periódicamente. Los ejemplos de indicadores clave del desempeño (KPI) incluyen el consumo eléctrico total, la electricidad consumida por kg de producto o por unidad producida. Unos informes exhaustivos sobre temas medioambientales incluirán además KPI documentados en un documento público formal disponible para las partes interesadas y serán conformes con las directrices de la "Global Reporting Initiative" u otros estándares externos de documentación de la RSE.

#### Áreas de mejora

#### Políticas

Baja

No hay información concluyente sobre la adhesión de iniciativas o principios externos sobre cuestiones ambientales

Acción correctiva solicitada

## Acciones

**Media**

No hay información sobre la certificación ISO 14001/EMAS

Acción correctiva solicitada

### Información

Respecto a las certificaciones ISO 14001 o EMAS obtenidas en al menos una de sus instalaciones, no existe ninguna declaración o evidencia por parte de la empresa en la documentación de apoyo.

### Orientación

La norma ISO 14001 pertenece a la serie de normas ISO 14000, una familia de estándares de gestión del medio ambiente desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO), diseñada para proporcionar un marco internacionalmente reconocido para la gestión, medición, evaluación y auditoría en cuestiones ambientales. El estándar sirve como marco para ayudar a las organizaciones a desarrollar su propio sistema de gestión ambiental y se basa en la espiral de mejora continua (Plan-Do-Check-Act). El sistema de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), es un instrumento voluntario de la UE que reconoce a las organizaciones que evalúan, informan y mejoran continuamente su rendimiento medioambiental. Las organizaciones situadas fuera de la Comunidad Europea también pueden participar (EMAS Global). Algunos ejemplos de pruebas utilizadas para demostrar el alcance de las certificaciones ISO 14001 o EMAS incluyen (pero no se limitan a): - Certificados individuales por cada instalación certificada; - Un anexo de certificado que indique claramente cada uno de las instalaciones cubiertas por el certificado; - Un certificado de muestra para una instalación, junto con un informe formalizado en un informe verificado por un tercero (es decir, el informe de RSC, el Informe Anual), que incluya el porcentaje de instalaciones cubiertas por la certificación ISO 14001 o EMAS, etc.

**Baja**

Declara medidas sobre gestión del agua, pero no hay documentación de apoyo disponible

Acción correctiva solicitada

### Información

La empresa declara que ha implementado acciones específicas con respecto al manejo de agua. Sin embargo, no existe dicha información en los documentos de apoyo.

### Orientación

Algunos ejemplos de acciones en este tema incluyen: tratamiento de agua, reciclaje y reutilización, reducción de descarga de aguas residuales, mecanismos de medición y control para contaminantes orgánicos del agua (DBO) o demanda química de oxígeno (COD).

**Baja**

No hay información sobre las medidas relativas a la contaminación del aire

Acción correctiva solicitada

## Resultados

**Baja**

No hay información sobre la presentación de reportes sobre los materiales de entrada reciclados

Acción correctiva solicitada

### Información

No existe ninguna declaración de la empresa ni ninguna prueba en la documentación justificativa sobre materiales usados que sean insumos reciclados.

### Orientación

Según la GRI, los materiales de entrada reciclados son materiales que sustituyen a los materiales puros que se compran o se obtienen de fuentes internas o externas y que no son subproductos ni resultados no productivos originados por la organización. Esta medida pretende identificar la capacidad de la organización para utilizar materiales de entrada reciclados. Utilizar tales materiales ayuda a reducir la demanda de material puro y contribuye a la conservación de los recursos globales.

**Baja**

No hay reportes sobre el peso total de los contaminantes del aire

Acción correctiva solicitada

**Información**

La empresa no ha facilitado documentos con reportes sobre el peso total de los contaminantes atmosféricos. Los contaminantes atmosféricos se refieren a las emisiones directas o indirectas de contaminantes al aire (tanto interior como exterior).

**Orientación**

No se dispone de documentación con reportes sobre el peso total de los contaminantes atmosféricos. Los contaminantes atmosféricos se refieren a las emisiones directas o indirectas de contaminantes al aire (tanto interior como exterior). Estos contaminantes atmosféricos incluyen SOx (óxidos de azufre), NOx (óxidos de nitrógeno), CO (monóxido de carbono), partículas en suspensión (PM, por sus siglas en inglés), metales pesados, contaminantes orgánicos persistentes (POP, por sus siglas en inglés), compuestos orgánicos volátiles (VOC, por sus siglas en inglés), sustancias nocivas para el ozono (ODS, por sus siglas en inglés), NH3 (amoníaco) y otras sustancias químicas (peligrosas) reguladas por los reglamentos REACH y CLP, incluidos sus compuestos.

**Baja**

No hay reportes sobre la cantidad total de agua reciclada y reutilizada

Acción correctiva solicitada

**Información**

La empresa no ha facilitado documentos con reportes sobre la cantidad total de agua reciclada y reutilizada.

**Orientación**

No se dispone de documentación con reportes sobre la cantidad total de agua reciclada y reutilizada. El agua reciclada o reutilizada es el agua residual (tratada o sin tratar) que se ha utilizado más de una vez antes de verterse fuera los límites de la empresa con miras a reducir la demanda de agua. Puede ser en el mismo proceso (agua reciclada) o utilizarse en un proceso diferente dentro de las mismas instalaciones o en otras de la empresa (agua reutilizada).

**Baja**

No hay reportes sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3

Acción correctiva solicitada

**Información**

La empresa no proporcionó reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 3.

**Orientación**

"No se dispone de reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 de la empresa en los documentos facilitados. Las emisiones de GEI de alcance 3 abarcan todas las emisiones indirectas (no incluidas en el alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa declarante, incluidas las emisiones de etapas anteriores y posteriores. Para obtener más información, consulte el GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

**Baja**

No hay reportes sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (posteriore)

Acción correctiva solicitada

**Información**

La empresa no proporcionó reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 3 de etapas posteriores.

**Orientación**

"En los documentos facilitados no se dispone de reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (posteriore) de la empresa. Las emisiones de GEI de alcance 3 de etapas posteriores se producen por el uso o la eliminación de los productos o servicios de la empresa. La empresa debe proporcionar un valor bruto de reportes que incluya las emisiones de GEI de alcance 3 pertinentes de las categorías 9 a 15. Para obtener más información, consulte el GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

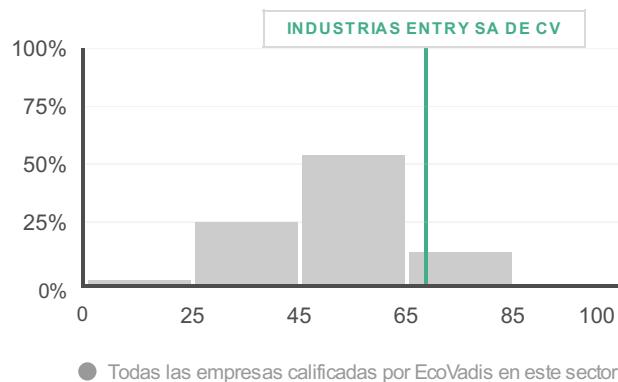
## 7. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

Este tema tiene en cuenta tanto los recursos humanos internos (ej. seguridad y salud, condiciones laborales o gestión de carreras), así como los aspectos de derechos humanos (ej. discriminación o acoso, o trabajo infantil).

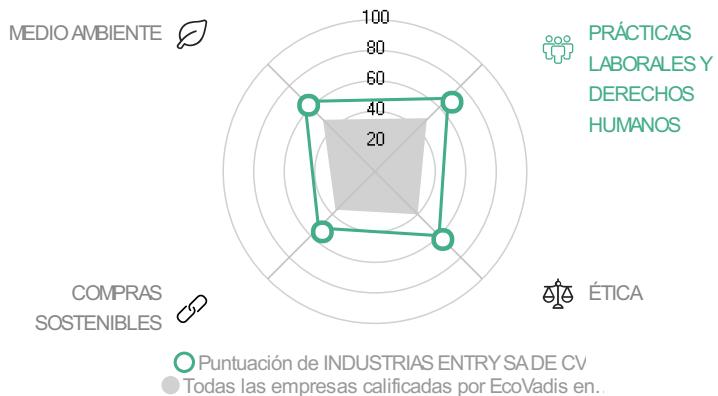
### Desglose de la puntuación sobre prácticas laborales y derechos humanos



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Prácticas laborales y derechos humanos: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Prácticas laborales y derechos humanos: puntos fuertes y áreas de mejora

El plan de acción correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.



## Puntos fuertes

## Políticas

## Compromiso para pagar continuamente un salario digno

## Información

The company provides evidence of commitment to continuously pay a living wage.

## Orientación

There is a commitment to continuously pay a living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs

## "Objetivos cuantitativos establecidos para prevenir la discriminación y el acoso"

## Objetivos cuantitativos establecidos sobre trabajo infantil, trabajo forzado &amp; tráfico de personas

## Información

La política de derechos humanos de la empresa contiene objetivos cuantitativos o metas sobre el trabajo infantil, el trabajo forzado y el tráfico de personas.

## Orientación

Los objetivos o metas cuantitativas en materia de trabajo infantil, trabajo forzado y el tráfico de personas, se consideran elementos fundamentales de un mecanismo de política integral. Dan un marco general de seguimiento que ayuda a determinar si se están alcanzando los objetivos y a destacar los progresos hechos para conseguir esas metas. Como elementos de política, los objetivos pueden expresarse en términos absolutos o relativos y deben tener un plazo futuro válido (por ejemplo, para 2035 nos comprometemos a reducir la incidencia de casos de trabajo infantil en un 10 % con respecto a los niveles de 2020).

