

2014

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

Noviembre 2015

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 PactoMundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como a 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 en 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: *consultoría y asesoría de empresas, 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. Trabajamos continuamente para mejorar nuestro desempeño social integrando consideraciones sobre los derechos humanos en las funciones de nuestros trabajadores.

Compromiso

Sistemas

Actividades

- 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.
- Sistema de tratamiento de quejas diseñado para captar, analizar e investigar fallos en el cumplimiento de la protección de los derechos humanos, identificados por los trabajadores de la empresa.

- 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.

- Proporcionamos condiciones de trabajo seguras y saludables y, para ello, disponemos de un equipo de prevención de riesgos laborales encargado de vigilar la normativa y el cumplimiento de las mismas.

- El **Servicio de Prevención Mancomunado**, junto con el **Comité de Seguridad y Salud**, tienen como objetivo la consecución de condiciones de seguridad más allá de lo legalmente exigible. Durante este ejercicio se ha procedido a la elección de guantes de seguridad, no sólo que sean resistente para una mayor duración, sino que por su composición sea confortable para el trabajador. Dentro de la ropa de trabajo, se ha procedido a la sustitución de las sudaderas de algodón por forros polares que proporcionan mayor calidez, así como se ha proporcionado el calzado adecuado para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo (*cómodo, suela antideslizante, puntera reforzada...*).

- Formación regular en cada puesto de trabajo en materia de formación para reducir el número de accidentes laborales.

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.
– Progreso en el nivel académico de nuestros trabajadores.

- Reducción del número de accidentes laborales respecto del año anterior (2013) en un 12 %.

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.	4 horas/sesión 80%
HR4 Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	o
LA 9 Temas de salud y seguridad incluidos en acuerdos formales con los sindicatos.	o
PR8 Número total de quejas fundadas referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.	o

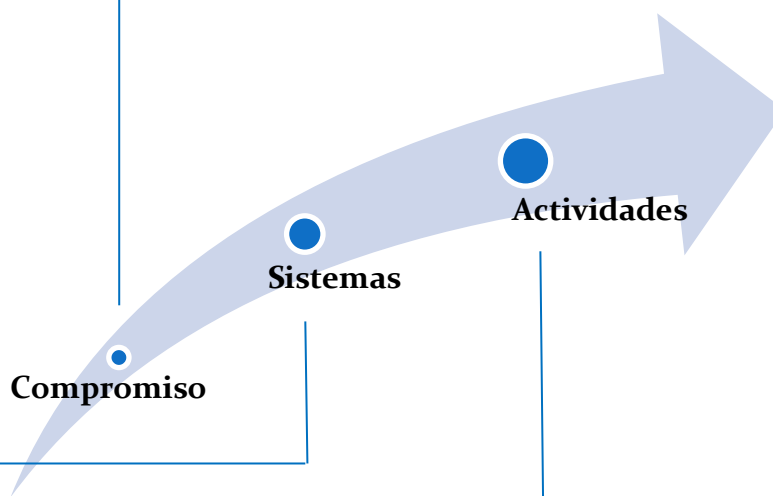
4.-

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 implique la reducción de los derechos humanos de las personas implicadas.
 - Encuestas de clima laboral para detectar, aparte de su grado de motivación e implicación en la empresa, si se han violado en algún momento sus derechos humanos, tanto en la actividad profesional como personal.
 - Colaboración con diversas fundaciones cuyo objetivo es la no discriminación de colectivos desfavorecidos y fomentar su reinserción laboral: *Fundación Iter, Fundación Secretariado Gitano, Fundación AESCO, Cruz Roja, Fundación Intermedia, Asociación Colectivo La Calle, Asociación Cultural Kalle, Asociación Social y Cultural Alborea, Asociación Murialdo, Grameinpuls.*
- Revisión de la situación de los derechos humanos en los países en los que se quiere iniciar una actividad comercial.

Desempeño

- No se han dado factores que deriven en acciones que afecten a los derechos humanos.
- Creada la conciencia de la importancia al respeto de los derechos humanos.
- Aumento de las colaboraciones en materia de no discriminación de colectivos desfavorecidos y su reincorporación al mercado laboral.
- Compromiso de no firmar acuerdos con países que no respeten los derechos humanos.
- Aumento del número de incorporaciones a nuestra empresa de colectivos desfavorecidos con dificultades para encontrar trabajo.

