

MUNS AGROINDUSTRIAL, S.L.

INFORME DE PROGRESO
2017

Muns Agroindustrial, S.L.
Ctra. N-II Km. 455,2
Lleida

Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Lleida, 7 de enero de 2018

Estimados Señores,

Me satisface presentarles el segundo Informe de Progreso de Muns Agroindustrial, S.L.. Con él deseamos **renovar y reafirmar** nuestro **compromiso** con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y sus 10 principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la prevención de la corrupción.

Durante 2017, hemos trabajado intensamente en la plena integración de estos 10 principios en nuestra estrategia empresarial, entendidos como la columna que debe vertebrar e inspirar de forma transversal, todas las decisiones de nuestra organización. Así mismo, seguimos comprometidos en su difusión y divulgación entre nuestros principales grupos de interés.

Los objetivos de nuestra empresa de cara al futuro se basan en mantener todas las acciones en materia de RSC llevadas a cabo hasta el momento y en promover nuevas iniciativas. En este sentido, para el 2018 nos proponemos crecer de forma inteligente, sostenible e integradora; así pues, todas las decisiones que tomemos deberán responder a estos tres objetivos.

Cordialmente,

A handwritten signature in blue ink, written over the Muns logo.

José Antonio Gómez Torres
Director General



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social):

Muns Agroindustrial, S.L.

Tipo de empresa:

PYME

Dirección:

Ctra. N-II Km. 455,2

Localidad:

Lleida

Provincia:

Lleida

Comunidad Autónoma:

Catalunya

Dirección Web:

www.muns.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo:

José Antonio Gómez Torres

Persona de contacto:

Rosana Justribó Mingot

Número de empleados directos:

19

Sector:

Medio ambiente

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Muns Agroindustrial, S.L. está dedicada a la recuperación de la materia orgánica y de los nutrientes presentes en los residuos y subproductos de origen agrario, industrial y municipal para ser valorizada en agricultura, en la ganadería y/o energéticamente, en sustitución de materias primas de origen agrario, fósil o mineral. Dos son las líneas de trabajo principales: la valorización de Residuos orgánicos en fertilización agrícola y la valorización de excedentes agrarios y subproductos agroindustriales en la alimentación animal.

En 2017, hemos diversificado nuestra actividad, con la adquisición en régimen de explotación de una planta de tratamiento de residuos en Langa de Duero (Soria)

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€):

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

Ninguna

Grupos de Interés más significativos:

Cientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

Criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Para identificar y priorizar nuestros grupos de interés, los sometemos a una "matriz de stakeholders" Poder/Influencia. El resultado de esta clasificación nos ayuda a identificar aquellos grupos de interés críticos que requieren actuaciones inmediatas. También nos

ayuda a diseñar las estrategias y a seleccionar los canales de comunicación más adecuados con cada grupo de interés en función de cómo ha resultado clasificado.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción:

España, Francia, Italia, Portugal

Alcance del Informe de Progreso:

En el presente informe, la empresa reporta sobre su actividad en todos los países en los que está presente.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

En este ejercicio nos hemos centrado en desarrollar y profundizar en el despliegue de los objetivos planteados en el ejercicio anterior. El presente informe pretende reflejar los avances en dicha implantación y motivar la implementación de las estrategias diseñadas.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:

El informe de progreso se difunde mediante nuestra página web y la web de Pacto Mundial. Se entrega un ejemplar editado a los principales colaboradores. Se incorpora a las presentaciones y ofertas de servicios.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Anual

Notas:

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

Si

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

Hemos habilitado una cuenta de correo electrónico específica muns@muns.es, habilitada para hacer llegar y recibir toda la información relevante destinada y procedente de nuestros principales grupos de interés en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Las aportaciones de los distintos grupos de interés son recopiladas por el departamento de Gestión de la Calidad con el fin de ser analizadas y trabajadas en el del Comité de Dirección y con la Dirección General.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Muns es una sociedad limitada familiar integrada en el Grupo Muns propiedad de la misma familia. Nos regimos por lo dispuesto en nuestro protocolo familiar.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores:

El informe se incorpora a la información elaborada para la Junta de Accionistas a principios de 2018.

Medimos nuestros avances en materia de RSC mediante el seguimiento de la evolución de las medidas propuestas y reflejadas en el presente informe. Actualmente nos encontramos en fase de diseño de los indicadores que nos permitirán monitorizar nuestra evolución y consecución de los objetivos planteados.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Consejo de Administración del Grupo está formado por 5 consejeros (dos de ellos accionistas), dos externos y el Director General del Grupo nombrado, además, Consejero Delegado. Es aquí donde se evalúan y aprueban las políticas y acciones de RSC. La Compañía se gestiona de forma sencilla mediante una Dirección General y un Comité de Dirección formado por el Director General y los responsables de actividades de la empresa. Aquí se diseñan las políticas y marcan las estrategias y objetivos, entre ellos los concernientes a la RSE que, una vez aprobadas por el Consejo, se trasladan transversalmente al resto de la organización.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