## Objetivos cuantitativos establecidos sobre la formación y desarrollo profesional

## Objetivos cuantitativos establecidos sobre las condiciones laborales

## Objetivos cuantitativos establecidos sobre la salud y seguridad del empleado

## Política sobre prácticas laborales y derechos humanos para prevenir la discriminación y el acoso

## Política laboral y de derechos humanos sobre trabajo infantil, trabajo forzado &amp; tráfico de personas

## Información

La empresa ha emitido una política formal que integra compromisos y/u objetivos operativos sobre el trabajo infantil, el trabajo forzado y el tráfico de personas.

## Orientación

La empresa ha implantado una política de prevención del trabajo infantil, el trabajo forzado y el tráfico de personas en sus operaciones. Existen al menos objetivos/compromisos cualitativos que especifican los esfuerzos que debe realizar la empresa para erradicar la aparición del trabajo infantil, el trabajo forzado y el tráfico de personas.

## Política laboral y de derechos humanos sobre formación y desarrollo profesional

## Política laboral y de derechos humanos sobre diálogo social

**Política laboral y de derechos humanos sobre condiciones laborales****Política laboral y de derechos humanos sobre salud y seguridad del empleado****Políticas excepcionales sobre los principales temas laborales y de derechos humanos****Información**

La empresa ha emitido políticas excepcionales que integran compromisos, así como objetivos cualitativos y cuantitativos, sobre todas las cuestiones laborales y de derechos humanos que enfrenta la empresa. Además, las políticas excepcionales cuentan con elementos organizativos exhaustivos, como la asignación de responsabilidades, mecanismos para tratar las violaciones de las políticas, procesos de revisión formal y la comunicación de las políticas a todos los empleados y socios comerciales, etc.

**Orientación**

N/A

**Acciones****Salarios negociados colectivamente****Acciones implantadas para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores externos y otros trabajadores no asalariados en las instalaciones****Inspecciones o auditorías de seguridad de equipos****Información**

La empresa realiza de manera regular inspecciones y/o auditorías de los equipos utilizados en el trabajo, con el fin de garantizar la salud y seguridad de los empleados.

**Orientación**

La empresa realiza auditorías de control y/o inspecciones de los equipos que los empleados utilizan a diario. Las acciones realizadas incluyen informes de evaluación de la seguridad de los equipos, instrucciones de trabajo sobre la seguridad de los equipos, historial de los equipos utilizados o auditorías de los equipos utilizados realizadas por terceros.

**Plan de acción de emergencia en materia de salud y seguridad de los empleados****Información**

La empresa cuenta con procedimientos formales que ha transmitido a todos los empleados sobre accidentes, lesiones, suministro de equipos de emergencia, evacuaciones en caso de emergencias, primeros auxilios, simulacros de incendios y otras situaciones relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

**Orientación**

Un plan de acción de emergencias para la salud y la seguridad es un documento que muestra el plan de salud y seguridad que toda empresa diseña para orientar a sus empleados en situaciones de emergencia. Estas situaciones de emergencia dependen de las operaciones y la plantilla de la empresa, pero puede incluir accidentes relacionados con el manejo de maquinaria pesada, lesiones, incendios, vertidos químicos, explosiones y caídas, entre otras cosas.

**Programas Para Familias (PPF) implementados (por ejemplo, licencias parentales o de cuidado, servicios de cuidado infantil o asignaciones)**

**Compensación de las horas laborales extras o atípicas****Información**

La empresa proporciona una remuneración adicional para retribuir las horas de trabajo extraordinarias.

**Orientación**

Las horas extraordinarias o atípicas son todas aquellas horas trabajadas excediendo el horario normal (como las trabajadas después de finalizar la jornada laboral, por ejemplo). Los empleados deberían recibir una compensación adicional por esas horas o cualquier otra forma de horas extraordinarias de trabajo.

**Comunicación a todos los empleados del proceso de remuneración (p. ej., tabla salarial, procedimiento de adelanto salarial)****Encuesta de satisfacción del empleado****Información**

La empresa realiza una encuesta a los empleados sobre su satisfacción con respecto al entorno laboral.

**Orientación**

Las empresas pueden llevar a cabo una encuesta de satisfacción del empleado para saber si los empleados están satisfechos con el entorno laboral y hasta qué punto. Las empresas pueden utilizar esas encuestas para conocer el compromiso, la disposición y la satisfacción en el trabajo de sus empleados.

**Convenio colectivo sobre formación y desarrollo profesional****Información**

Existe un convenio colectivo entre el empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional, en relación con cualquiera de las siguientes cuestiones laborales: seguridad y salud del empleado, condiciones laborales, formación y desarrollo profesional, discriminación o acoso.

**Orientación**

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales. El contenido de los convenios colectivos debería centrarse en los temas más importantes del diálogo social, como por ejemplo un acuerdo colectivo relativo a formación y desarrollo profesional.

**Convenio colectivo sobre horas de trabajo, horas extraordinarias o permisos****Información**

Existe un convenio colectivo entre un empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional en materia de condiciones laborales. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales.

**Orientación**

Existe un convenio colectivo entre un empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional en materia de discriminación y acoso. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales.

**Convenio colectivo sobre seguridad y salud del empleado****Información**

Existe un convenio colectivo entre la empresa y sus empleados de conformidad con la normativa nacional en materia de seguridad y salud del empleado. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales.

**Orientación**

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales. El contenido de los convenios colectivos debe centrarse en los temas más importantes del diálogo social; p. ej., un convenio colectivo sobre seguridad y salud del empleado.

**Cobertura sanitaria implementada para los empleados****Formación de sensibilización sobre el trabajo infantil, esclavitud y/o tráfico humano****Mecanismo de reclamación sobre cuestiones de discriminación y/o acoso****Información**

La empresa ha establecido un mecanismo de reclamación para denunciar problemas de discriminación o acoso.

**Orientación**

La empresa ha establecido un mecanismo de denuncia para que todas las partes, independientemente de su situación laboral o puesto de trabajo, puedan denunciar problemas de discriminación o acoso. Entre los elementos del mecanismo de reclamación deben incluirse los siguientes: 1. Accesibilidad / canal de comunicación clara transmitido a todas las partes interesadas sobre la presencia de un mecanismo de reclamación y la prestación de apoyo para aquellas personas que puedan enfrentarse a barreras en particular (por ejemplo, el idioma o la condición de minoría). 2. Política de no represalias para proteger a quienes hacen uso del mecanismo de reclamación. 3. Confidencialidad de quienes hacen uso del mecanismo de reclamación.

**Acciones para garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo****Formación sobre sensibilización en materia de discriminación y acoso****Representantes de los empleados u órgano representativo de los empleados (p. ej. comité de empresa)****Información**

La empresa ha implementado la representación de los trabajadores en forma de representantes elegidos de los empleados o de un órgano representativo.

**Orientación**

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Entre los representantes del personal puede haber representantes que hayan sido libremente elegidos por los trabajadores de la empresa conforme a lo previsto en la legislación nacional o cualquier sindicato, comité de empresa u otra agencia u organismo representativo reconocido a los efectos de la negociación colectiva en nombre de cualquier empleado. Son el punto de enlace entre los trabajadores y la dirección. La dirección puede y debe consultarles sobre determinados temas (como el despido colectivo, p. ej.).

## Evaluación de riesgos sobre seguridad y salud del empleado

### Información

La empresa ha facilitado documentos que demuestran que se ha realizado una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad de los empleados. La evaluación tuvo en cuenta las tareas operativas diarias de los empleados, los peligros para la salud y la seguridad presentes en el lugar de trabajo y los riesgos vinculados, y ha propuesto un plan de acción correctiva para abordar los riesgos identificados.

### Orientación

Se lleva a cabo de forma sistemática una evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad para identificar el posible impacto de las tareas operativas y controlar las condiciones de salud y seguridad de los empleados. Los principales elementos de una evaluación de riesgo completa son: 1) la revisión periódica de los riesgos para reflejar los últimos riesgos y el entorno de salud y seguridad en la empresa. 2) la descripción de los peligros o factores de riesgo identificados como potencialmente dañinos y la determinación de la importancia de los riesgos. 3) la presencia de un plan de acción preventivo y correctivo en forma de medidas y/o recomendaciones que una organización debe adoptar para prevenir y abordar eficazmente los riesgos identificados, mapeados y evaluados en las evaluaciones de riesgos.

## Evaluación periódica del desempeño individual

### Información

La empresa demuestra que realiza evaluaciones periódicas del desempeño individual.

### Orientación

La empresa cuenta con un proceso para evaluar y revisar cuantitativa o cualitativamente el desempeño laboral de los empleados de forma periódica. Esto incluye procesos como las revisiones del desempeño, que permiten a la empresa identificar áreas de mejora, proporcionar apoyo y orientación a los empleados, así como reconocer y recompensar a los que más rinden.

## Revisiones médicas periódicas para los empleados

### Información

La empresa ofrece un chequeo médico general obligatorio para los empleados

### Orientación

Para garantizar que la empresa cuente con un sistema riguroso de gestión de salud y seguridad, los empleados deben recibir formación sobre los procedimientos que tengan que ver con la salud y la seguridad. El idioma puede ser una barrera para lograr que se comprendan perfectamente las cuestiones si los empleados no hablan inglés, dependiendo de dónde trabaje la empresa. Para solucionar este problema relativo a la comunicación, se pueden traducir los procedimientos de salud y seguridad a los idiomas que los empleados comprendan perfectamente, especialmente en el caso de los trabajadores inmigrantes.