Indicadores		Resultados
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen 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
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

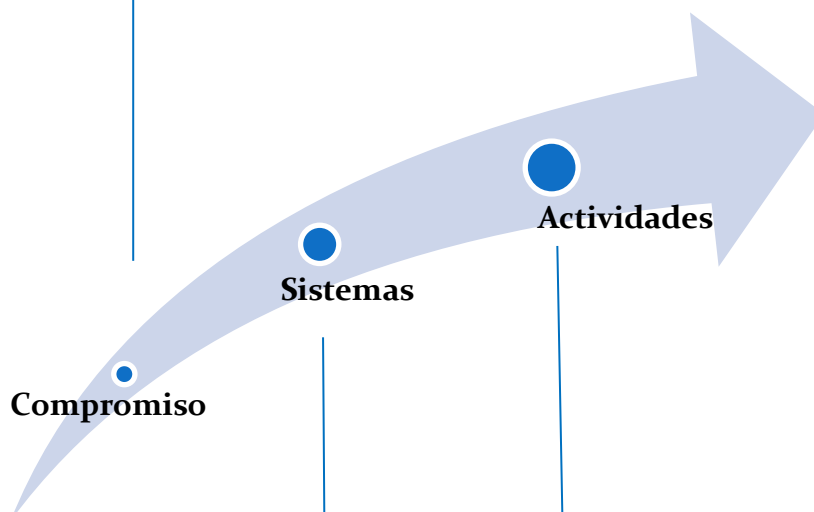
5.-

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 aquéllos 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 los 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: **720** (según el último informe de activos a fecha 31/12/2014).
- 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	10% Convenio Estatal	90 % 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

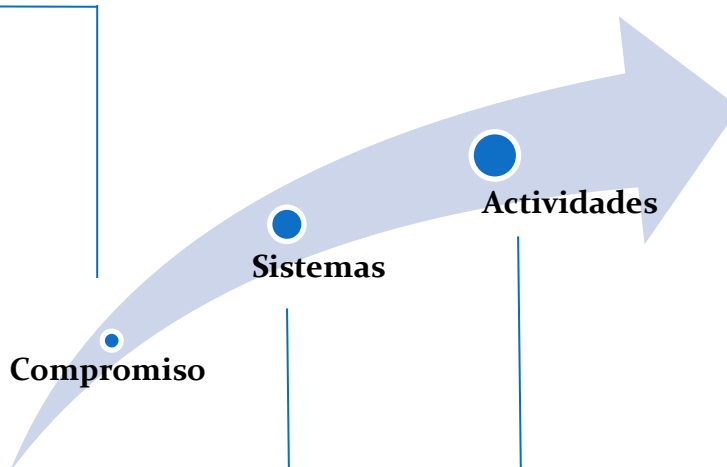
6.-

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 la 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 Sugerencias* 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
– <i>Mnemon Group</i> 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.
– <i>Mnemon Group</i> ha verificado el salario menor pagado en comparación con el monto regulado, comprobando que se supera el mínimo establecido por la Ley.

Indicadores	Resultados
HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen 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 85%
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

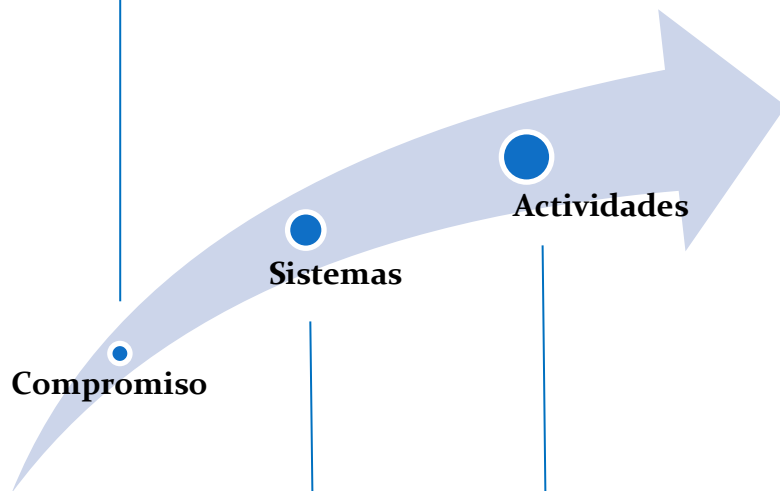
7.-

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.
 - Colaboración con fundaciones cuyo objetivo es fomentar la integración social de personas pertenecientes a colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social.
 - Cuando realizamos servicios de formación con asociaciones que ayudan a menores, informamos de que le informaremos de posibles vacantes en nuestra empresa cuando cumplan la mayoría de edad.

