

2013

Comunicación del Progreso en materia de RSE



Servicios Centrales

Avda. Juan XXIII, 15 B





28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

Teléf. 91 781 58 70 – FAX. 91 781 32 18

www.grupomnemon.com

0.-

Índice Informe

1.- Carta de renovación de compromiso.	
2.- Visión Global de la Empresa.	
 DERECHOS HUMANOS	
3.- Principio 1.	
4.- Principio 2.	
 TRABAJO	
5.- Principio 3.	
6.- Principio 4.	
7.- Principio 5.	
8.- Principio 6.	
 MEDIOAMBIENTE	
9.- Principio 7.	
10.- Principio 8.	
11.- Principio 9.	
 ANTICORRUPCIÓN	
12.- Principio 10.	
13.- Conclusiones.	

1.-

Carta renovación de compromiso

25 de Enero de 2014

Transcurrido un año desde que nuestra empresa se adhirió a Global Compact, es el momento de divulgar las políticas y prácticas que hemos llevado a cabo en materia de sostenibilidad corporativa. Otro año más, me complace comunicarle que *Mnemon Group* apoya los diez principios del **Pacto Mundial** referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción. Mediante este comunicado, expresamos que apoyamos y desarrollamos esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**. *Mnemon Group* comunica claramente a nuestras partes interesadas y al público en general, mediante este informe y los que se lleven a cabo en años sucesivos, nuestro compromiso asumido.

Como ya reconocimos en su momento, nos comprometemos; y así lo señalamos de hecho en este informe; con el Pacto Mundial, a realizar un envío anual de **Comunicación sobre el Progreso (CoP)** que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos implicamos a reportar el progreso cada año desde el primer día de haber ingresado al Pacto Mundial, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

La realización del **Informe de Progreso (CoP)** hace que tengamos una visión global sobre los resultados que hemos ido obteniendo, y el impacto causado en la cultura empresarial. Siendo esto, un factor relevante para detectar la evolución organizacional, en relación a la concienciación de los derechos humanos, laborales, medioambientales y la corrupción.

Atentamente,



Jose Luis Díaz de Neira Sánchez
Presidente de *Mnemon Group*

2.-

Visión Global de la Empresa

Mnemon Group surge en Mayo del año 2002 con el objetivo de ofrecer soluciones integrales y concretas a las empresas en el área de Recursos Humanos, aportando soluciones a todas las necesidades de sus clientes a nivel de consultoría. Desde nuestra función de consultores, **MNEMON** aporta soluciones a la gestión de la empresa, a nivel estratégico y táctico, en campos tan vitales como: *formación, selección, desarrollo, administración de personal y prevención de riesgos laborales*. Constituido por un grupo de empresarios, profesionales y ejecutivos de diferentes sectores, este equipo multidisciplinar se ha involucrado en **MNEMON GROUP** a largo plazo, no sólo aportando capital, sino también su know-how, lo que constituye su verdadero diferencial como empresa y la base de su éxito dentro del sector.

Como empresa especializada en la Gestión Integral de los Recursos Humanos, nuestros **OBJETIVOS** son los siguientes:

- Convertir los objetivos de nuestros **clientes** en nuestra meta.
- Contribuir a la **integración de recursos** financieros, tecnológicos y humanos.
- Mejorar los **resultados** y el desempeño.
- **Motivar** a las personas.
- Fortalecer la **cultura corporativa**.
- Garantizar un modelo de **negocio sostenible**, desarrollando políticas y prácticas de sostenibilidad.
- Relacionar el desempeño con la **promoción** y la compensación.
- Promover la **comunicación interna**.
- Orientar los esfuerzos de la organización al **logro de los objetivos** y estrategias.
- Identificar las **capacidades, exigencias y comportamientos** requeridos en el futuro.
- **Desarrollar los perfiles** y competencias para adecuarlos a las necesidades de cada área.
- Integrar esta gestión por valores en los principales procesos de RR.HH. (**Desarrollo, Selección, Formación, Evaluación, etc.**).
- Determinar los **indicadores** que nos permitan evaluar la Gestión Integral de RR.HH. de forma eficaz.
- Detectar las **personas clave** dentro de la estructura empresarial.