## Acciones para fomentar la movilidad interna

### Información

La empresa ha implementado medidas para promover la movilidad interna de los empleados.

### Orientación

La empresa cuenta con un proceso para promover la movilidad interna de los empleados. La movilidad profesional se refiere al movimiento de los empleados entre puestos/grados salariales o a un cambio completo de función laboral (es decir, movilidad profesional horizontal) dentro de la misma organización. Algunos ejemplos de medidas que promueven la movilidad profesional interna son, entre otras: la promoción objetiva del talento basada en la capacidad y el potencial, la elaboración de hojas de ruta para los principales talentos de la empresa, la formación profesional continua y el fomento de la ampliación del abanico de habilidades de los empleados.

**Suministro de formación de desarrollo de capacidades****Información**

La empresa ofrece formación a sus empleados para que desarrollen sus habilidades.

**Orientación**

La empresa ha implantado la formación e instrucción profesional, que incluye la formación para el desarrollo de habilidades, pagada total o parcialmente por la empresa, con el objetivo de ofrecer oportunidades de promoción profesional (fuente: Global Reporting Initiative G3). Ejemplos de formación en el puesto de trabajo para mejorar las habilidades de los empleados son la orientación, la asesoría, la rotación de puestos, el aprendizaje, etc. El número total de horas de formación por empleado y año puede ser un indicador clave de rendimiento significativo para esta acción.

**Formación de los empleados sobre los riesgos de la salud y seguridad y mejores prácticas laborales****Información**

La empresa ha proporcionado a sus empleados la formación necesaria para reforzar sus conocimientos en materia de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y buenas prácticas laborales.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado formaciones utilizando materiales de capacitación (presentaciones de diapositivas, resúmenes del contenido de formación) y/o pruebas de haber proporcionado formaciones (informes de progreso, certificados de finalización, hojas de asistencia) para demostrar que se han llevado a cabo programas de formación sobre los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y sobre buenas prácticas laborales.

**Resultados**

**Reportes sobre el porcentaje de todos los empleados que cobran una remuneración inferior al salario digno, incluidos los empleados directos y los trabajadores externos**

**Informes con referencia a los estándares universales de GRI****Reportes sobre el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos sobre el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección. Los puestos de alta dirección deben incluir todos aquellos puestos bajo el Consejo de Administración, p. ej., consejera delegada, directora financiera, directora tecnológica, etc., así como los mandos medios y superiores (directoras, vicepresidentas, responsables de equipo, etc.).

**Reportes sobre la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada y la retribución total anual media de todos los empleados****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada y la mediana de la retribución total anual de todos los empleados.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos que muestran la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada y la mediana de la retribución total anual de todos los empleados. La retribución total anual incluye el salario, las bonificaciones, las adjudicaciones de acciones, las adjudicaciones de opciones, la retribución del plan de incentivos sin participación accionarial, el cambio en el valor de la jubilación y las ganancias por retribución diferida no calificada proporcionados en el transcurso de un año.

**Reportes sobre el número de accidentes laborales registrables****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre el número registrado de accidentes de trabajo.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos que muestran el número registrado de accidentes de trabajo. Un accidente se refiere a un incidente que origina una lesión o problema de salud.

**Reportes sobre el número de días perdidos por lesiones, víctimas mortales y problemas de salud relacionados con el trabajo****Información**

La empresa demuestra que existen reportes públicos o internos de datos consolidados sobre el número de días perdidos por accidentes de trabajo mortales, así como por lesiones y enfermedades profesionales.

**Orientación**

La empresa ha proporcionado datos sobre el número de días perdidos por accidentes de trabajo mortales, así como por lesiones y enfermedades profesionales. Esta métrica se aplica a los empleados. Las lesiones y enfermedades profesionales se derivan de la exposición a riesgos en el trabajo. Las lesiones y enfermedades profesionales que se producen en un contexto de teletrabajo se consideran relacionadas con el trabajo si dicha lesión o enfermedad se produce cuando el trabajador o la trabajadora esté trabajando en su domicilio y siempre que la lesión o enfermedad esté directamente relacionada con el trabajo realizado.

**Reportes sobre el porcentaje de empleados directos con un salario inferior al salario digno****Información**

The company has provided documents that demonstrate public or public or internal reporting of consolidated data on the percentage of internal employees that are paid below a pre-identified living wage level according to the results of the living wage benchmarking analysis.

**Orientación**

There is reporting data on the percentage of internal employees that are paid below a pre-identified living wage level according to the results of the living wage benchmarking analysis. This reporting covers a minimum period of two months and is not older than the last two calendar years.

**Reportes sobre el porcentaje de empleados directos incluidos en un análisis comparativo del salario digno****Información**

The company has provided documents that demonstrate public or public or internal reporting of consolidated data on the percentage of internal employees that are included in the living wage benchmarking analysis.

**Orientación**

There is reporting data on the percentage of internal employees that are included in the living wage benchmarking analysis. This reporting covers a minimum period of two months and is not older than the last two calendar years.

**Informar sobre el porcentaje de mujeres empleadas en relación con el conjunto de la organización****Informe sobre la brecha salarial de género no ajustada promedio****La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Informes sobre el número promedio de horas de formación por empleado****Información**

La empresa informa, ya sea mediante documentación formal o mediante una declaración en el cuestionario, el número promedio de horas de formación por empleado en el último año.

**Orientación**

La inversión en formación se considera beneficiosa tanto para los empleados como para la empresa. La formación es una forma de mejorar los conocimientos de los empleados y diversificar las competencias dentro de la plantilla y puede servir incluso a la empresa como herramienta para retener el talento. Para la empresa, distintos tipos de formación pueden conducir a distintos resultados positivos como la mejora de la satisfacción del cliente, mayor innovación y prácticas laborales más seguras para los empleados. Al hacer el seguimiento del número de horas de formación que se imparten a los empleados, una empresa puede seguir el rastro del rendimiento en materia de formación y ver dónde hay que mejorar.

**Informes estandarizados sobre temas de prácticas laborales y derechos humanos****Información**

En la documentación de la empresa hay evidencias de la realización informes formales sobre temas laborales y de derechos humanos, incluyendo indicadores clave del desempeño (KPI), cifras estadísticas o acciones concretas asociadas.

**Orientación**

Los elementos de documentación son estándar en términos de calidad y cantidad, cubren los principales temas, son lo suficientemente significativos y se actualizan periódicamente. Los KPI pueden incluir (sin limitarse a ello): tasas de frecuencia y gravedad de accidentes, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, cursos de desarrollo de habilidades y porcentaje de empleados capacitados en temas de discriminación. Unos informes exhaustivos sobre temas de prácticas laborales y derechos humanos incluirán además KPI documentados en un documento público formal disponible para las partes interesadas y serán conformes con las directrices de la «Global Reporting Initiative» (GRI) u otros estándares externos de documentación de la RSE.

**Áreas de mejora****Políticas****Baja**

No hay información concluyente sobre la adhesión de iniciativas o principios externos sobre cuestiones de prácticas laborales y derechos humanos

**Acción correctiva solicitada****Acciones****Baja**

No hay información sobre certificaciones conforme a ISO 45001

**Acción correctiva solicitada****Baja**

Declara medidas sobre el salario digno, pero no hay documentación de apoyo disponible

**Acción correctiva solicitada****Información**

The company has not provided documents about their measures on living wage.

**Orientación**

There is no supporting documentation available about living wage even though it has been declared.

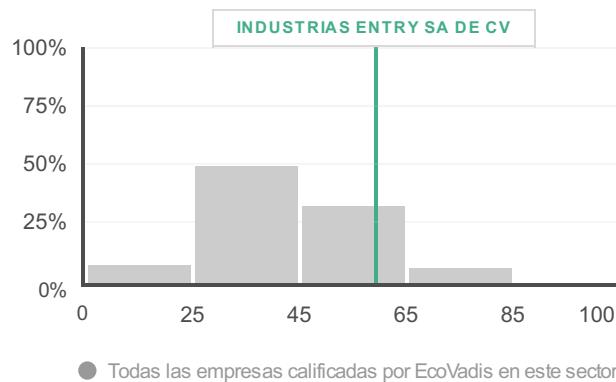
## 8. ÉTICA

Este tema se centra principalmente en aspectos de corrupción y soborno y también tiene en cuenta las prácticas anticompetitivas y la gestión responsable de la información.

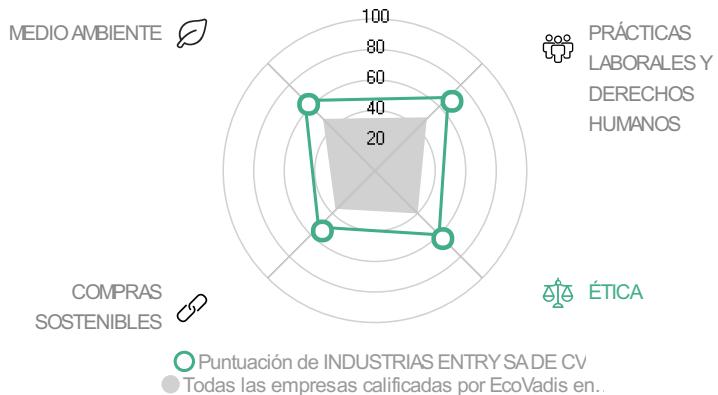
### Desglose de la puntuación sobre ética



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Ética: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Ética: puntos fuertes y áreas de mejora

El plan de acción correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.