Desempeño

- Crear conciencia de la NO contratación infantil.
- Verificar la edad de todos los empleados de la empresa a través de solicitud previa de su carnet de identidad.
- Verificación de la edad del empleado más joven en comparación con las reglamentaciones, comprobando que dicha edad es de **18 años**.
- Compromiso por parte de la Gerencia de no firmar acuerdos con empresas que tengan entre sus trabajadores personal infantil, en especial en países menos desarrollados económicamente y a nivel educativo.

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 85%
	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 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 colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social.
 - Diseño y desarrollo de cursos formativos adaptados a minorías sociales desfavorecidas y en riesgo de exclusión social 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.
 - Formación y contratación de jóvenes en situación de fracaso escolar y en riesgo social, incluidos aquéllos con necesidades educativas especiales.

- Ayuda a la inserción, reclutamiento, selección y prácticas con colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social.
- Auditorías Sociales Internas periódicas y aplicación de acciones correctivas.
- Plan de Igualdad realizado en el año 2012 y revisado cada año.

Desempeño

- Aumento en el número de trabajadores incorporados pertenecientes a minorías y personas en riesgo de exclusión social.
- Aumento de colaboración con diferentes fundaciones a través de **Programas de Inclusión Social** para personas en riesgo de exclusión social, en términos de formación para el empleo mejorando su empleabilidad y pasando a la bolsa de empleo de *Mnemon Group*.
- 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.	<ul style="list-style-type: none">- Número de hombres: 427- Número de mujeres: 2.574<ul style="list-style-type: none">- % Hombres: 14,23%- % Mujeres: 85,77%																																																					
		<table><tr><th>EDAD</th><th>Total</th><th>Hombres</th><th>Mujeres</th></tr><tr><td>15 - 20</td><td>28</td><td>14</td><td>14</td></tr><tr><td>21 - 25</td><td>173</td><td>53</td><td>120</td></tr><tr><td>26 - 30</td><td>266</td><td>57</td><td>209</td></tr><tr><td>31 - 35</td><td>353</td><td>80</td><td>273</td></tr><tr><td>36 - 40</td><td>418</td><td>71</td><td>347</td></tr><tr><td>41 - 45</td><td>472</td><td>58</td><td>414</td></tr><tr><td>46 - 50</td><td>486</td><td>48</td><td>438</td></tr><tr><td>51 - 55</td><td>399</td><td>25</td><td>374</td></tr><tr><td>56 - 60</td><td>276</td><td>17</td><td>259</td></tr><tr><td>61 - 65</td><td>121</td><td>4</td><td>117</td></tr><tr><td>+66</td><td>9</td><td>0</td><td>9</td></tr><tr><td>TOTALES</td><td>3001</td><td>427</td><td>2.574</td></tr></table>		EDAD	Total	Hombres	Mujeres	15 - 20	28	14	14	21 - 25	173	53	120	26 - 30	266	57	209	31 - 35	353	80	273	36 - 40	418	71	347	41 - 45	472	58	414	46 - 50	486	48	438	51 - 55	399	25	374	56 - 60	276	17	259	61 - 65	121	4	117	+66	9	0	9	TOTALES	3001	427	2.574
		EDAD	Total	Hombres	Mujeres																																																		
		15 - 20	28	14	14																																																		
		21 - 25	173	53	120																																																		
		26 - 30	266	57	209																																																		
		31 - 35	353	80	273																																																		
		36 - 40	418	71	347																																																		
		41 - 45	472	58	414																																																		
		46 - 50	486	48	438																																																		
		51 - 55	399	25	374																																																		
		56 - 60	276	17	259																																																		
61 - 65	121	4	117																																																				
+66	9	0	9																																																				
TOTALES	3001	427	2.574																																																				
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>11,11</td></tr><tr><td>35 - 40</td><td>0</td></tr><tr><td>40 - 45</td><td>22,22</td></tr><tr><td>45 - 50</td><td>11,11</td></tr><tr><td>50 - 55</td><td>11,11</td></tr><tr><td>55-60</td><td>22,22</td></tr><tr><td>60-65</td><td>22,22</td></tr></table>		EDAD	%	30 - 35	11,11	35 - 40	0	40 - 45	22,22	45 - 50	11,11	50 - 55	11,11	55-60	22,22	60-65	22,22																																				
		EDAD	%																																																				
		30 - 35	11,11																																																				
		35 - 40	0																																																				
		40 - 45	22,22																																																				
		45 - 50	11,11																																																				
		50 - 55	11,11																																																				
		55-60	22,22																																																				
		60-65	22,22																																																				