En el año 2017 hemos tenido el placer de participar como ponentes en dos webinars convocadas por la Red Española del Pacto Mundial, con el objetivo de estimular y animar a otras PYME a enrolarse en el proyecto Global Compact. Ha resultado una experiencia muy gratificante poder implicarnos directamente en la actividad de la asociación, y aportar nuestro pequeño grano de arena a la difusión de su labor y objetivos. Por otro lado, colaboramos con la ONG SEO Birdlife en proyectos de protección de aves en entornos esteparios donde desarrollamos nuestra actividad agraria.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.muns.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de

interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos

u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas

en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



5

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



3

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

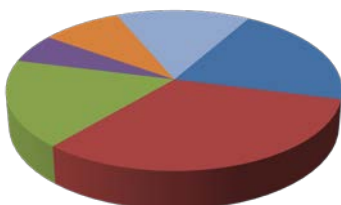
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 7
Empleados: 10
Proveedores: 6
Accionistas: 2
Administración: 0
Comunidad: 3
Medio Ambiente: 5

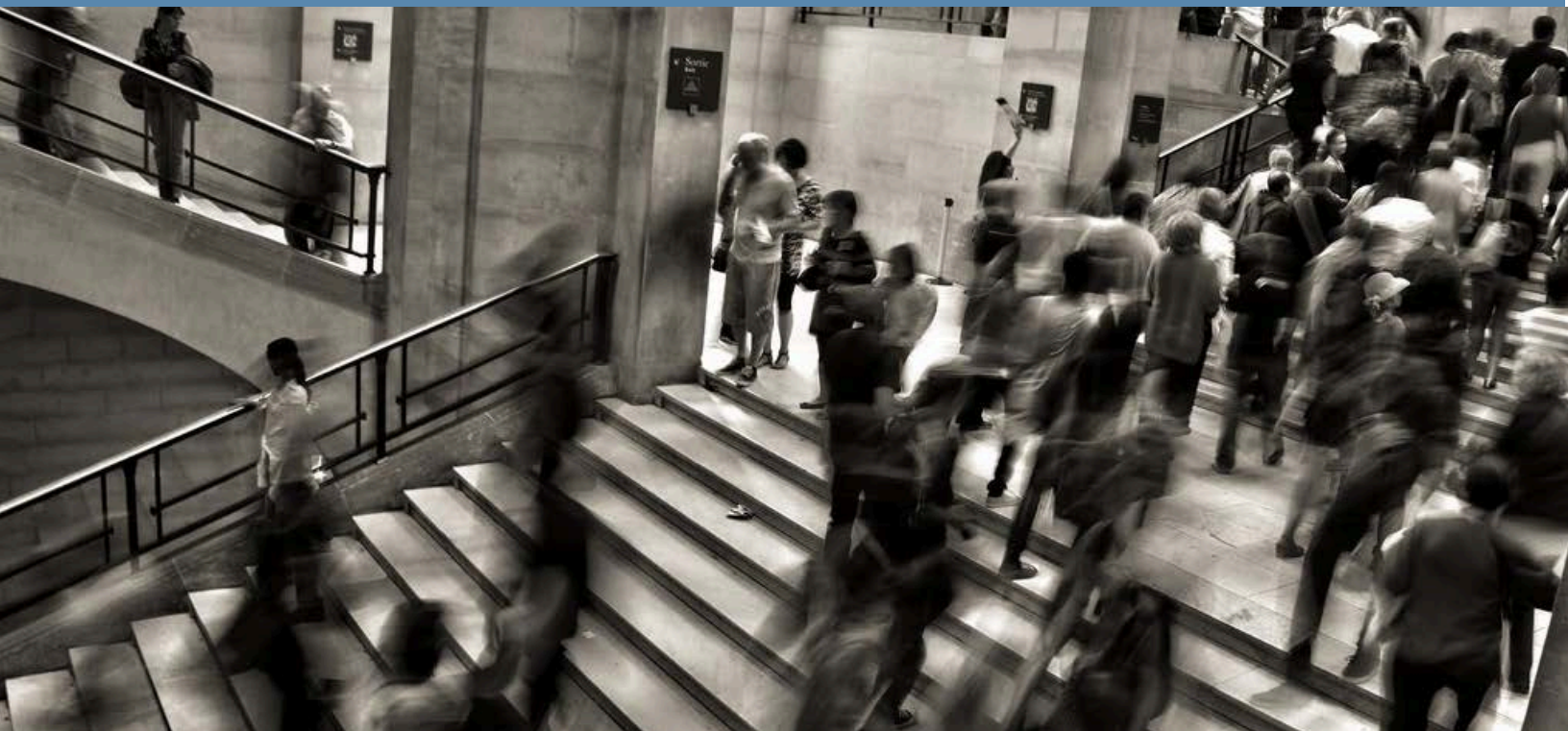
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



129

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

La gestión eficaz y eficiente de nuestras bases de datos es crucial para el análisis de la información y la toma de decisiones en nuestra organización. Es imperativo otorgar especial relevancia a la vertiente ética de la gestión de esta información, no únicamente para garantizar el cumplimiento del marco legal vigente, sino para velar de forma escrupulosa por que se respeten los derechos fundamentales de las personas.

Protocolo de protección de datos – Política

La protección de la información y de los datos que nuestros colaboradores nos confían es de crucial importancia para nuestra organización.

Por ello, Muns cumple escrupulosamente los protocolos de seguridad en materia de protección de datos personales, y sus archivos de datos y material audiovisual están debidamente inscritos en el Registro de la Agencia Española de Protección de datos, garantizando su correcta custodia y gestión.