Nuestra **misión** es “conseguir ventajas competitivas basadas en el principal activo de la empresa, las personas. Definiendo las competencias y responsabilidades individuales y de grupo y transmitiendo la cultura y los valores de la Compañía. Adaptando el potencial de la empresa hacia la consecución de los objetivos y retos organizativos previstos, con el fin de alcanzar la eficacia y excelencia empresarial.”

Como una organización con aspiraciones de excelencia tenemos comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la empresa.

Los **valores corporativos** de nuestra empresa sirven como marco de referencia que inspira y regula la vida de la organización. Están formados por el conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión, constituyendo la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional basada en los principios de las personas que la componen.

- Seguridad y calidad del servicio.
- Profesionalidad.
- Respeto.
- Cooperación.
- Sostenibilidad.
- Confianza y responsabilidad.
- Comunicación.

- **Seguridad y calidad del servicio:** comprende desde nuestro personal a nuestros clientes. El excelente rendimiento, la calidad y la seguridad de nuestros servicios es lo que demuestra la dedicación y el respeto por los consumidores, nos hace ganar su confianza y avala nuestra reputación.
- **Profesionalidad:** consideramos que la profesionalidad de nuestros empleados es el principal activo. Por eso, la desarrollamos al máximo con formación, incentivos y evaluaciones que realizan nuestros empleados cada cierto tiempo, valorando su satisfacción y motivación (*entrevistas de desempeño*). Los trabajadores deben actuar con total transparencia y neutralidad, ser íntegros en todas las decisiones acciones y dar cuenta de ellas.
- **Respeto:** respetamos la diversidad en las personas y comunidades a las que prestamos nuestros servicios. Conociendo y utilizando al máximo nuestra capacidad operativa para satisfacer cualquier necesidad propia, la de otros miembros de la organización y, en particular, de nuestros clientes.
- **Cooperación:** mediante el trabajo en equipo garantizamos los mejores servicios. Mediante la colaboración entre trabajadores, clientes, proveedores e instituciones, obtenemos un buen clima laboral, aportando lo mejor para nuestros clientes, asumiendo nuevos retos e implicándonos en todos nuestros proyectos. Todo esto mediante la conciencia de equipo y el enriquecimiento profesional, compartiendo conocimientos y experiencias.
- **Sostenibilidad:** confianza en que la base del presente y el futuro es invertir en las personas, la sociedad y su calidad de vida.
- **Confianza y responsabilidad:** confianza en el equipo de trabajo y entrega por la organización. Contribuir y participar en el logro de los objetivos de los clientes para el crecimiento de sus negocios. Asumir las consecuencias de las decisiones y acciones. Estar comprometidos con la excelencia como un deber tanto individual como corporativo. Garantizar la confidencialidad en la protección de datos de los clientes y candidatos siguiendo la Ley de Protección de Datos. Satisfacer las expectativas de los clientes la primera vez y todas las veces que sean necesarias.
- **Comunicación:** el papel de nuestros trabajadores como personas es cada vez más relevante y la relación con la empresa es más personalizada, por lo que en nuestra organización disponemos de técnicas de comunicación a disposición tanto de empleados como de clientes.

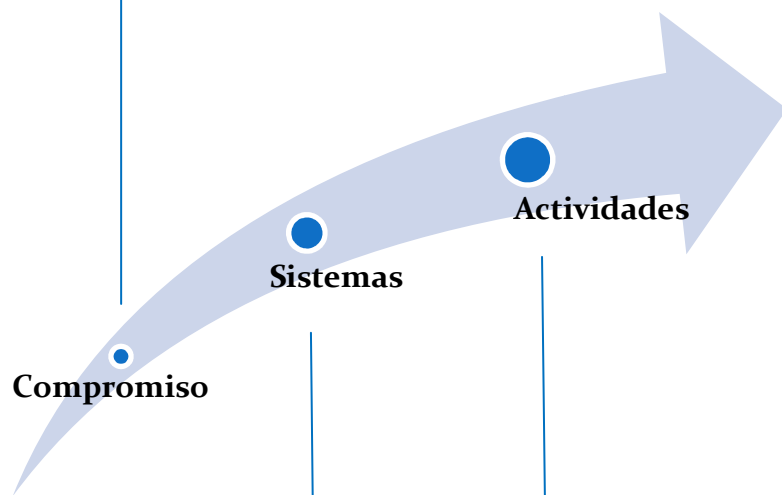
3.-

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

ACCIONES

- Mostramos nuestro apoyo y compromiso, así como nuestro respeto hacia las libertades y derechos humanos.