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.	2 hora/sesión 85%
HR4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0
	Número de Auditorías Sociales Anuales	5
	Revisiones del Plan de Igualdad	2

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.

Compromiso

Sistemas

Actividades

- Política de fomento del reciclaje en oficinas y otros lugares de trabajo.
- Política de Fomento de uso del Transporte Público.

- Adaptación del horario laboral a los horarios de transporte público.
- Diseño de un Plan de Formación a los empleados en materia de concienciación medioambiental.
- Implantación de políticas de fomento del reciclaje en la oficina y demás lugares de trabajo de *Mnemon Group*.
- Eliminación progresiva de productos altamente contaminantes y compromiso de incrementar el

uso de productos con etiqueta *EcoLabel* para disminuir el impacto medioambiental.

- Adquisición y uso de material de oficina con materiales reciclados y propiedades menos dañinas para el medioambiente.
- Establecimiento de carteles informativos para un uso adecuado de los recursos.

Desempeño

- Incremento del número de trabajadores que utilizan el transporte público para acudir al centro de trabajo.
- Puesta a disposición de un servicio de transporte con varias paradas 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
EN30 Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.	- Consumo (en precio coste) productos con etiqueta <i>EcoLabel</i> anual: 73,26%
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 .
Auditoría Medioambiental de nuestro cliente, certificado con ISO 14001 al año.	1

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.

Compromiso

Sistemas

Actividades

- Eliminación progresiva de productos altamente contaminantes.
- Prevención de la contaminación cruzada.
 - Utilización de diversos tipos de productos para evitar la contaminación cruzada.
 - Cambio de proveedores y/o tipos de productos más respetuosos con el medio ambiente.
 - Reducción del consumo de agua a través del cambio progresivo de sistemas para el ahorro de agua en WC e instalación de carteles informativos de concienciación al personal.
 - Reducción del consumo de energía a través de la instalación progresiva de bombillas de bajo consumo, revisiones y mantenimiento de aparatos electrónicos, mejor climatización de los lugares de trabajo, etc.

Desempeño

- Incremento del número de productos con etiqueta *Ecolabel* (DK/20/6) utilizados.
- Instalación progresiva de sistemas y técnicas de ahorro de consumo de agua y energía.
- Incremento del número de productos utilizados para evitar la contaminación cruzada.

Indicadores

Resultados

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 <i>Ecolabel</i>
EN 28	Valor monetario de las multas importantes y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento con leyes y reglamentaciones medioambientales.	0
EN30	Gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.	- Consumo (en precio coste) productos con etiqueta <i>EcoLabel</i> anual: 73,26 %
SO5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (<i>lobbying</i>).	Colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001 .

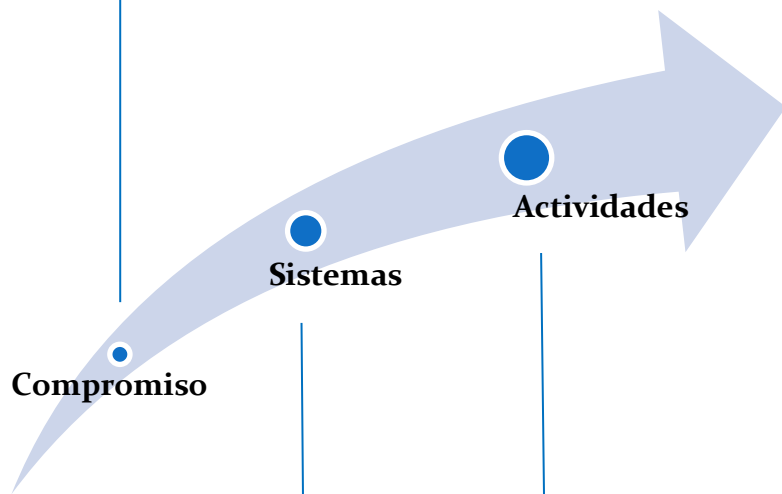
11.-

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.