Nuestro objetivo es la plena implantación y total observación de la nueva normativa europea en materia de protección de datos personales, que saldrá a la luz a lo largo del presente año 2018.

CMR - Acción / Proyecto

La gestión eficiente de nuestra información y nuestras bases de datos es un elemento crucial para garantizar nuestro éxito empresarial. Muns se encuentra en fase de desarrollo e implantación de un sistema CRM (Customer relationship Management) que nos permita gestionar eficaz y eficientemente nuestra información, y adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes y del mercado.

Nuestro objetivo es el desarrollo de una base de datos ágil y altamente funcional, que nos permita gestionar con agilidad, eficacia y seguridad la información relevante que obtenemos tanto de nuestra actividad como de

nuestros clientes y colaboradores. Deseamos que esta gestión eficiente de la información nos permita analizar en profundidad nuestro entorno y ofrecernos una visión más ajustada de las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés, anticipándonos incluso a ellos.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Muns se ha dotado de los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) más punteros, y dispone de expertos al cargo de garantizar esta seguridad, y de mantener nuestras bases de datos y la información de nuestros clientes segura en todo momento.

Pretendemos estar al día en todo momento de los principales avances en materia de seguridad informática, garantizando así la seguridad y fiabilidad de la información que manejamos, garantizando que su objeto sea únicamente aquel para la que ha sido proporcionada.

Etiquetado e información transparente al cliente

La transparencia y la comunicación franca y fluida con nuestros clientes, siendo un aspecto que dominamos, ha de perfeccionarse y convertirse en un motor de competitividad

Código Ético / Conducta – Política

Muns se compromete a actuar con todos los grupos de interés de forma honesta, respetando sus derechos y exigiendo sus obligaciones aplicando criterios de justicia y beneficio mutuo. Consecuentemente, nuestras decisiones obedecerán a la creación de productos y servicios ajustados a sus necesidades y respetuosos con el entorno social, ambiental y económico. Igualmente promovemos la interacción entre las partes mediante la comunicación franca y transparente.

El objetivo de este Código Ético es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de la

organización, de sus directivos y colaboradores, proveedores y clientes.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Cómo no, la comunicación, que se ha convertido en una herramienta esencial del desarrollo de la sociedad y de las personas; también para las empresas es un vehículo de competitividad. Para nosotros la comunicación debe ser ágil, eficaz y cierta. Necesitamos comunicar conocer de nuestros grupos de interés todas sus inquietudes, sus anhelos y sus propuestas y que ellos conozcan las nuestras. Decidimos diferenciarnos por nuestro compromiso con hacer las cosas bien y sin una comunicación franca y transparente de doble vía con ellos no tendremos éxito.

En la línea de poner a disposición de nuestros clientes las mejores herramientas informáticas que agilicen la comunicación bilateral y la transparencia en la gestión de los productos y servicios que les suministramos, Muns está trabajando en una intranet, a través de la cual los clientes tendrán acceso directo a todos los registros documentales vinculados a la gestión de los servicios suministrados, al seguimiento online de dichos servicios así como un canal de comunicación directa con la empresa a través del cual hacernos llegar sus inquietudes y consultas sobre nuestra actividad.

Tenemos previsto, a lo largo de 2018, la implementación de este nuevo canal de comunicación e información y comunicación con nuestros clientes, que debería estar plenamente operativo a principios de 2019

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Día a día en Muns buscamos la máxima satisfacción de nuestros clientes con los productos y servicios que suministramos, bajo criterios de sostenibilidad, profesionalidad, transparencia y respeto por el entorno y los derechos de las personas

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política

Disponemos de una política integrada de Calidad y Medio Ambiente, implantada, formalizada y comunicada a nuestros principales grupos de interés, que refleja la clara vocación y orientación de la organización a la plena satisfacción de las expectativas de nuestros clientes, tanto en lo relativo a la calidad de nuestros productos y servicios, como a su seguridad jurídica, alimentaria y medioambiental.

La gestión de la Calidad es, y aspira a seguir siendo un eje vertebrador de la actividad de nuestra empresa. Por ello, trabajamos en una nueva política de Calidad y Medio Ambiente que se ajuste ya no sólo a los estándares de la norma, sino que refleje verdaderamente lo que somos y aquello en lo que deseamos convertirnos.

[Descargar documento adjunto](#)