- Supervisión y control por parte de los responsables de cada departamento sobre el cumplimiento de los derechos humanos en la empresa.
- Sistema de gestión de los derechos humanos.
 - Proporcionamos facilidades y acceso a los trabajadores sobre la formación y ampliación académica.
 - Ayuda económica y flexibilidad a la conciliación laboral - formativa. Dando facilidades para la asistencia a clases formativas impartidas por la propia empresa u organismos externos.

RESULTADOS

Desempeño

- Inexistencia de factores que deriven en acciones discriminatorias.
- Abogar por una educación sólida.
- Progreso en cuanto a concienciación de la importancia y gravedad en relación a la violación de los derechos humanos.

Indicadores		Resultados
HR3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.	1 hora/sesión 80%
HR4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0
PR8	Número total de quejas fundadas referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.	0

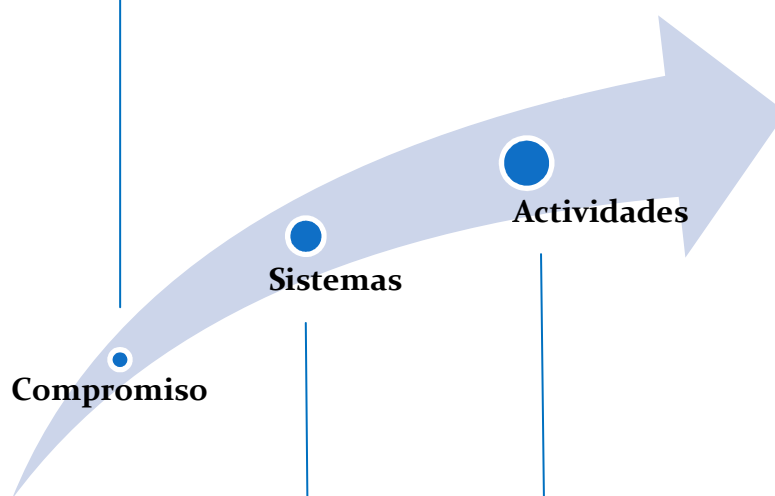
4.-

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

ACCIONES

- Ninguna persona que trabaje con nosotros podrá ver menoscabados sus derechos humanos.



- Formación continua del personal en relación a los derechos humanos que puedan verse afectados por los negocios de la empresa.
- Política explícita para asegurar que ningún acuerdo comercial con otras empresas, impliquen la reducción de los derechos humanos de las personas implicadas.
- Revisión de la situación de los derechos humanos en los países en los que se quiere iniciar una actividad comercial.

Desempeño

- Que no se den factores que deriven en acciones que afecten a los derechos humanos.
- Crear conciencia de la importancia del respeto de los derechos humanos.
- Compromiso de no firmar acuerdos con países que no respeten los derechos humanos.

Indicadores

Resultados

HR₁	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluye cláusulas de derechos humanos o que se sometieron a un escrutinio sobre los derechos humanos.	100% La totalidad de los acuerdos
HR₃	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.	1 hora/sesión 80%
HR₄	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0