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 en ciertos de nuestros centros de trabajo.

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 <i>EcoLabel</i> anual: 73,26% - Consumo (en euros) productos con etiqueta <i>EcoLabel</i> anual: 94.436,91 €
SO5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (<i>lobbying</i>).	Colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001 .

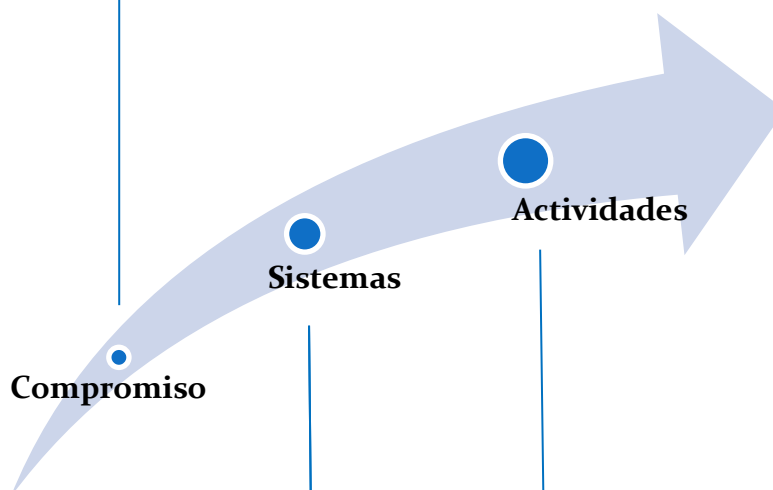
12.-

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 (<i>lobbying</i>).	Apoyo y seguimiento de las políticas anticorrupción del país.
	Casos detectados en relación a incidentes de corrupción.	0

ANEXO 1: PLAN DE ACCIÓN CORRECTIVO en colaboración con nuestro mayor cliente para respetar las normas ISO 14001

A. Acción correctiva: *No formalized environmental policy*

➤ OBJETIVOS MEDIAMBIENTALES:

OBJETIVO 1	Formar y motivar a nuestros empleados para el respeto al medioambiente y ayudarles a evolucionar y mejorar su comportamiento ambiental. Crear una política medioambiental compartida por toda la organización.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> i. Diseño de un Plan de Formación que genere una conciencia medioambiental en los empleados y colaboradores. ii. Implantar dicho Plan de Formación en la organización y desarrollarlo en distintas sesiones para la sensibilización de los empleados. iii. Establecer un procedimiento que asegure que los trabajadores cumplan con las medidas acordadas para reducir el impacto ambiental de la compañía.

OBJETIVO 2	<p>Divulgar políticas y prácticas en materia de sostenibilidad corporativa a través del apoyo de los 10 principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Lucha contra la corrupción y el medio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales. • Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. • Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> i. Creemos en el Desarrollo Sostenible, por lo que la protección del medio ambiente está presente en nuestras actividades. ii. Implantación de política de fomento del reciclaje en la oficina y lugares de trabajo, formando a los empleados y fomentando el reciclaje y reutilización de materiales. iii. Implantación de una política de uso del transporte público, adaptando el horario laboral a los horarios del mismo para incrementar el número de trabajadores que utilizan el transporte público para acudir al centro de trabajo y en los desplazamientos a diferentes sedes del grupo. iv. Nuestros servicios se prestarán de manera respetuosa con el medio ambiente, utilizando productos respetuosos con el medio ambiente y

	<p>eliminando progresivamente productos altamente contaminantes.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consumo (en precio coste) de productos con etiqueta EcoLabel anual: 73,26% - Consumo (en precio coste) de productos con etiqueta EcoLabel último trimestre 2013: 44,49% <p>v. Compromiso de incremento de uso de productos con etiqueta EcoLabel para disminuir los impactos en el medioambiente de los productos y los servicios y la medida de la mitigación del impacto.</p> <p>vi. Utilización de diversos tipos de productos para evitar la contaminación cruzada.</p> <p>vii. Cambio de proveedores y/o tipos de productos más respetuosos con el medio ambiente.</p> <p>viii. Colaboración con clientes para la adopción de nuevos procesos.</p> <p>ix. Colaboración con clientes para la introducción de nuevos procesos basados en el uso de agua ionizada.</p> <p>x. Elaborar mediciones periódicas de contaminación acústica.</p>
--	---