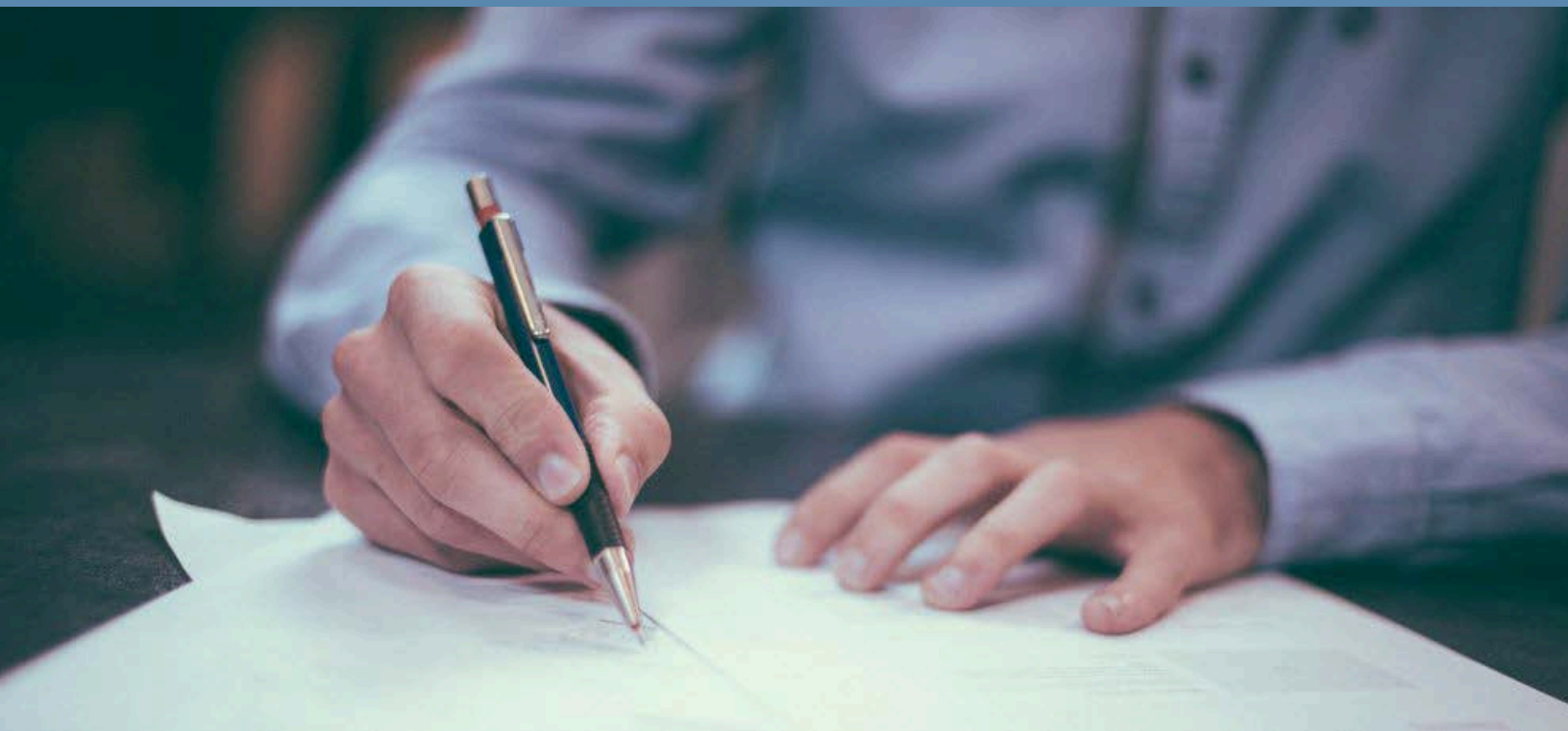
Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

Como hemos comentado anteriormente, Muns cuenta desde 2008 con la certificación ISO 9001 de gestión de la Calidad. El cambio de norma producido en 2015 ha estimulado a las empresas que deseen seguir certificadas, a adaptar su modelo de gestión a los requisitos de la nueva norma. Muns ha trabajado duro durante este tiempo para lograr alcanzar los estándares y requisitos necesarios para revalidar su certificación.

Nuestro objetivo es conseguir la recertificación de acuerdo con la norma ISO 9001:2015 de nuestro sistema de gestión de la calidad de los productos y servicios que ofrecemos, acreditando la solvencia de nuestra operativa en la auditoria que tendrá lugar a principios de 2018.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Conciliación familiar y laboral

Muns facilita las condiciones para que la conciliación trabajo-familia sea una realidad

Política RSE – Política

Esta voluntad incluye no sólo el respeto a los mínimos derechos laborales reconocidos por la ley y los convenios colectivos a los trabajadores, sino la conciencia de la importancia de implementar estrategias y medidas que consigan integrar y compaginar la vida personal de los empleados con sus responsabilidades laborales.

Nuestro objetivo es crear un entorno de trabajo favorable, que garantice el oportuno desarrollo de las tareas; Un entorno relacional que permita el desarrollo personal y profesional de los trabajadores; un entorno competitivo que potencie la cooperación y permita aflorar los líderes y a la vez permita el ejercicio de la generosidad y la ayuda entre compañer@s.

Medidas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, permiso) - Acción / Proyecto

Apostamos por un modelo de trabajo que permita que los empleados compaginen su vida personal y profesional.

En Muns velamos por la conciliación entre la vida personal y profesional con medidas que se regulan a través del departamento de gestión de personal. Algunas de estas medidas son: Los horarios adaptados para facilitar que los trabajadores puedan ajustar sus jornadas laborales, por ejemplo, a los horarios de los centros educativos de sus hijos. Los permisos temporales que conceden días libres, o adaptación temporal de la jornada para que el trabajador pueda formarse fuera del marco de la empresa (máster, cursos...) La posibilidad de elegir libremente cuándo se desea realizar las vacaciones. (Los trabajadores acuerdan y coordinan sus vacaciones libremente con el único requisito que la ausencia pueda ser suplida y no afecte a la dinámica de trabajo), el teletrabajo bajo determinadas condiciones, o los permisos remunerados para poder asistir a visitas médicas (incluidos los familiares de primer grado) En 2017, entre otras iniciativas destacable, nos gustaría

mencionar el concurso de ideas organizado por la empresa con la finalidad de mejorar aspectos de nuestro día a día y en el que participó todo el personal. Resultó ganadora la propuesta de habilitar un espacio multiusos para facilitar los descansos, la relajación, la formación y la socialización. Este proyecto verá la luz durante el primer trimestre del 2018.