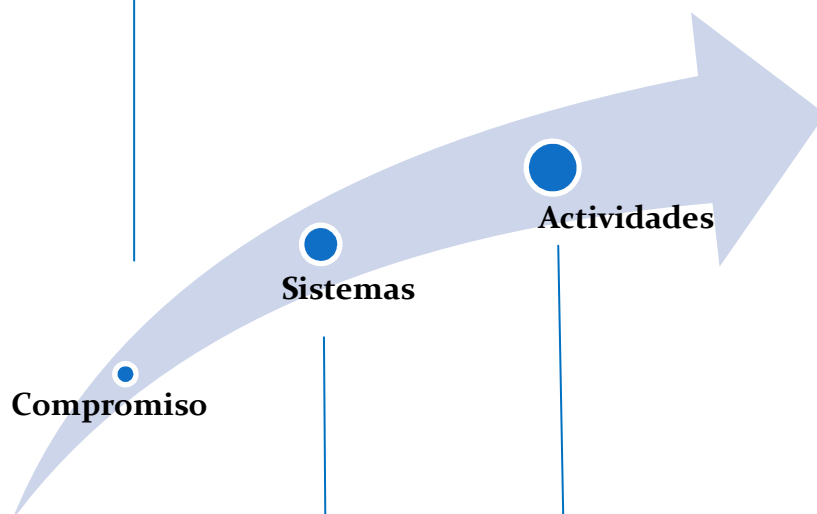
5.-

Principio 3

Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ACCIONES

- Compromiso y honestidad en relación a la libre elección sindical y negociación colectiva.
- Art. 51.2 del Convenio Colectivo de *Mnemon Group*: “Los Sindicatos que cuenten con al menos 10% de la totalidad de los delegados de personal y de los miembros de los distintos Comités de Empresa, podrán constituir Secciones Sindicales de ámbito nacional (...)”



- Cualquier trabajador que así lo desee, puede solicitar la presencia de representación sindical tanto en el momento de la firma de contrato, como en cualquier procedimiento disciplinario.
- Horas sindicales. Art. 24.h del Convenio Colectivo de *Mnemon Group* sobre licencias y permisos retribuidos: “Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio”. Haciendo un total de 30 horas mensuales retribuidas (art. 68.e. del Estatuto de los Trabajadores).
- Instalaciones. Art. 47 del Convenio Colectivo de *Mnemon Group*: “Derecho de Información: La empresa pondrá a

disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. [...]"

- Art. 50 del Convenio Colectivo de Mnemon Group:
"Preferencia de los Representantes Legales de los Trabajadores: Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, y dentro del ámbito de sus funciones, en los supuestos de extinción anticipada del contrato de trabajo por disminución del volumen de trabajo"
- Art. 51.1 del Convenio Colectivo de Mnemon Group:
"Como consecuencia de la diversidad y complejidad de los servicios y del derecho de la actuación de Mnemon en distintas provincias y centros de trabajo y reconociendo el papel de los sindicatos como interlocutores principales para la regulación y desarrollo de las relaciones laborales y, sin perjuicio de lo establecido en las Normas, se acuerda que éstos podrán actuar a través de sus secciones sindicales en los órganos de representación establecidos"
- Resolver la desigualdad a través del Plan de Igualdad de Mnemon.

RESULTADOS

Desempeño

- Número de empleados representados: 478 (según el último censo electoral)
- Los acuerdos de las negociaciones entre la empresa y la representación sindical fueron reflejados en el convenio de empresa.
- Lista de sindicatos con los que la empresa tiene algún tipo de relación:

U.G.T.	Sindicato Unión General de Trabajadores
CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
U.S.O.	Unión Sindical Obrera

Indicadores		Resultados		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.	SECTOR / SERVICIO	TIPO CONVENIO	
		Estructura	100% convenio Mnemon	
		Mozos Almacén	100% convenio Mnemon	
		Limpiador@s	98% convenio Mnemon	2% Convenio Provincial
		Auxiliar Ruta	87% convenio Mnemon	13% Convenio Provincial
		Ayuda Domicilio	11,6% convenio Estatal	88,4% convenio Provincial
HR5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.	0		

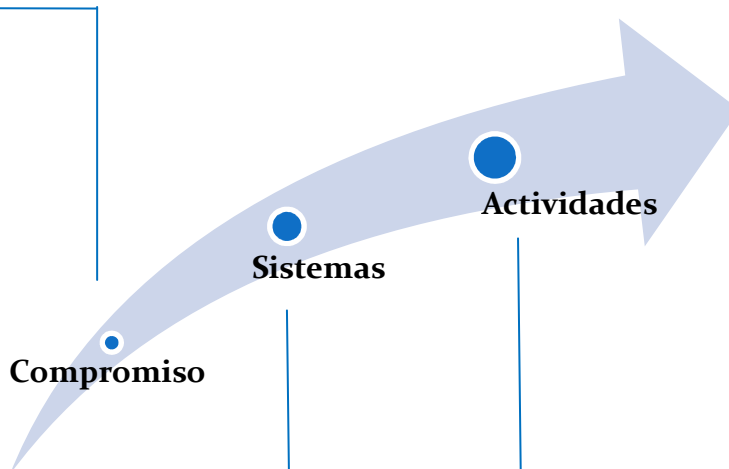
6.-

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

ACCIONES

- *Mnemon Group* se opone a “todo aquel trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece por su propia voluntad”.