OBJETIVO 3	Utilización de material de oficina amigable con el medioambiente.												
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<p>i. Adquisición y uso de material de oficina de los siguientes materiales:</p> <table> <tr> <th>TIPO DE PRODUCTO</th><th>MATERIAL</th></tr> <tr> <td>Archivadores y carpetas, fundas, dossiers, material de encuadernación, etc.</td><td>Productos de cartón reciclado, de polipropileno o de polietileno.</td></tr> <tr> <td>Rotuladores y bolígrafos, lápices, subrayadores, etc.</td><td>Plástico que no sea PVC, plástico reciclado, metal, madera, recargables, sin lacar, bases acuosas, portaminas, lápices fluorescentes secos, etc.</td></tr> <tr> <td>Barras adhesivas y colas universales</td><td>Productos de base acuosa, recargables.</td></tr> <tr> <td>Cintas correctoras</td><td>Productos recargables, productos de papel reciclado.</td></tr> <tr> <td>Cintas adhesivas</td><td>Productos de polipropileno o de acetato de celulosa.</td></tr> </table>	TIPO DE PRODUCTO	MATERIAL	Archivadores y carpetas, fundas, dossiers, material de encuadernación, etc.	Productos de cartón reciclado, de polipropileno o de polietileno.	Rotuladores y bolígrafos, lápices, subrayadores, etc.	Plástico que no sea PVC, plástico reciclado, metal, madera, recargables, sin lacar, bases acuosas, portaminas, lápices fluorescentes secos, etc.	Barras adhesivas y colas universales	Productos de base acuosa, recargables.	Cintas correctoras	Productos recargables, productos de papel reciclado.	Cintas adhesivas	Productos de polipropileno o de acetato de celulosa.
TIPO DE PRODUCTO	MATERIAL												
Archivadores y carpetas, fundas, dossiers, material de encuadernación, etc.	Productos de cartón reciclado, de polipropileno o de polietileno.												
Rotuladores y bolígrafos, lápices, subrayadores, etc.	Plástico que no sea PVC, plástico reciclado, metal, madera, recargables, sin lacar, bases acuosas, portaminas, lápices fluorescentes secos, etc.												
Barras adhesivas y colas universales	Productos de base acuosa, recargables.												
Cintas correctoras	Productos recargables, productos de papel reciclado.												
Cintas adhesivas	Productos de polipropileno o de acetato de celulosa.												

B. Acción correctiva: **No certification of environmental management system (ISO 14001 or EMAS)**

➤ OBJETIVOS MEDIAMBIENTALES:

OBJETIVO 1	Reducir diariamente el consumo de agua.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<p>i. Concienciar a la plantilla para hacer un uso racional del agua y que no se deje correr inútilmente cuando se laven las manos.</p> <p>CARTEL ENCIMA DEL LAVABO:</p> <div data-bbox="399 739 1302 1133" style="border: 2px solid green; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evita dejar correr el agua innecesariamente. ✓ Asegúrate de cerrar bien el grifo. <p>Un grifo goteando pierde aproximadamente 20 litros al día.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si detectas una fuga, comunícala con la mayor brevedad posible. ✓ Cierra el grifo mientras te lavas las manos. </div> <p>CARTEL ENCIMA DEL INODORO:</p> <div data-bbox="399 1245 1302 1960" style="border: 2px solid green; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se debe tener en cuenta que alrededor del 35% del agua consumida se vierte por los inodoros. ¡¡No lo utilices como papelera!! ✓ Cada vez que tiramos de la cadena gastamos entre 7 y 10 litros de agua. Usa los sistemas de ahorro en la descarga de la cisterna, estos sistemas de descarga de cisternas de dos tiempos ahorran hasta un 60% del consumo de agua. ✓ Usa el pulsador pequeño en las cisternas de doble pulsador. ✓ En las cisternas con único pulsador, para interrumpir la descarga, pulsa nuevamente para que deje de salir agua. ✓ Si detectas que una cisterna tiene fugas, notifícalo con la menor brevedad posible. </div> <p>ii. Evitar las fugas y cerrar bien los grifos cuando no se estén utilizando.</p>


- iii. Implantación progresiva de sistemas y técnicas de ahorro de agua, como grifería de ahorro de consumo de agua, en aseos y cocina, y temporizadores o detectores de presencia en dichos grifos.