**Puntos fuertes****Políticas****Política de fraude****Política de blanqueo de capitales****Política de conflicto de intereses****Mecanismos estructurales para hacer frente a las violaciones de la política****Información**

Hay pruebas en la documentación justificativa de que la empresa ha puesto en marcha mecanismos estructurados para abordar las violaciones de las políticas, tales como acciones disciplinarias.

**Orientación**

Para garantizar la adecuada implantación de las políticas de ética empresarial, las empresas deben establecer procedimientos para administrar las investigaciones y sancionar a los empleados que cometan infracciones (es decir, medidas disciplinarias que pueden incluir el posible despido).

**Política de seguridad de la información****Información**

La empresa ha publicado una política formal normalizada que integra compromisos en forma de objetivos cualitativos sobre cuestiones de seguridad de la información. La política se formaliza en un documento como el Código de Ética e incluye al menos algunos elementos organizativos (por ejemplo, proceso de revisión, responsabilidades específicas, alcance de aplicación).

**Orientación**

Para las empresas que manejan información sensible es imprescindible establecer una serie de compromisos para la protección y gestión responsable de los datos de terceros. La seguridad de los datos de terceros engloba la protección de la información de identificación personal (PII por sus siglas en inglés) y la protección de los derechos de propiedad intelectual del tercero.

**Objetivos cuantitativos fijados sobre cuestiones relevantes****Información**

La empresa ha definido y comunicado formalmente objetivos cuantitativos (es decir, metas) con respecto a los objetivos de prácticas comerciales leales pertinentes.

**Orientación**

Los objetivos cuantitativos en materia de prácticas comerciales leales se consideran elementos fundamentales del mecanismo de política integral. Dan un marco general de seguimiento que ayuda a determinar si se están alcanzado los objetivos y a destacar los progresos hechos para conseguir esas metas. Algunos ejemplos de objetivos concretos en este tema incluyen objetivos cuantitativos sobre los porcentajes de empleados que reciben formación sobre prácticas anticorrupción o anticompetitivas. Como elementos de la política, los objetivos deben expresarse en términos absolutos o relativos y deben tener una fecha límite válida en el futuro.

**Políticas de lucha contra la corrupción y el soborno****Información**

Existe una política formal que integra los objetivos/compromisos cualitativos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno (lo que abarca, por ejemplo, el conflicto de intereses, el fraude y el blanqueo de capitales) en la documentación justificativa proporcionada por la empresa.

**Orientación**

La corrupción y el soborno abarcan todas las formas de problemas de corrupción en el trabajo, como la extorsión, el soborno, el conflicto de intereses, el fraude o el blanqueo de dinero entre otros. Una política integral se formaliza en un documento por separado o que forme parte de un código de ética o de conducta sobre los temas mencionados y además incorpora algunos de los siguientes elementos: alcance de aplicación, asignación de responsabilidades, objetivos cuantitativos y mecanismos de revisión.

**Responsabilidad especializada para cuestiones de ética empresarial****Política exhaustiva sobre cuestiones de ética empresarial****Información**

Una política exhaustiva de ética empresarial incluye compromisos y/u objetivos operativos de todos los aspectos de la ética empresarial que afronta la empresa e integra elementos organizativos adicionales destinados a difundir y actualizar la política (es decir, proceso de revisión/actualización de la política).

**Orientación**

Las políticas se consideran excepcionales cuando todos los temas de ética empresarial están cubiertos por objetivos cualitativos y cuantitativos. Además, una política excepcional incorpora elementos organizativos exhaustivos como la asignación de responsabilidades, un proceso de revisión formal, la comunicación de la política a todos los empleados y asociados comerciales, etc.

**Acciones****Formación de sensibilización realizado para prevenir la corrupción y el soborno****Información**

La empresa ha puesto en marcha un programa de sensibilización o formación sobre cuestiones de anticorrupción y soborno para sus empleados.

**Orientación**

Según la directriz ISO 26000, «la corrupción se puede definir como el uso indebido del poder encomendado para el beneficio privado». En los lugares de trabajo, se pueden dar todo tipo de formas de corrupción pública y privada, que incluyen, entre otras, la extorsión, el soborno, los conflictos de intereses, el fraude o el blanqueo de dinero. Dado que la corrupción mina la efectividad de una empresa y su reputación ética, deben impartirse periódicamente sesiones de formación y concienciación frente a los problemas de corrupción y sobornos para garantizar que los empleados conozcan bien las políticas y los procedimientos de la empresa en esa materia. Esos programas pueden llevarse a cabo en línea o presencialmente y deberían incluir pruebas periódicas a lo largo del tiempo para garantizar la eficacia de la formación.

**Procedimiento de aprobación específico para las transacciones sensibles (p. ej. regalos, viajes)****Información**

La empresa ha implantado un proceso de verificación para transacciones sensibles.

**Orientación**

Las transacciones sensibles son una amplia gama de tratos comerciales que implican mayores riesgos relacionados con la ética. Estas incluyen, a título meramente ilustrativo y sin carácter exhaustivo, regalos, gastos de viaje y otros tipos de invitaciones, que son comunes en el mundo de los negocios, pero que, de hecho, pueden constituir comisiones poco éticas o incluso ilegales, sobornos o pagos para influir en las decisiones que afectan a las operaciones de una empresa, etc. Dichas transacciones también comprenden los pagos de facilitación que suelen realizarse con la intención de agilizar un proceso administrativo y pueden considerarse una forma de corrupción. Por tanto, debe establecerse un procedimiento de verificación para revisar y aprobar cualquier transacción sensible realizada por la empresa.

## Resultados

### Informes con referencia a los estándares universales de GRI

La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Informes estándar sobre temas de ética empresarial

## Áreas de mejora

### Políticas

Baja

No hay información concluyente sobre la adhesión de iniciativas o principios externos sobre cuestiones de ética

Acción correctiva solicitada

### Acciones

Alta

No existe documentación concluyente sobre evaluaciones de riesgo de corrupción

Acción correctiva solicitada

### Información

No hay ninguna declaración de la empresa ni pruebas en la documentación justificativa con respecto a la aplicación de evaluaciones periódicas del riesgo de sobornos y corrupción.

### Orientación

La evaluación de riesgos es un procedimiento formal de evaluación y predicción de las consecuencias (positivas o negativas) de un peligro y de sus posibilidades o probabilidades. La evaluación periódica de riesgos en materia de corrupción y sobornos permite a una empresa identificar los riesgos potenciales de sobornos y corrupción, evaluar la probabilidad de que se produzcan y el impacto potencial de los riesgos, seleccionar los controles anticorrupción adecuados y establecer un plan de acción. Esas evaluaciones garantizan la existencia de un programa de cumplimiento sólido y ayudan a la empresa a desarrollar una estrategia más enérgica para luchar contra los sobornos y las actividades corruptas.

Alta

No existe documentación concluyente sobre evaluaciones de riesgo de seguridad de la información

Acción correctiva solicitada

### Información

La empresa no aportó pruebas documentales que demuestran que realiza evaluaciones de riesgo periódicas para la seguridad de la información.

### Orientación

La evaluación de riesgo para la seguridad de la información se lleva a cabo en todas las operaciones de una empresa para identificar los riesgos asociados al almacenamiento o tratamiento de datos de terceros. Los principales elementos de una evaluación de riesgo completa para la seguridad de la información son: (i) revisión periódica de los riesgos (ii) presencia de descripciones de los riesgos (iii) presencia de un plan de acción correctiva. Si no se cumplen estos requisitos/condiciones, esta medida no se acredita.

**Baja**

No existe documentación concluyente sobre auditorías de los controles internos para prevenir la corrupción

**Acción correctiva solicitada****Información**

No hay ninguna declaración de la empresa ni se proporcionan pruebas en la documentación justificativa con respecto a auditorías o controles internos relacionados con cuestiones de lucha contra la corrupción en las propias operaciones de la empresa.

**Orientación**

Los controles internos (principio de los cuatro ojos o rotaciones de puestos, entre otros) son necesarios para supervisar periódicamente la eficacia y la adecuada aplicación de las acciones puestas en marcha para materializar las políticas anticorrupción y antisobornos. Se llevan a cabo auditorías periódicas de esos controles, realizadas tanto a través de terceros externos que llevan a cabo auditorías de ética empresarial como por equipos de auditoría interna, para garantizar su eficacia y ofrecer garantías razonables de que se cumplen los procesos internos.

**Baja**

No existe documentación concluyente sobre un programa de diligencia debida sobre anticorrupción a terceros

**Acción correctiva solicitada****Información**

No hay ninguna declaración de la empresa ni pruebas en la documentación justificativa sobre la aplicación de medidas sistemáticas de cumplimiento y diligencia debida al tratar con terceros intermediarios (por ejemplo, comisionistas, corredores, representantes de ventas, distribuidores, contratistas, agentes de aduanas, consultores) que actúan en su nombre.

**Orientación**

Las disposiciones de las principales leyes internacionales responsabilizan a las empresas de las conductas indebidas en materia de corrupción cometidas en el contexto de sus relaciones con terceros (es decir, sus agentes, consultores, proveedores, distribuidores, socios de negocios conjuntos o cualquier persona o entidad que tenga algún tipo de relación comercial con la organización). Dada la exposición a los riesgos que suponen estos terceros, es importante que las empresas cuenten con procedimientos adecuados de diligencia debida. La diligencia debida es el proceso de recopilación de información independiente para conocer los riesgos asociados a un tercero y la visibilidad de sus sistemas de gestión del cumplimiento que abordan dichos riesgos. Puede implicar la comprobación de los antecedentes y la búsqueda de los terceros en listas de sanciones, el seguimiento de los informes adversos de los medios de comunicación y la identificación de los vínculos con personas políticamente expuestas, las evaluaciones de terceros sobre sus propios programas de ética y cumplimiento y sus controles de los riesgos. Las empresas deben proporcionar documentación sobre sus procedimientos que demuestren cómo se llevan a cabo estos esfuerzos de diligencia debida.