Durante 2017 hemos dotado a 1 de cada 2 trabajadores de Muns, de distintos recursos (dependiendo de sus responsabilidades) que permiten y facilitan el teletrabajo. Nuestro objetivo para 2018 es conseguir que el 100% de trabajadores disfruten de un dispositivo adaptado a sus necesidades, que permita esta flexibilidad en el desarrollo de sus responsabilidades, permitiendo un modelo de trabajo más compatible y respetuoso con la vida privada personal y familiar.

Discriminación por género

En Muns creemos y trabajamos día a día por la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres, garantizando la equiparación salarial y el acceso a los mismos recursos y oportunidades de desarrollo profesional en el seno de la empresa

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral – Política

Muns ha aprobado el “Protocolo de actuación para la prevención de acoso laboral” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razones de sexo y/o acoso psicológico, en ser estos atentatorios contra la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadores de efectos indeseados para la salud, la moral, confianza y autoestima de las personas.

Este protocolo manifiesta el rechazo frontal de la empresa ante cualquier forma de acoso y violencia en el entorno laboral, en particular el acoso sexual o por razón de sexo; y define los mecanismos de denuncia, de investigación y resolución de los posibles conflictos, y los responsables designados para tratar estos temas.

Dotar a los trabajadores de un mecanismo estructurado para proteger sus derechos en situaciones de violencia en el entorno laboral, garantizando el respeto a su

confidencialidad y el análisis en profundidad de todos los casos.

Formación - Acción / Proyecto

Muns, al amparo de su sistema de gestión de la calidad, ha desarrollado un plan de formación que pretende recoger las necesidades formativas de sus empleados, para su desarrollo profesional en el marco de sus atribuciones y responsabilidades. Todo trabajador tiene acceso a esta formación vinculada a su ámbito de responsabilidad, con independencia de su sexo, condición, edad o cualquier otro condicionante más allá de sus capacidades o su propia voluntad de crecimiento personal y laboral.

Nuestro objetivo es dotarnos de una plantilla de hombres y mujeres altamente cualificados para el desarrollo de su responsabilidad, en un marco de respeto y colaboración que prime ante todo las capacidades y recursos individuales y colectivos.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

El acoso laboral y la violencia en el entorno laboral por cualquier razón, es una práctica no tolerada por Muns Agroindustrial, S.L. La empresa pone a disposición de los trabajadores una serie de mecanismos que les permitan denunciar los casos de abuso y violencia que sufran o de los que sean testigos.

Se ha establecido un canal de denuncia de los casos de abuso y violencia en el entorno laboral que se encuentra dotado de los recursos materiales y humanos necesarios para recibir y tramitar este tipo de información. La empresa ha puesto a disposición de los empleados una serie de formularios de denuncia, y a través del protocolo de prevención del acoso que Muns ha publicado, se ha informado de cómo utilizarlo y de la forma en que su denuncia será tratada y tramitada.

Ofrecer a los trabajadores un canal adecuado para poder comunicar a la empresa las situaciones de abuso y/o violencia laboral que pudiesen experimentar y/o presenciar.

Aceptación de regalos

Nuestro código ético y las buenas prácticas empresariales inspiran y regulan nuestra forma de relacionarnos con nuestro entorno y nuestros grupos de interés.

Código Ético / Conducta – Política

Nuestra empresa ha visto incrementado en relativamente poco tiempo el número de empleados contratados para desarrollar su actividad. Ello nos obliga a plantearnos nuevos aspectos que, viniendo de una organización muy pequeña con un trato más directo y personal, no nos habíamos visto en la necesidad de contemplar. Entre estos aspectos se halla el tipo de relación que deseamos entablar con nuestros clientes y colaboradores, y las bases sobre las que deseamos asentar estas relaciones.

Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros empleados un marco y unas pautas de comportamiento y autorregulación claras, para que conozcan y respeten aquello que la empresa espera de ellos

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia para pymes - Acción / Proyecto

En Muns estamos centrando esfuerzos en elaborar e implantar un sistema de gestión que vele por la transparencia, la legalidad y la ética en nuestras actuaciones como organización.

Con la guía de Pacto Mundial, pretendemos implantar a lo largo de este 2018, un sistema de gestión de la Integridad Corporativa, que debería estar plenamente implantado y en disposición de ofrecer los primeros resultados en 2019.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

El respeto por la diversidad y el rechazo a cualquier tipo de discriminación es una de nuestras señas de identidad.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

En Muns, a pesar de nuestro pequeño tamaño, apostamos firmemente por la diversidad como valor añadido en la formación y composición de nuestro equipo humano, y asumimos esta diversidad en todas sus vertientes (cultural, por edad, por sexo, por condición...). En Muns no hablamos de discapacidades, sino de capacidades diferentes, enriquecedoras y aptas, que aportan valor si son correctamente gestionadas.