- Sistema de control y gestión en relación a las horas extraordinarias que realizan los empleados.
- Supervisión por parte de diversos miembros de la organización para que no se lleven a cabo trabajos forzosos.
 - Realización de *Auditorías Sociales* de forma periódica mediante el uso de diversas herramientas como las “Encuestas de Satisfacción”, donde existen preguntas indirectas mediante las cuales se puede detectar cualquier abuso hacia los trabajadores por parte de superiores.
 - *Buzón de Sugerencia* al alcance de cualquier empleado y de forma anónima, para que se pueda comunicar la posible existencia de realización de trabajos forzosos.
 - Existe un *Análisis de Descripción de Puestos de Trabajo* al alcance de los empleados.
 - Seminarios informativos del contrato de trabajo y su nómina correspondiente.

RESULTADOS

Desempeño

- *Mnemon Group* nunca ha estado vinculado a trabajos de servidumbre y/o esclavitud.
- No hay noticias por parte de empleados o clientes de que hayan observado indicios de trabajos forzados en nuestra empresa.

Indicadores

Resultados

HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluye cláusulas de derechos humanos o que se sometieron a un escrutinio sobre los derechos humanos.	100% La totalidad de los acuerdos
HR3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.	1 hora/sesión 80%
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	0

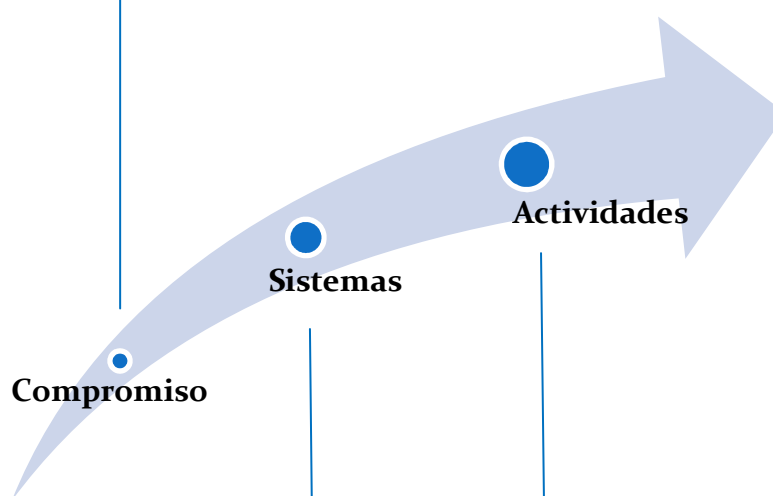
7.-

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

ACCIONES

- *Mnemon Group* apoya la erradicación efectiva del trabajo infantil a nivel mundial. Nuestra política es la no contratación de menores de edad.



- El departamento de Administración no contrata a ningún menor de edad, cumpliendo la normativa vigente española y el Estatuto de los Trabajadores.
- Supervisión y control por parte de *Mnemon Group*, para no firmar acuerdos de colaboración con empresas que usen trabajo infantil.
 - Inculcar una conciencia global para la eliminación del trabajo infantil en los trabajadores propios de la empresa, los colaboradores externos y los proveedores.

Desempeño

- Crear conciencia de la NO contratación infantil.
- Verificar la edad de todos los empleados de la empresa.
- Compromiso por parte de la Gerencia de no firmar acuerdos con empresas que tengan entre sus trabajadores personal infantil.