**Baja**

No existe documentación concluyente sobre medidas relativas a un procedimiento de denuncias internas eficaz para informar sobre corrupción o soborno

**Acción correctiva solicitada****Baja**

No existe documentación concluyente sobre medidas relativas a la seguridad de la información

**Acción correctiva solicitada**

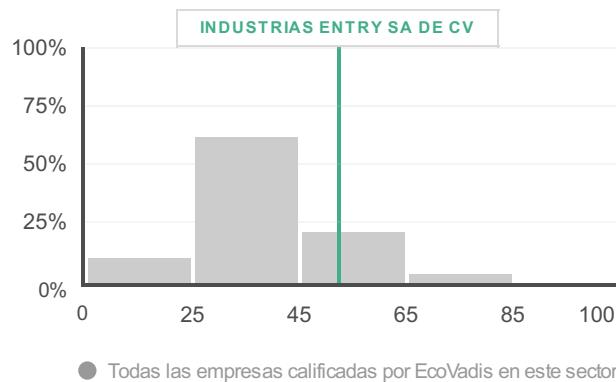
## 9. COMPRAS SOSTENIBLES

Este tema se centra tanto en los aspectos de prácticas laborales y derechos humanos como medioambientales en la cadena de suministro de la empresa.

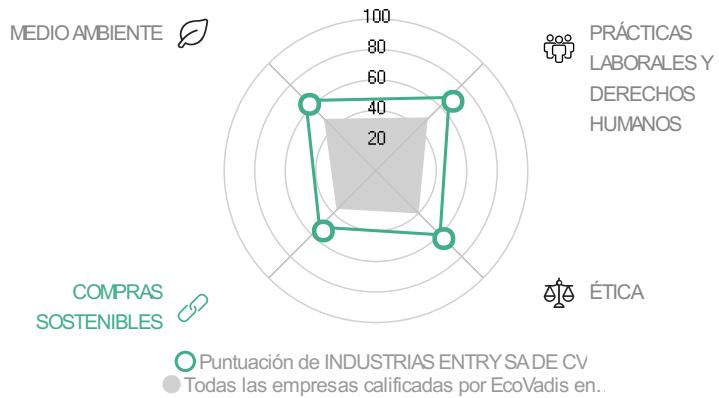
### Desglose de la puntuación sobre compras sostenible



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Compras sostenible: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Compras sostenible: puntos fuertes y áreas de mejora

El plan de acción correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.



Compras sostenibles

Peso • • •

## Puntos fuertes

### Políticas

#### Fijados objetivos cuantitativos en la política de aprovisionamiento sostenible

##### Información

La empresa ha definido y comunicado formalmente objetivos cuantitativos (es decir, metas) en relación con los objetivos de la política sobre aprovisionamiento sostenible.

##### Orientación

Los objetivos y propósitos cuantitativos en temas de aprovisionamiento sostenible se consideran elementos fundamentales del mecanismo de política integral. Proporcionan un marco de supervisión que ayuda a establecer si se están cumpliendo los objetivos de la política y destacan el progreso hacia los objetivos fijados. Algunos ejemplos de objetivos concretos en este tema incluyen el porcentaje de proveedores auditados en cuestiones de RSE, el porcentaje de proveedores que ha firmado el código de conducta de proveedores o el porcentaje de empleados o compradores formados en compra sostenible. Como elementos de política, los objetivos se pueden expresar en términos absolutos o relativos y deben tener una fecha límite válida (por ejemplo: en 2020 nos comprometemos a formar sobre el tema de la compra sostenible al 100 % de los compradores).

#### Políticas exhaustivas de aprovisionamiento sostenible respecto tanto a los factores sociales como medioambientales

##### Información

La empresa ha emitido una política global que integra compromisos y objetivos cualitativos y cuantitativos sobre la gestión de sus compras sostenibles.

##### Orientación

La política existente abarca los problemas tanto medioambientales como sociales que pueda causar la empresa mediante su estrategia de compras. Las políticas se consideran excepcionales cuando incluyen no solo los objetivos operativos cualitativos sino también cuantitativos con respecto a todos los riesgos de abastecimiento de materiales que afronta la empresa, además de los siguientes elementos organizativos: mecanismos de revisión periódica, alcance de aplicación, asignación de responsabilidades y comunicación de la política a todas las partes interesadas.

### Acciones

#### Se aplica el código de conducta de RSE de los proveedores

##### Información

La empresa ha proporcionado documentos formalizados que demuestran la existencia de un código de conducta de los proveedores en materia de RSE.

##### Orientación

Hay pruebas de un código de conducta de los proveedores independiente y documentado que describe las expectativas de la empresa que deben satisfacer sus proveedores para ser social y medioambientalmente responsables.

#### Evaluación periódica de los proveedores (p. ej. cuestionario) sobre las prácticas medioambientales o sociales

##### Información

La empresa ha proporcionado documentos formalizados que demuestran la existencia de una evaluación de los proveedores (p. ej., un cuestionario) sobre prácticas medioambientales o sociales.

##### Orientación

Hay pruebas de una revisión basada en cuestionarios de las prácticas de sostenibilidad de un proveedor que se realiza a distancia, ya sea por un tercero o directamente por el proveedor sin someterse a una verificación (es decir, una autoevaluación).

**Formación de los compradores en temas medioambientales dentro de la cadena de suministro****Información**

La empresa ha proporcionado documentos formalizados que demuestran la formación de los compradores en cuestiones sociales y medioambientales relacionadas con la cadena de suministro.

**Orientación**

Hay pruebas de materiales de capacitación, programas y pruebas adicionales de la ejecución de la formación, como informes de progreso o certificaciones de finalización con el nombre de la empresa. Esto demuestra la formación de los profesionales de compras de la empresa sobre compras sostenibles para garantizar su comprensión de las cuestiones sociales y medioambientales y su integración en la función de compras.

**Resultados****Informes con referencia a los estándares universales de GRI**

**Declara no usar estaño, tántalo, tungsteno, oro y/o sus derivados (No verificado).**

**La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Áreas de mejora****Acciones****Alta**

No hay documentación concluyente sobre la integración de cláusulas sociales y medioambientales en los contratos con los proveedores

**Acción correctiva solicitada****Información**

La empresa carece de documentos formalizados que demuestren la integración de cláusulas sociales o medioambientales en los contratos con proveedores.

**Orientación**

No hay pruebas concluyentes de disposiciones/cláusulas en los contratos comerciales que abarquen prácticas laborales y de derechos humanos como buenas condiciones laborales, medidas preventivas en materia de salud y seguridad, medidas contra la discriminación/el acoso o cuestiones medioambientales como el consumo de energía y la reducción de emisiones de GEI, biodiversidad o iniciativas de gestión de residuos que no estén directamente relacionadas con el objeto del contrato con miras a establecer las expectativas en materia de sostenibilidad.

**Media**

No hay documentación concluyente sobre la evaluación de riesgo de impactos adversos de sostenibilidad en la cadena de suministro

**Acción correctiva solicitada****Información**

La empresa carece de pruebas de documentos formalizados que demuestren la realización de un análisis de riesgos de sostenibilidad antes de las evaluaciones o auditorías de los proveedores.

**Orientación**

No hay pruebas concluyentes de un proceso para identificar qué proveedores, productos o categorías de compra exponen a la empresa a riesgos de sostenibilidad. Este análisis de riesgos debe demostrar que se valora si se deben tomar medidas adicionales sobre un proveedor, producto o categoría de compra en particular en caso de que sus prácticas de sostenibilidad no estén a la altura de las exigencias.

**Media**

No hay documentación concluyente sobre las auditorías in situ de los proveedores en materia medioambiental y social

**Acción correctiva solicitada****Información**

La empresa carece de documentos formalizados que demuestren la existencia de auditorías in situ de los proveedores sobre cuestiones medioambientales o sociales.

**Orientación**

No hay pruebas concluyentes de instrucciones para el empleado o procesos operativos relativos a las auditorías in situ de los proveedores de la empresa, sin previo aviso o anunciadas, para identificar incumplimientos de los requisitos obligatorios en materia de sostenibilidad.

**Resultados****Alta**

No hay reportes concluyentes sobre cuestiones de compras sostenibles

**Acción correctiva solicitada****Información**

La empresa no dispone de reportes con cifras cuantitativas formalizadas sobre compras sostenibles. Los documentos justificativos proporcionados por la empresa no contienen indicadores clave de rendimiento (KPI) válidos relacionados con las compras sostenibles de materiales.

**Orientación**

Para medir y supervisar la eficacia de su sistema de compras sostenibles internamente y para informar de su desempeño a las partes interesadas, una empresa debe proporcionar KPI sobre cuestiones de abastecimiento de materiales. En el proceso de calificación EcoVadis, el indicador de reportes se centra en la calidad, la transparencia y el periodo de reporte disponible para las partes interesadas. Los KPI proporcionados deben ser recientes (es decir, con una antigüedad máxima de 2 años) y cubrir el alcance de la evaluación (es decir, la empresa o grupo de empresas evaluadas). Los KPI pueden ser específicos del sector y deben abarcar cuestiones relacionadas con las compras sostenibles, como las prácticas medioambientales y sociales de los proveedores. Los KPI pertinentes pueden integrarse en los informes medioambientales, el informe de sostenibilidad de la empresa o cualquier otro documento de reportes aplicable.

**Baja**

No hay reportes sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (anteriores)

**Acción correctiva solicitada****Información**

La empresa no proporcionó reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 3 en etapas anteriores.