Este año 2017 hemos entablado contacto con la asociación Down Lleida. Esta asociación que lleva 21 años desarrollando una labor primordial en favor de la inserción laboral de personas con distintas discapacidades psíquicas e intelectuales. Down Lleida ofrece un programa de amplio asesoramiento y seguimiento intensivo a las empresas que deciden contratar a personas incluidas en sus programas.

Nuestro objetivo es incorporar a nuestra plantilla en 2018 una persona con discapacidad, para apoyarnos y colaborar con nosotros en diversas tareas de perfil auxiliar.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La garantía de un entorno laboral seguro y la prevención de riesgos laborales es uno de los pilares en los que se asienta nuestra actividad.

Política de Prevención de Riesgos Laborales — Política

La garantía de un entorno laboral seguro y la prevención de riesgos laborales es uno de los pilares en que se asienta nuestra actividad. No entendemos el trabajo si no es garantizando la seguridad y salud de nuestro equipo y de nuestros colaboradores.

Muns, a través de su política preventiva, asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integre en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos como en la organización del trabajo y las condiciones en que este se desarrolle, incluyendo a todos los niveles jerárquicos.

El objetivo fundamental de nuestra política preventiva es el desarrollo de una cultura de empresa en la que se procuren unas condiciones de trabajo adecuadas, para que la labor de las personas se desarrolle de forma segura y poder evitar, entre otros, los importantes costes a todos los niveles de la no prevención.

[Descargar documento adjunto](#)

Evaluación de Riesgos Laborales y Plan de Prevención - Herramienta de seguimiento

Muns Agroindustrial, S.L. adopta el principio de la mejora continua en la acción preventiva, con el convencimiento de que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados.

Nuestro Servicio de Prevención externo gestiona el correcto cumplimiento de toda la normativa en materia de seguridad y salud en el entorno laboral. Nuestro departamento de prevención de riesgos laborales es el encargado de las labores de interlocución con el servicio de prevención externo, y de implementar las medidas necesarias que posibiliten la implantación esta cultura preventiva a todos los niveles en la empresa.

Nuestro objetivo es integrar la Prevención de Riesgos Laborales de forma eficaz, coherente y coordinada a todos los niveles en la empresa para que los trabajadores se desarrollen profesionalmente en un entorno seguro.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

Los proveedores y colaboradores de Muns son seleccionados y evaluados siguiendo un sistema de homologación que revisa el cumplimiento de una serie de requisitos en materia de calidad, autorizaciones, seguridad y salud, y respeto a los derechos de sus trabajadores.

Fichas de homologación de proveedores - Acción / Proyecto

Los proveedores y colaboradores de Muns, en tanto que eslabón crítico y esencial en la cadena de valor de nuestros productos y/o servicios, deben ser partícipes de los compromisos asumidos por la organización en materia de calidad, protección y defensa del medio ambiente, seguridad y respeto por los derechos de sus trabajadores. Por ello, tal como determina nuestro sistema integrado de gestión de la calidad y el medio ambiente, son sometidos a un proceso de homologación que posibilita o impide su contratación.

Este proceso de homologación consiste en la verificación del perfil del futuro colaborador en tanto cumple o es capaz de cumplir con todos los requisitos de contratación de la empresa. Los mínimos requisitos hacen referencia a cuestiones de distinta índole como son: Disponer y tener en vigor todos los permisos y licencias preceptivos para el desarrollo de su actividad, disponer de los medios adecuados para la ejecución de los trabajos, aportar evidencias que se cumplen todos los requisitos legales en materia laboral y de seguridad de los trabajadores y disponer de los seguros obligatorios y/o ampliados para la realización de las tareas contratadas. Pero no nos quedamos en estos mínimos; nuestros proveedores deben alinearse al máximo de sus posibilidades con nuestros compromisos con Pacto Mundial. No tendría sentido que fuera de otra forma y para ello estamos desarrollando un plan de información y formación orientado al conocimiento del sentido de nuestra posición y a la facilitación de su aceptación y adhesión.

Sólo con proveedores y colaboradores alineados con nuestra manera de entender la empresa y que acepten nuestros valores y requisitos de sostenibilidad, podremos conseguir nuestros objetivos y compromisos.

Ellos, cuando colaboran con nosotros, han de ser una extensión más de nuestra organización. Su actuación ha de ser coherente y equilibrada con nuestros objetivos, leal y transparente. Primero los estándares de calidad, después el precio.

Evaluación - Herramienta de seguimiento

La actividad de nuestros proveedores, una vez homologados, es monitorizada para garantizar que su tarea se desarrolla de acuerdo con los estándares de calidad requeridos por Muns. Se evalúa de forma continua su actividad, se registra, analiza y se da solución sistemáticamente a cualquier incidencia que pueda derivarse de su labor.

Lo que no se mide no se puede corregir. El objetivo de tanto ejercicio es garantizar la calidad y evitar desviaciones debidas a errores y relajación de la actitud. Evitar los atajos y crear una cultura de transparencia, de hacer lo previsto de la forma acordada.

Porcentaje de proveedores que ha firmado el nuevo Código de Conducta - Indicador de Seguimiento

Muns está ultimando un nuevo código de conducta para proveedores, que vendrá a sumarse a las fichas de homologación que ya dispone actualmente, y cuya aceptación será condición indispensable para la contratación de sus servicios.