- iv. Implantar cisternas de doble carga o de interrupción de carga.
- v. Instalar difusores, limitadores de presión o aireadores para limitar los consumos.



OBJETIVO 2	Reducir el consumo de energía.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> i. Formar a los empleados para saber cómo funcionan los sistemas de calefacción y refrigeración. ii. Sensibilizar al conjunto de la organización para utilizar los dispositivos de climatización sólo cuando sea necesario, y aprovechar siempre que sea posible la regulación natural de la temperatura (<i>cuando hace calor, las ventanas entornadas o las corrientes de aire</i>). iii. Programar los equipos de climatización para la jornada de trabajo y así evitar descuidos de dejarlos encendidos. iv. Cerrar las puertas y ventanas cuando los equipos de climatización estén funcionando. v. Minimizar o apagar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en las salas que estén desocupadas. vi. Realizar el mantenimiento y limpieza periódica de aparatos de climatización. vii. Sustituir progresivamente las antiguas bombillas incandescentes y tubos fluorescentes por bombillas LED y de bajo consumo. viii. Abrir persianas cuando haya luz natural y apagar las luces cuando no son necesarias. Intentar posicionar los equipos de trabajo de manera que reciban luz natural y así reducir la luz artificial. ix. Instalar progresivamente interruptores independientes para iluminar sólo las zonas necesarias. x. Mantener la temperatura en invierno a 21-23°C y en verano a 23-25°C. (<i>Un grado menos de temperatura en el aire acondicionado implica un 8% más de consumo</i>). xi. Configurar los ordenadores en modo “<i>ahorro de energía</i>” y apagar los monitores cuando no se utilicen, fomentando el uso de monitores planos y ordenadores portátiles, ya que son más eficientemente energéticos y emiten menos radiaciones (50-80% ahorro). xii. Apagar ordenadores, impresoras y demás aparatos eléctricos, así como desconectar los alimentadores de corriente al finalizar la jornada de trabajo. xiii. Promover nuevas fuentes de energía renovables, como la instalación de placas solares en el edificio.

OBJETIVO 3	Preservar al planeta de la tala de árboles.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> i. Fomentar el uso de papel reciclado siempre que se pueda. ii. Implantar un programa de reciclado, estableciendo etiquetas identificativas en las papeleras, en los puestos de trabajo, pero especialmente en las zonas de descanso comunes (<i>cocina</i>). <ul style="list-style-type: none"> • <u>Azul</u>: papel y cartón • <u>Amarillo</u>: envases  <ul style="list-style-type: none"> iii. Utilizar máquinas de café con la opción de adquirirlo sin vaso de plástico y usar tazas lavables. iv. Utilizar medios de comunicación electrónicos y siempre que sea posible emitir documentación en formato digital. v. Imprimir en calidad borrador y ver vista previa para comprobar los posibles fallos y mejoras del documento antes de imprimir. vi. Evitar imprimir documentos innecesarios. vii. Imprimir los documentos internos reutilizando papel ya usado, o papel reciclado, y siempre que sea posible, a doble cara.

OBJETIVO 4	Disminuir la generación de residuos y/o desechos y facilitar su reutilización.
ACCIONES CONCRETAS PARA SU LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> i. Usar tóner y cartuchos de impresora/fotocopiadora de tipo reciclado. ii. Utilizar el modo "<i>ahorro de tinta</i>" y no cambiar el cartucho hasta que esté completamente agotado. iii. Establecer un punto de recogida de tóner y cartuchos de tinta en contenedores habilitados para ello. iv. Procedimiento para traslado de equipos informáticos entre distintos centros operativos. v. Procedimiento de gestión de retirada de equipos ya usados e inservibles. vi. Actualizar y reutilizar equipos informáticos obsoletos para labores de menos potencia. vii. Elegir productos con embalajes mínimos para reducir la generación de residuos.