Indicadores

Resultados

HR3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.	1 hora/sesión 80%
	Número y porcentaje de niños que forman parte del personal de la empresa.	0

8.-

Principio 6

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

ACCIONES

- Estamos comprometidos con la no discriminación, tanto entre nuestros empleados, como en los postulantes a nuevos empleos, por motivos de edad, religión, sexo u origen.
- Creemos en la igualdad de oportunidades.
- Apoyo a la diversidad y apoyo a la inclusión de discapacitados y personas en riesgo de exclusión

Compromiso

Sistemas

Actividades

- Política de reclutamiento basada en las capacidades personales y experiencia.
- Política de inserción de personas con discapacidad.
- Desarrollo de Auditorías Sociales Internas.
- Programa de Conciliación de Vida Laboral y Personal.
- Colaboración con Organizaciones de Integración de Minorías y Personas en Riesgo de Exclusión Social.
 - Diseño y desarrollo de cursos formativos adaptados a minorías sociales desfavorecidas en base a ampliar su integración en el ámbito social y laboral.
 - Diseño y desarrollo de cursos formativos adaptados a personas con algún tipo de discapacidad.
 - Incorporación de empleados con discapacidad.
 - Promoción de la contratación de mujeres.
 - Contratación de personal perteneciente a minorías socio-culturales.
 - Auditorías Sociales Internas periódicas y aplicación de acciones correctivas.

Desempeño

- Progreso en el número de trabajadores incorporados pertenecientes a minorías y personas en riesgo de exclusión social.
- Colaboración con diferentes Programas de Inclusión Social para personas en riesgo de exclusión social, en términos de formación para el empleo.
- Mejora del clima laboral a través de la realización de Auditorías Sociales Internas y la posterior aplicación de acciones correctivas pertinentes.
- Adhesión de trabajadoras a la reducción de jornada laboral para la conciliación de la vida Laboral y Personal

Indicadores

Resultados

LA2

Número total y tasa de rotación de empleados, desglosado por grupo etario, género y región.

- Número de hombres: 284
- Número de mujeres: 1982
 - % Hombres: 12.5%
 - % Mujeres: 87.5%

EDAD	Total	Hombres	Mujeres
15 - 20	12	2	10
20 - 25	92	29	63
25 - 30	177	40	137
30 - 35	274	61	213
35 - 40	301	52	249
40 - 45	374	45	329
45 - 50	387	22	365
50 - 55	336	20	316
55 - 60	216	9	207
60 - 65	90	4	86
+65	7	0	7
TOTALES	2266	284	1982

LA 13	Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría, según género, grupo etario, pertenencia a grupos minoritarios y otros indicadores de diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres en cuerpo de gobierno: 33.34% - Grupos etarios de cuerpo de gobierno: <table> <tr> <th>EDAD</th> <th>%</th> </tr> <tr> <td>30 - 35</td> <td>6.7</td> </tr> <tr> <td>35 - 40</td> <td>6.7</td> </tr> <tr> <td>40 - 45</td> <td>26.6</td> </tr> <tr> <td>45 - 50</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>50 - 55</td> <td>40</td> </tr> </table>	EDAD	%	30 - 35	6.7	35 - 40	6.7	40 - 45	26.6	45 - 50	20	50 - 55	40
EDAD	%													
30 - 35	6.7													
35 - 40	6.7													
40 - 45	26.6													
45 - 50	20													
50 - 55	40													
HR3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.	1 hora/sesión 80%												
HR4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0												
	Número de Auditorías Sociales Anuales	3												

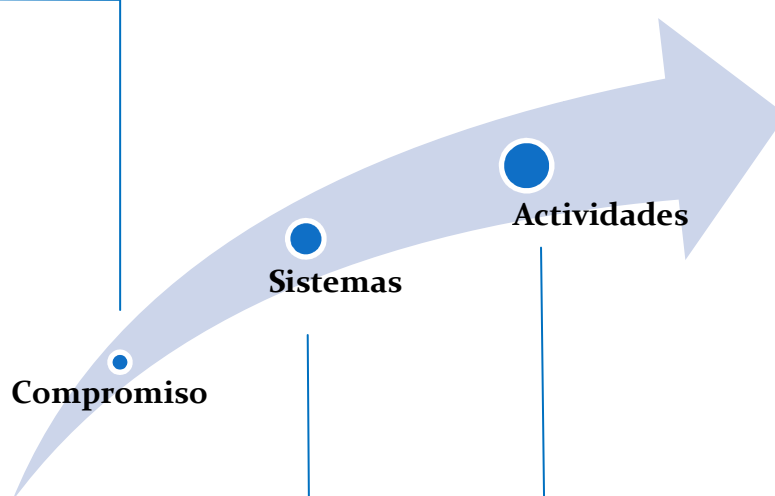
9.-

Principio 7

Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.