A lo largo de 2017 se ha venido realizando una tarea de divulgación y sensibilización de nuestros principales colaboradores orientada a dar a conocer nuestros compromisos con el desarrollo sostenible y a captar adhesiones.

Para 2018 pretendemos formalizar nuestro protocolo de compra responsable, y difundirlo entre nuestros principales colaboradores. El objetivo es conseguir su adhesión a las buenas prácticas establecidas por la empresa en materia de RSE.

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Nuestros proveedores son colaboradores necesarios y fundamentales para la consecución de nuestras metas empresariales, incluyendo aquellas vinculadas a la RSE

Política de Compras – Política

Muns está ultimando su código de conducta para proveedores y protocolo de compras responsables, que vendrá a sumarse a las fichas de homologación que ya disponemos actualmente, y cuya aceptación será condición indispensable para la contratación de sus servicios.

A lo largo de 2017 hemos venido realizando una tarea de divulgación y sensibilización entre nuestros principales colaboradores, orientada a dar a conocer nuestros compromisos con el desarrollo sostenible y a captar adhesiones.

Para 2018, pretendemos formalizar nuestro protocolo de compra responsable, y difundirlo entre nuestros principales colaboradores. El objetivo es conseguir su adhesión a las buenas prácticas establecidas por la empresa en materia de RSE.

Cumplimiento de la normativa

Los servicios y productos suministrados por Muns Agroindustrial, S.L. deben ser ante todo "seguros" desde todos los puntos de vista, esto incluye la plena conformidad reglamentaria.

Código Ético / Conducta – Política

Nuestros proveedores, en tanto que aliados clave en la realización de nuestra labor, deben suministrarnos los productos y servicios respetando en todo momento la normativa vigente. Muns se asegura que dispongan en todo momento de las autorizaciones, licencias, y en general todos los requerimientos legalmente exigibles

para la realización de la labor que les ha sido encomendada.

Garantizar la seguridad de los productos y servicios que Muns proporciona a sus clientes, asegurándola a través de toda su cadena de valor.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Muns dispone de protocolos de comunicación específicos para nuestros grupos de interés, a través de los cuales se difunde la política y directrices de la compañía en materia de RSE.

Todos nuestros proveedores son informados en los procesos de homologación y evaluación, de todos los requisitos legales que les son de aplicación para poder suministrar productos y servicios a la empresa. Ningún proveedor que incumpla los requerimientos legales mínimos podrá proporcionar servicio a Muns.

Nuestro objetivo es dotarnos de una red de colaboradores de confianza, con los que entablar relaciones a largo plazo, basadas en la transparencia, el mutuo beneficio y la confianza, garantizando de esta forma los máximos niveles de calidad a nuestros clientes.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Muns es una organización estrechamente vinculada al sector ambiental. La búsqueda de tecnologías y formas de operar respetuosas con el entorno es parte esencial de nuestra misión como organización.

Sustitución de la fuente de energía eléctrica de red, por placas solares fotovoltaicas en régimen de autoconsumo - Acción / Proyecto

Muns ha dotado a la nueva planta de tratamiento de residuos adquirida en Langa de Duero (Soria) de dos placas solares fotovoltaicas en sustitución de la energía eléctrica que obteníamos de red, para la alimentación del alumbrado perimetral e interior de las instalaciones.

Nuestro objetivo es dotarnos de fuentes de energía sostenibles y renovables, que nos permitan sustituir progresivamente las fuentes de energías más costosas en lo referente a consumo de recursos naturales y generación de residuos.

Incluir criterios medioambientales en las políticas de compras - Acción / Proyecto

Muns tiene establecidos criterios medioambientales en la selección de sus proveedores clave, en particular los colaboradores que prestan servicios de transporte. La selección y homologación de proveedores se apoya, en gran medida, en criterios como la vida útil de los vehículos subcontratados, primando la contratación de flotas modernas con motorizaciones más actuales, lo que incide en un menor grado de emisiones y el uso de carburantes y aditivos alternativos a los combustibles fósiles (p.ej. AdBlue)

Nuestro objetivo es incentivar, en la medida de lo posible, la contratación de aquellos colaboradores que nos ofrezcan medios ambientalmente más respetuosos y menos impactantes en el entorno. Nos planteamos para 2019 un horizonte en el que al menos un 70% de nuestras

empresas colaboradoras de transporte, cuya flota disponga de motorizaciones EURO V o superiores

Sustitución de la flota de vehículos comerciales por aquellos que reducen o eliminan el consumo de combustibles fósiles - Acción / Proyecto

Muns ha iniciado el proceso de sustitución de la flota de vehículos comerciales por vehículos ambientalmente más sostenibles. En concreto, en 2017 hemos adquirido un vehículo todoterreno híbrido, que pretende ser la vanguardia de este proyecto de sustitución progresivo de flota.

Nuestro objetivo es que, en un plazo de 5 años, el 100% de vehículos de la flota sean propulsados por energías más limpias i eficientes.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

Nuestra organización está acreditada desde 2008 con la certificación ISO 14001 de gestión ambiental. Ello nos impulsa, si cabe, a un mayor esfuerzo en la identificación, evaluación, prevención, reducción y compensación de los impactos ambientales que nuestra actividad ejerce sobre el entorno.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política

Como hemos comentado anteriormente, Muns cuenta desde 2008 con la certificación ISO 14001 de gestión ambiental. El cambio de norma producido en 2015 ha estimulado a las empresas que deseen seguir certificadas, a adaptar su modelo de gestión a los requisitos de la nueva norma. Muns ha trabajado duro durante este tiempo para lograr alcanzar los estándares y requisitos necesarios para revalidar su certificación.