**Orientación**

"En los documentos facilitados no se dispone de reportes válidos sobre el total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (anteriores) de la empresa. Las emisiones de GEI de alcance 3 se producen durante la producción de bienes o servicios que la empresa adquiere o utiliza. La empresa debe proporcionar un valor bruto de reportes que incluya las emisiones de GEI de alcance 3 correspondientes a las categorías 1 a 8. Para obtener más información, consulte el GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/scope-3-calculation-guidance-2#supporting-documents>)."

## 10. HALLAZGOS DE 360° WATCH

14 de abr. de 2025 |

Impacto en la puntuación

**Neutral →**

válido del 9 de jun. de 2025 al 14 de abr. de

2030

No records found for this company on  
Compliance Database

 Medio ambiente  Prácticas laborales y derechos humanos  Ética  Compras sostenibles

Los hallazgos de 360° Watch incluyen información pública sobre las prácticas de sostenibilidad de la empresa, identificadas a través de más de 10000 fuentes de datos (entre ellas ONG, prensa y sindicatos). Los hallazgos de 360° Watch se incorporan a la evaluación de EcoVadis y pueden tener un impacto positivo, negativo o nulo en la puntuación.

### EcoVadis está conectada a las siguientes fuentes internacionales:

- Redes e iniciativas de sostenibilidad (ej. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Sindicatos y organizaciones empresariales
- Organizaciones internacionales (ej. Naciones Unidas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Pacto Mundial de la ONU, Organización Internacional del Trabajo o Banco Mundial)
- ONG (ej. China Labor Watch, Greenpeace, WWF o Movimento Difesa del Cittadino)
- Institutos de investigación y prensa especializada (ej. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)

## 11. COMENTARIOS ESPECÍFICOS

Comentarios adicionales de nuestros analistas pertenecientes a la evaluación.

### Comentarios específicos

 No se han encontrado registros en la base de datos externa de cumplimiento y riesgos.

 Faltan reportes sobre KPI con respecto a cuestiones de compra sostenible.

 Aunque la empresa evaluada aplica muchas acciones relacionadas con temas medioambientales, no ha obtenido ningún certificado formal de su sistema de gestión ambiental (es decir, no ha proporcionado ni verificado ningún certificado).

 Desde la última evaluación, la puntuación total ha aumentado gracias a la implantación de políticas adicionales.

 Desde la última evaluación, la puntuación total ha aumentado gracias a la implantación de medidas adicionales.

 Desde la última evaluación, la puntuación total ha aumentado gracias a la publicación de informes de sostenibilidad adicionales.

## 12. CONTACTO

¿Tiene alguna pregunta o necesita ayuda? Visite nuestro Centro de Ayuda en [support.ecovadis.com](https://support.ecovadis.com)

# APÉNDICE:

## PERFIL DE RIESGO INDUSTRIAL

Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

EcoVadis determina el sector de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), que es una recopilación de todas las actividades económicas mundiales publicada por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas. Su principal objetivo es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que pueden usarse para la obtención y comunicación de estadísticas de acuerdo con dichas actividades.

Es posible que una empresa tenga operaciones en más de un sector. En dichos casos, EcoVadis clasifica las empresas en función de su principal área de operaciones, según lo determinado por el riesgo de sostenibilidad o por los ingresos totales.

## ACTIVACIÓN DE CRITERIOS POR TEMA:

Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

### Medio ambiente

Alta	Consumo de energía y GEI
Media	Agua
No activada	Biodiversidad
Media	Contaminación del aire
Alta	Materiales, productos químicos y residuos
No activada	Uso del producto
No activada	Fin de vida útil del producto
No activada	Seguridad y salud del consumidor
No activada	Servicios ambientales y abogacía

### Prácticas laborales y derechos humanos

Alta	Seguridad y salud del empleado
Media	Condiciones laborales
Media	Diálogo social
Media	Formación y desarrollo profesional
Media	Trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas
Media	Diversidad, igualdad e inclusión
No activada	Derechos humanos de terceros

**Ética** **Media**

Corrupción

No activada

Prácticas anticompetitivas

**Media**

Gestión responsable de la información

**Compras sostenibles****Media**

Prácticas medioambientales de proveedores

**Media**

Prácticas sociales de proveedores

## PRINCIPALES PROBLEMAS DE SOSTENIBILIDAD

Encontrar explicaciones cualitativas de los aspectos clave de sostenibilidad y riesgos asociados con Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques y recipientes de metal



### Medio ambiente

Importancia

Problema de sostenibilidad

Alta

Consumo de energía y GEI

#### Definición

Consumo de energía (p. ej., electricidad, combustible, energías renovables) empleada durante las operaciones y el transporte. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero incluidos CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC y SF<sub>6</sub>. También incluye la producción de energía renovable por parte de la empresa.

#### Aspectos del sector

The metal industry is energy intensive and relies heavily on non-renewable energy sources (e.g. coke, gas) to operate furnaces and other heavy machinery. Energy costs for the EU's metal manufacturing sector accounted for 4.4 % of purchases of goods and services in 2006, the third highest proportion among the industrial sectors(1), just behind the iron and steel industry, which is roughly 15 percent of production costs(2). Indirect GHG emissions from the sector are caused by electricity consumption for furnaces and machinery, while direct GHG emissions result from on-site fossil fuel combustion and toxic substances used during production. Potential energy reduction opportunities for the sector include a combination of facility improvements, including the use of combined heat and power (CHP) technology, and process changes, including the substitution of fuel oils for natural gas. Inclusion of renewable energies in the production process is a good way to curb the carbon footprint of metal manufacturing activities.

Media

Agua

#### Definición

Consumo de agua durante las operaciones. Contaminantes vertidos al agua.

#### Aspectos del sector

Water consumption in the sector is necessary for furnace cooling systems, cleaning and dust mitigation. Wastewater results from the post-manufacturing processes, including grit blasting, equipment cooling and surface preparation(3), and consists of residues and spent solutions (for example cyanide from salt baths, water oils from quenching, spent die lubricants, hydraulic fluids). When left untreated, water effluent is also likely to contain metals, suspended solids, and phenols that could damage bacterial treatment beds at sewage treatment works and contaminate local water networks. In most cases, water used as a coolant and dust suppressant does not originate from recycled water sources, but instead from local water networks that are often located in water-stressed regions and habitats. Substituting raw materials with reduced phenol contents and chlorine and lead-free cold forging oils can help alleviate wastewater contamination. The total wastewater stream can also be minimized by recycling the cooling water for various future processes.

Media

Contaminación del aire

**Definición**

Impacto causado por las operaciones en el medio ambiente local que rodea las instalaciones de la empresa: emisiones de polvo, ruidos y olores. Asimismo, incluye la contaminación accidental (por ejemplo, vertidos) y congestión de carreteras en torno a las instalaciones de operaciones.

**Aspectos del sector**

Local air pollution is generated during numerous stages of the manufacturing process of metal products. Furnaces used to heat metal emit particulates associated with fuel combustion such as metallic dust, organic vapors from oily scrap materials, and fumes from metal oxides(4). Levels of particulate matter emissions emanating from the cooling processes can vary significantly, depending on the type of energy used, i.e. natural gas versus fuel oils. The manufacturing process of metal products generates significant levels of noise pollution and odors that, when neglected, can create a public nuisance. Finally, accidental spills, consisting of solvents and oils, can potentially result in serious local pollution. As a result of the potential risks related to accidents, companies should have an effective emergency plan readily operational.

Alta

Materiales, productos químicos y residuos

**Definición**

Consumo de todo tipo de materias primas y productos químicos. Residuos no peligrosos y peligrosos generados por las operaciones. También incluye emisiones atmosféricas que no sean de GEI (por ejemplo, SOx, NOx).

**Aspectos del sector**

The manufacturing process of structural metal products generates various hazardous wastes, ranging from off-cuts, spent welding rods, swarf, cutting oils, greases, paint containers and obsolete materials(5). Much of the sector's waste is released into the air, water, landscapes, or transferred to off-site facilities for recycling or disposal. Waste reduction methods include the reduction of materials at the source. In addition, potentially dangerous air emissions are released from grit blasting, organic solvent cleaning, welding, adhesive use, painting and coating. In addition to using less hazardous chemical adhesives, i.e. soy-based adhesives, manufacturers can use non-chemical bonding products including nails and screws(6). In Europe, the metals and metal products manufacturing sector is covered by a Directive on integrated pollution prevention and control (IPPC), and REACH.



Prácticas laborales y derechos humanos

Importancia

Problema de sostenibilidad

Alta

Seguridad y salud del empleado

**Definición**

Se ocupa de los problemas de salud y seguridad con que se encuentran los empleados en el trabajo, como, por ejemplo, durante las operaciones y el transporte. Incluye los problemas fisiológicos y psicológicos que surgen, entre otros aspectos, de los equipos peligrosos, prácticas laborales y sustancias peligrosas.

**Aspectos del sector**

Workplace health and safety risks in the sector are significant given the level of heat, chemical exposure and, in smaller businesses, the manual nature of the work. According to the U.S. Department of Labor reported total recordable case frequency rate of 5.7 for the sector in 2012, well above the average for manufacturing activities(7). Employee health and safety risks include exposure to dust particles containing significant amounts of lead (emitted during most stages of production), lubricating oil mist, and heavy machinery accidents. Hazardous and/or hot materials handling requires specialised skills acquired through training and, in addition to the prevention of noise exposure, requires personal protective equipment (PPE). Repetitive strain injuries can be prevented through training.