ACCIONES

- Creemos en el *Desarrollo Sostenible*, por lo que la protección del medio ambiente está presente en nuestras actividades.
- Nuestros servicios se prestarán de manera respetuosa con el medio ambiente, utilizando medios de transporte y productos respetuosos con el medio ambiente.



- Política de fomento del reciclaje en oficinas y otros lugares de trabajo.
- Política de Fomento de uso del Transporte Público.
 - Formación a los empleados en materia de reciclaje y reutilización de materiales.
 - Adaptación del horario laboral a los horarios de transporte público.

Desempeño

- Incremento del número de trabajadores que utilizan el transporte público para acudir al centro de trabajo.
- Utilización de medios de transporte público para desplazamiento del personal de la empresa a diferentes sedes del grupo.
- Reducción de errores en la clasificación de residuos para su posterior reciclado.
- Nuestro mayor cliente está certificado con ISO 14001, verificando por lo tanto también nuestros procesos y productos mediante auditorías externas e independientes.

Indicadores

Resultados

Auditoría Medioambiental de nuestro cliente, certificado con ISO 14001 al año.

1

EN30

Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.

- Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel anual: 7.49%

- Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel último trimestre 2013: 44.49%

SO5

Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).

Colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001.

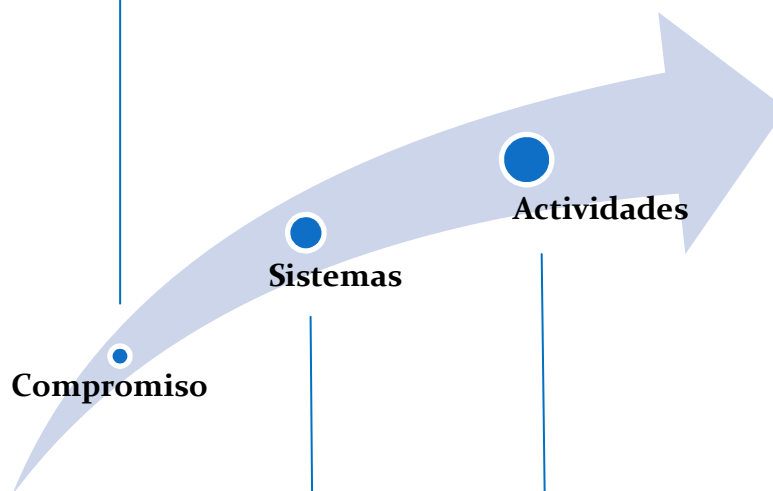
10.

Principio 8

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

ACCIONES

- Creemos en el *Desarrollo Sostenible*, por lo que nos comprometemos a desarrollar nuestras actividades reduciendo el impacto medioambiental de las mismas.



- Eliminación progresiva de productos altamente contaminantes.
- Prevención de la contaminación cruzada.
 - Cambio de proveedores y/o tipos de productos más respetuosos con el medio ambiente.
 - Utilización de diversos tipos de productos para evitar la contaminación cruzada.

Desempeño

- Incremento del número de productos con etiqueta Ecolabel (DK/20/6) utilizados.
- Compromiso de consumo de productos Ecolabel del 40% para el año 2014.
- Incremento del número de productos utilizados para evitar la contaminación cruzada.

Indicadores

Resultados

EN30	Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel anual: 7,49% - Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel último trimestre 2013: 44.49%
EN26	Iniciativas para disminuir los impactos en el medioambiente de los productos y los servicios y la medida de la mitigación del impacto.	Incremento del uso de productos con etiqueta Ecolabel
SO5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001.