Nuestro objetivo es conseguir la recertificación de nuestro sistema de gestión de la calidad de nuestros productos y servicios, en conformidad con la norma ISO 1004:2015, y acreditando la solvencia de nuestra

operativa en la auditoria que tendrá lugar a principios de 2018.

[Descargar documento adjunto](#)

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

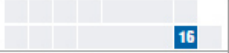
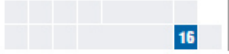
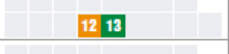
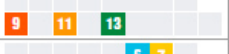
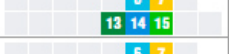
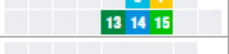
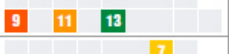
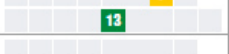
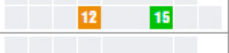
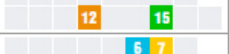


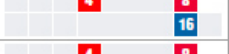

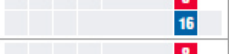
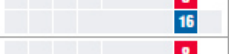
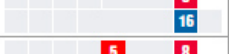
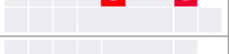
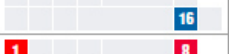
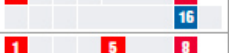
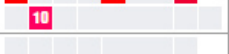
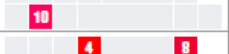
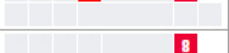
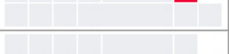
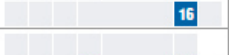

El cambio de norma nos ha obligado a revisar todo nuestro sistema de identificación y evaluación de impactos ambientales, adoptando una perspectiva preventiva y de protección del entorno, frente a posiciones tradicionalmente más reactivas.

Pretendemos dotarnos de un sistema de indicadores y mediciones que nos permitan evaluar objetivamente el desempeño de nuestra gestión ambiental. Ello debe arrojar conclusiones fiables que se traduzcan en estrategias y actuaciones concretas, orientadas a garantizar la sostenibilidad de nuestra actividad.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

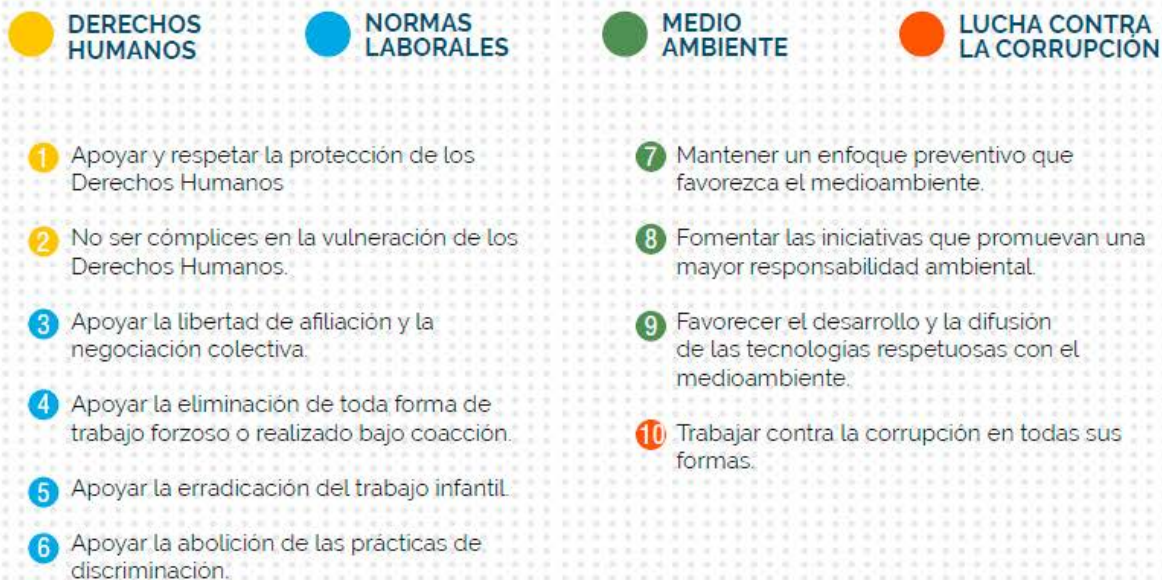
Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades		10
Falta de compromiso del empleado con la entidad		1
Favoritismo en la contratación de empleados		10
Combatir los casos de soborno		10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo		1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión		10
Realización de horas extras no acordadas		4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación		6
Discriminación por raza		6
Igualdad de género		6
Accidentes laborales		1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados		1
Identificación del empleado con la entidad		1
Discriminación por edad		6
Ausencia de evaluaciones de desempeño		6
Buen ambiente laboral		1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales		10
Combatir y erradicar todas forma de malversación		10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental		7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)		6
Discriminación por género		6
Competencia desleal		10
Generar oportunidades para jóvenes con talento		6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones		1

Proveedores

Falta de colaboración continúa con los proveedores		2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos		2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE		2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores		2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa		2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos		2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





Desarrollo Sostenible