**Media****Condiciones laborales****Definición**

Se ocupa de las horas de trabajo, remuneraciones y prestaciones sociales asignadas a los empleados.

**Aspectos del sector**

The average labor costs in the EU's structural metal products manufacturing sector was EUR 26,300/ employee in 2006, the lowest average among the dozen groups engaged in the manufacturing of metals and metal products, which reinforces the low-cost, labour-intensive perception of the sector<sup>(8)</sup>. The statistic also exposes the need to provide adequate working conditions (e.g. working hours, holidays, wages and benefits) throughout the sector. As in all manufacturing sectors, employees should be provided with flexible work schedules and fairly compensated for atypical work hours common in the sector.

**Media****Diálogo social****Definición**

Se ocupa del diálogo social estructurado, como, por ejemplo, el diálogo social desarrollado mediante representantes reconocidos del empleado y convenios colectivos.

**Aspectos del sector**

The Global poll 2012 led by the International Trade Union Confederation (ITUC)<sup>(9)</sup> shows that 70% of workers from 13 countries believe current labor laws provide inadequate legal protection on wages, and 44% believe that legal frameworks do not ensure reasonable working hours. A sound and structured social dialog is thus of importance, particularly in the context of medium or low skilled manufacturing sectors such as metal manufacturers.

**Media****Formación y desarrollo profesional****Definición**

Se ocupa de las fases principales de la carrera profesional, como, por ejemplo, selección, evaluación, formación y gestión de despidos.

**Aspectos del sector**

A strong workforce provides the basis for a successful company. In order to foster their commitment, manufacture of chemicals companies must continually invest in training and development of their employees via skills development and robust career development programs.

Media

Trabajo infantil, trabajo forzado &amp; tráfico de personas

**Definición**

Se ocupa de los problemas relacionados con el trabajo infantil, forzado u obligatorio dentro de las operaciones propias de la empresa.

**Aspectos del sector**

Industries in the Fabricated Metal Product Manufacturing subsector transform metal into intermediate or end products, other than machinery, computers and electronics, and metal furniture, or treat metals and metal formed products fabricated elsewhere. Important fabricated metal processes are forging, stamping, bending, forming, and machining, used to shape individual pieces of metal; and other processes, such as welding and assembling, used to join separate parts together (10). The fabricated metal products industry forms part of a manufacturing sector with significant exposure to modern slavery risks because of its dependency on migrant and other vulnerable labor groups to fill cheap, low-skilled positions. The Global Estimates of Modern Slavery estimated that out of the 40 million people that are victims of modern slavery globally, approximately 25 million people were in forced labor, including 16 million in forced labor in the private economy (11). The number of children in child labor has risen to 160 million worldwide. 63 million girls and 97 million boys were in child labor globally at the beginning of 2020, accounting for almost 1 in 10 of all children worldwide (12). The global metal industry, including the Manufacture of structural metal products, tanks, reservoirs and steam generators, is subject to particular risks of forced labor, child labor, and modern slavery, both in developed and emerging economies. In Moradabad, India, the brassware manufacturing industry was found employing children in its dangerous foundries. They were mostly involved in the furnace cleaning activities, hand-driven blowing, and wheel rotating activities. Children were exposed to toxic metal fumes, high temperatures and dust from alloy metals, which is highly hazardous to their health (13). Globally, gaps persist within the operations of state government labor inspectorates that may hinder adequate enforcement of child labor laws (14). Metal product manufacturing also continues to be identified as an at-risk industry for human trafficking by the U.S. Department of State (17). On a global perspective, a majority of countries have now adopted legislation to prohibit or place severe restrictions on the employment and work of children, much of it following the ratification of the child labor Conventions. On August 4, 2020, the International Labor Organization (ILO) announced that Convention No. 182 on the Worst Forms of Child Labour had been ratified by all countries that are parties to the ILO, marking the first time in the organization's history that all member states have ratified a labor convention. Convention No. 182 provides for the elimination and prohibition of the worst forms of child labor, including slavery, trafficking, and forced labor (15). On the other hand, companies should employ workers voluntarily and shall not force workers to deliver work under the menace of any penalty. Wages should be paid regularly in legal tender, by cheque or money as required by local laws. Migrant workers, irrespective of their legal status, shall be treated fairly, and measures shall be taken to prevent abusive conditions and labor exploitation. Employers should only engage with private employment agencies that pay special attention to the avoidance of child labor (16).

Media

Diversidad, igualdad e inclusión

**Definición**

Se ocupa de la prevención de la discriminación y del acoso en el lugar de trabajo. La discriminación se define como el trato distinto dispensado a una persona en su contratación, remuneración, formación, promoción o despido motivado por la raza, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, el género, la orientación sexual, la afiliación sindical o política o la edad. El acoso puede incluir el abuso físico, psicológico y verbal en el entorno laboral.

**Aspectos del sector**

Promoting diversity through non-discrimination policies and practices has positive impacts on both workplace motivation and has been shown to Diversity at work on the other hand is believed to have positive impacts on companies' financial performance. When effective non-discrimination policies not in place however, companies risk financial penalties in countries that have laws and regulations prohibiting discrimination based on various personal characteristics. Managers in the manufacture of metal products as well as in any other industry have to be careful regarding cases of gender discrimination and discrimination against handicapped workers.



Ética

Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Corrupción

**Definición**

Se ocupa de todas las formas de problemas de corrupción en el trabajo, entre las que se incluyen la extorsión, el soborno, el conflicto de intereses, el fraude o el blanqueo de capitales.

**Aspectos del sector**

Corruption and bribery issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the FCPA (Foreign Corrupt Practice Act) in the U.S. or the U.K. Bribery Act address these issues and make it unlawful to make payments to assist in obtaining or retaining business. Companies in this sector are exposed to risks related to corruption due to the level of corruption and bribery that exists in the metals sector (see also SUP 2). As the sector is engaged in manufacturing of products used for public works, there is also corruption risks related to public procurement contracts. Companies should develop and implement effective anti-corruption training programs that address the impacts of bribery, and other forms of corruption, on markets and long term business costs. Any business ethics training program can be reinforced by an effective whistle-blowing procedure.

Media

Gestión responsable de la información

**Definición**

Se ocupa de la protección y la privacidad de los datos de terceros que engloban la protección de la información de identificación personal (PII por sus siglas en inglés) de los clientes y de los derechos de propiedad intelectual de terceros.

**Aspectos del sector**

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million(20). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers(21). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Prácticas medioambientales de proveedores

**Definición**

Se ocupa de los problemas medioambientales dentro de la cadena de suministro, como, por ejemplo, los impactos medioambientales causados por las operaciones y productos propios de los proveedores y subcontratistas.

**Aspectos del sector**

When not managed effectively, the sourcing and distribution of raw materials significantly impacts the environment particularly the ecosystems located upstream at or near mining operations. Mining operations degrade local eco-systems due to ore cleaning chemicals, metal residues, noise and GHG emissions, some of which can have lasting impacts to biodiversity and water sources. Closer to the manufacturing operations, scope 3 GHG emissions and pollutants from transport in the supply/distribution network are an issue, which is generally performed using petroleum and diesel (non-renewable resources)(18). Sector businesses can source materials from suppliers based on environmental specifications that comply with REACH. Environmental assessments and audits should be performed by mining companies before, during and after operations, of which metal manufacturers can request evidence of completion during tendering processes.

Media

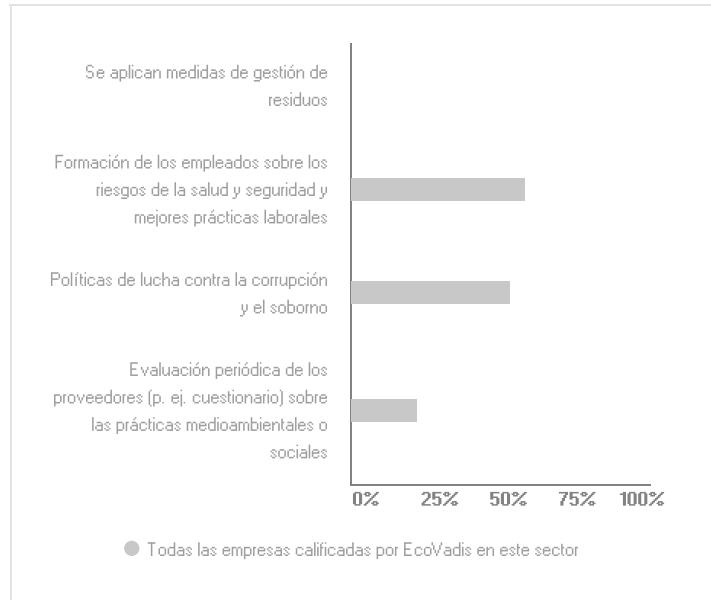
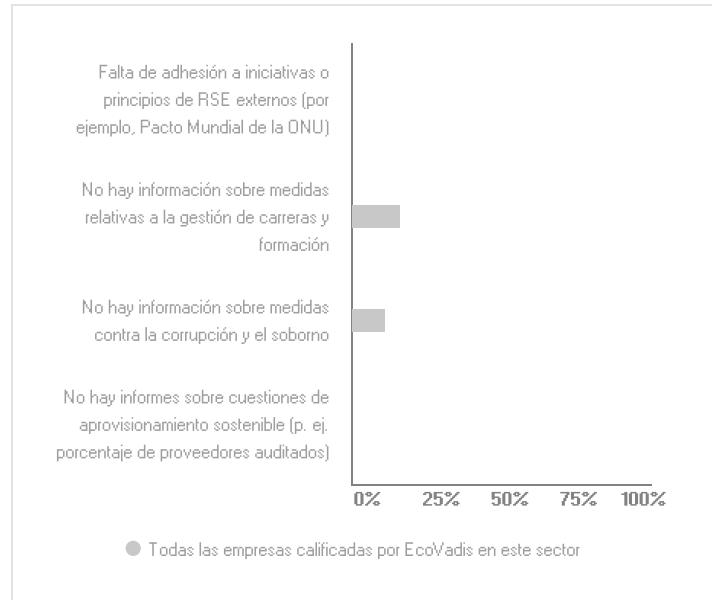
Prácticas sociales de proveedores

**Definición**

Se ocupa de las prácticas laborales y los problemas de los derechos humanos dentro de la cadena de suministro, como, por ejemplo, las prácticas laborales y problemas de derechos humanos causados por las operaciones y productos propios de los proveedores y subcontratistas.