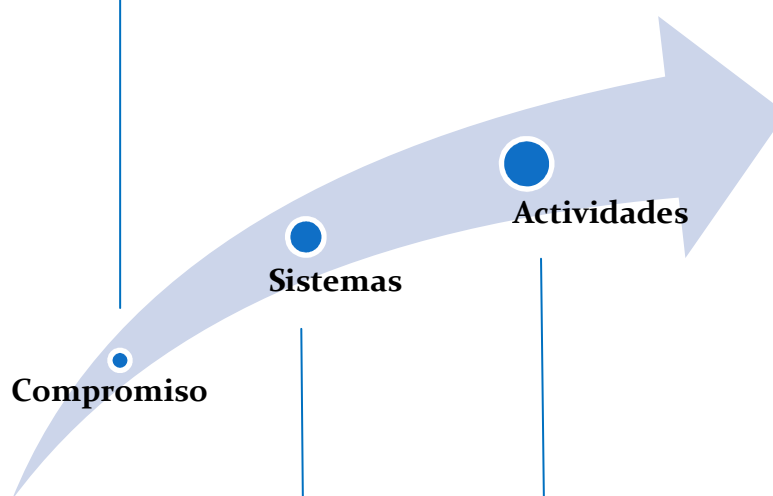
11.-

Principio 9

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

ACCIONES

- Uno de nuestros compromisos corporativos es el de colaborar con proveedores y clientes para el uso de procesos y productos innovadores y respetuosos con el medio ambiente.



- Política de fomento del reciclaje en empresas subsidiarias, así como en las actividades de oficina.
- Colaboración con clientes para la adopción de nuevos procesos.
 - Colaboración con clientes para la introducción de nuevos procesos basados en el uso de agua ionizada.
 - Mediciones periódicas de contaminación acústica.

Desempeño

- Incremento del número de productos con etiqueta Ecolabel (DK/20/6) utilizados.
- Colaboración con nuestros clientes para la introducción del uso de agua ionizada en nuestros procesos, de forma experimental en ciertos de nuestros centros de trabajo. Actualmente se encuentra en fase de experimentación.
- Mediciones periódicas de la contaminación acústica, que afecta tanto a empleados como a la comunidad.

Indicadores

Resultados

EN30	Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel anual: 7,49% - Consumo (en precio coste) productos con etiqueta EcoLabel último trimestre 2013: 44.49% - Consumo (en euros) productos con etiqueta EcoLabel anual: 10.971'60€ - Consumo (en euros) productos etiqueta Ecolabel último trimestre: 10.971'60€
SO5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001.
	Mediciones de contaminación acústica anuales.	1

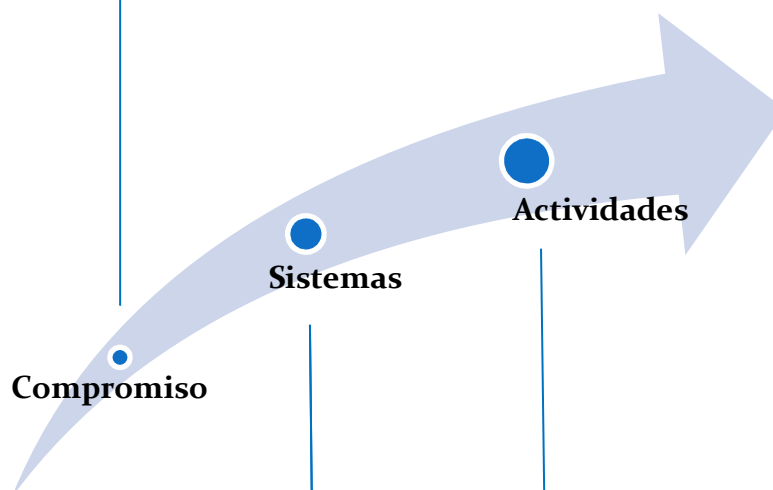
12.-

Principio 10

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

ACCIONES

- No se consentirá ninguna infracción de Ley (*soborno, extorsión, blanqueo,...*) ni tratos comerciales no éticos, por parte de los empleados de *Mnemon Group*.



- Política de formación por parte del departamento de Recursos Humanos que inculque un comportamiento ético en el personal de la empresa.
- Sistema de supervisión y sanciones para vigilar el cumplimiento de Ley y la no aceptación de sobornos.
 - Capacitación de los empleados por parte del departamento de Recursos Humanos.
 - Cooperación con las autoridades pertinentes en caso de detectar algún tipo de incumplimiento de Ley.

Desempeño

- Compromiso por parte de la Gerencia de no firmar acuerdos con organizaciones que no tengan clara su ética empresarial.
- Crear conciencia de la ética y cultura de *Mnemon Group* en todos sus empleados.
- Investigar y verificar los incidentes detectados.

Indicadores

Resultados

SO3	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa.	90%
SO5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Apoyo y seguimiento de las políticas anticorrupción del país.
	Casos detectados en relación a incidentes de corrupción.	0