**Aspectos del sector**

Companies that source significant amounts of metal are subjected to significant levels of risks in their supply chains, particularly at the mining level, emphasizing the importance of developing sustainable procurement programs. As of 2012, the sourcing of minerals mined from conflict-affected regions of Africa, including the Democratic Republic of Congo and its nine neighboring countries, have gained more scrutiny through mandated SEC reporting requirements. The sourcing of tin, tantalum, tungsten and gold requires disclosures, even if only trace amounts or alloys are necessary for production. Metal manufacturer supply chains also present risks related to corruption and bribery that occurs during mining concession negotiations. Due to the weak governance and political instability that characterizes many of the countries where metal ores are mined, mining companies are provided numerous opportunities to bribe governments for concessional rights to extract resources. Additionally, mining companies should make efforts to understand the governments that provide concessions to ensure that the revenue generated from natural resource extraction is used for public goods and services provision. Metal manufacturers should refer to the Extractive Industry Transparency Initiative (EITI)(19) for a list of extractive companies that have endorsed natural resource concession and revenue transparency.

**Puntos fuertes clave del sector****Áreas de mejora clave del sector**

## Descripción general de los KPIs de sostenibilidad

KPI	Todas las empresas calificadas por EcoVadis en este sector
<b>Global Compact Signatory</b>	12%
<b>Policy on sustainable procurement issues</b>	38%
<b>ISO 14001 certified (at least one operational site)</b>	36%
<b>Carbon disclosure project (CDP) respondent</b>	10%
<b>ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)</b>	23%
<b>Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place</b>	32%
<b>Reporting on energy consumption &amp; GHGs</b>	49%
<b>Reporting on health &amp; safety indicators</b>	35%
<b>Audit or assessment of suppliers on CSR issues</b>	35%

## Principales regulaciones e iniciativas

### Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal

[http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index_en.htm)



The Basel Convention, which came into force in 1992, is the most comprehensive global environmental agreement on hazardous and other wastes. The Convention has 172 Parties and aims to protect human health and the environment against the adverse effects resulting from the generation, management, transboundary movements and disposal of hazardous and other wastes.



### EU Directive 96/61/EC concerning integrated pollution prevention and control

[http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index_en.htm)



The aim of this directive is to prevent or reduce pollution of the atmosphere, water and soil, as well as the quantities of waste arising from industrial and agricultural installations to ensure a high level of environmental protection.

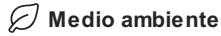


### EU regulation REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)

[http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach\\_intro.htm](http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_intro.htm)



The European Union regulation REACH (18 December 2006) encourages manufacturers and importers of "Substances of Very High Concern" to pre-register them.



### ILO Guidelines on occupational Safety and Health management systems (ILO-OSH 2001)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm>

International guidelines about occupational health and safety



### Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

[http://www.iso.org/iso/iso\\_14000\\_essentials](http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials)

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management



### EU Directive 2006/42/CE on machinery

[http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/documents/legislation/machinery/index_en.htm)



Revised Machinery Directive 2006/42/EC (includes improvements on safety of the current Machinery Directive 98/37/EC). Dead line for national law transposition: 29th June 2008.



### EU Directive RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

<http://www.rohs.eu/english/indexhtml>



The RoHS directive restricts the use of six hazardous materials in the manufacture of various types of electronic and electrical equipment.



### ILO convention 174 and recommendation 181 "Prevention of Major Industrial Accidents"

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM\\_EXPUB:55.0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC.en.R181/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM_EXPUB:55.0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC.en.R181/Document)

International instruments on the prevention of industrial accidents



### Standard SA8000 (Social Accountability)

<http://www.sa-intl.org/indexcfm?&stopRedirect=1>

The SA8000 standard is a global social accountability standard for decent working conditions, developed and overseen by Social Accountability International (SAI). It is an auditable certification standard based on international workplace norms of International Labour Organisation (ILO) conventions, the Universal Declaration of Human Rights and the UN Convention on the Rights of the Child.

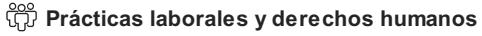


### Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>



The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)



**International Labor Organization's Fundamental Conventions**

[http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_095895.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf)



The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

**Prácticas laborales y derechos humanos**
**Foreign Corrupt Practices Act of 1977**

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>



The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

**Ética**
**United Nations Global Compact (10 principles)**

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheCC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

**Todos los temas**
**Standard Global Reporting Initiative's (GRI)**

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

**Todos los temas**
**Carbon disclosure project**

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

**Medio ambiente**
**Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

**Prácticas laborales y derechos humanos**
**United Nations Convention against Corruption (UNCAC)**

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>



The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

**Ética**
**OECD guidelines for multinational enterprises**

[http://www.oecd.org/about/0.2337\\_en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1.00.html](http://www.oecd.org/about/0.2337_en_2649_34889_1_1_1_1_1.00.html)

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

**Todos los temas**
**Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)**

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

**Todos los temas**

## Fuentes

1- European Commission Eurostat, 2009, Structural metal products manufacturing statistics - NACE Rev. 1.1

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Structural\\_metal\\_products\\_manufacturing\\_statistics\\_-\\_NACE\\_Rev.\\_1.1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Structural_metal_products_manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._1.1)

2- EIA, 2013, International Energy Outlook 2013 With Projections to 2040

<http://www.eia.gov/forecasts/aeo/pdf/0383%282013%29.pdf>

3- Northern Ireland Environment Agency (NIEA) - Northern Ireland and SEPA - Scotland., Environmental Guidance For Your Business Fabricated metal products

[http://www.netregs.org.uk/business\\_sectors/fabricated\\_metal\\_products.aspx](http://www.netregs.org.uk/business_sectors/fabricated_metal_products.aspx)

4- U.S. Department of Energy, Office of Industrial Technologies, 1999, Energy and Environmental Profile of the U.S. Metal casting Industry

[http://energy.gov/sites/prod/files/2013/11/f4/profile\\_0.pdf](http://energy.gov/sites/prod/files/2013/11/f4/profile_0.pdf)

5- Northern Ireland Environment Agency (NIEA) - Northern Ireland and SEPA - Scotland., Environmental Guidance For Your Business Fabricated metal products

[http://www.netregs.org.uk/business\\_sectors/fabricated\\_metal\\_products.aspx](http://www.netregs.org.uk/business_sectors/fabricated_metal_products.aspx)

6- Indiana Department of environmental management, March 2004, Metal Products Industry.

[http://www.in.gov/idem/ctap/files/ctap\\_plating\\_metal.pdf](http://www.in.gov/idem/ctap/files/ctap_plating_metal.pdf)

7- U.S. Bureau of Labor Statistics, 2012, Occupational Injuries and Illnesses (Annual) News Release

[http://www.bls.gov/news.release/archives/osh\\_11072013.htm](http://www.bls.gov/news.release/archives/osh_11072013.htm)

8- European Commission Eurostat, 2009, Structural metal products manufacturing statistics - NACE Rev. 1.1

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Structural\\_metal\\_products\\_manufacturing\\_statistics\\_-\\_NACE\\_Rev.\\_1.1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Structural_metal_products_manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._1.1)

9- ITUC Global Poll 2012

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2012>

10- U.S Bureau of Statistics, 2016, Fabricated Metal Product Manufacturing: NAICS 332

<https://www.bls.gov/iag/tgs/iag332.htm>

11- The Global Slavery Index, 2018, Modern Slavery: A hidden, everyday problem.

<https://www.globalslaveryindex.org/>

12- UNICEF/ILO, 2021, Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>

13- S. Nasir, Aligarh Muslim University, Dept of Sociology and Social Work, 2008, Child Labor in Brass Industries in Moradabad: A Sociological Study

<https://core.ac.uk/download/pdf/144525302.pdf>

14- US Dept of labor, Bureau of International Labor Affairs, 2019, Child Labor and Forced Labor Reports

<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/industry>

15- International Labour Organization (ILO), 2021, ILO Conventions on child labour

[https://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en\\_index.htm](https://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en_index.htm)

16- International Labour Organization (ILO), 2015, Combating Forced Labour A Handbook for Employers & Business

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-declaration/documents/publication/wcms\\_101171.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf)

17- US Department of State, 2021, Trafficking in Persons Report, Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons

<https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/>

18- European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, 2010

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TER009010ENC/>

**19-** Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

**20-** Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifications-of-data-breaches>

**21-** Manufacturing Skilles Australia, August 2012, MSA sustainability issues in metal casting and forging guide

[http://sustainabilityskills.net.au/wp-content/uploads/2012/07/Sustainability-issues-in-metal-casting-and-forging\\_June12.pdf](http://sustainabilityskills.net.au/wp-content/uploads/2012/07/Sustainability-issues-in-metal-casting-and-forging_June12.pdf)

**22-** Extractive Industries Transparency Initiative

<https://eiti.org/>