

management&research



Memoria de Responsabilidad Social 2018

2016-2018

Índice

- 1.-Carta de renovación del compromiso
- 2.-Presentación de la organización
- 3.-Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- 4.-Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- 5.-10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas





1. Carta de renovación del compromiso

Desde su constitución hace casi veinte años, Management & Research (M&R) siempre ha sido consciente de su papel en el entorno profesional en el que desarrolla su actividad. Por eso ha mostrado una sensibilidad especial por hacer las cosas de manera diferente, ofreciendo servicios de Consultoría Profesionales orientados a generar valor para el destinatario final, siempre con una firma de seriedad caracterizada por el convencimiento de que no todo es válido. La elección del modelo de Economía Social como forma jurídica de constitución, muestra un respeto y propensión hacia una estructura de valores empresariales. En nuestra empresa trabajamos desde una perspectiva consciente abordando temáticas comprometidas con los desafíos de nuestro entorno como el Desarrollo Regional, la Modernización Institucional, la Profesionalización de Organizaciones sin Ánimo de Lucro, el fomento de la Cultura Emprendedora, los procesos de Fortalecimiento del Tejido Empresarial o la misma Responsabilidad Social, entre otros.

En esta línea, la adhesión de M&R a la iniciativa promovida por la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las sucesivas renovaciones, han supuesto materializar un compromiso orientado a la difusión de la gestión socialmente responsable como hito posible y eficaz. Esta apuesta nos reafirma en la difusión de los Diez Principios entre nuestros grupos de interés. Además nuestra dimensión internacional, con presencia en varios países, nos obliga a ser más exigentes con nuestros estándares de calidad y transparencia, ante las diferencias de legislación y regulación entre países.

Para el próximo ejercicio tenemos la convicción de que renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial nos permitirá alcanzar el objetivo de optimizar la actividad que nos ocupa en base a un criterio de eficiencia y responsabilidad, encontrando en dicho compromiso una guía de actuación y un instrumento para difundir el sentido de la RS entre las personas de nuestro entorno, a las cuales agradecemos su contribución para hacerlo posible.

D. Jesús de la Corte de la Corte
Director General

D. Francisco Ramos Cabaleiro
Gerente



2. Presentación de la organización

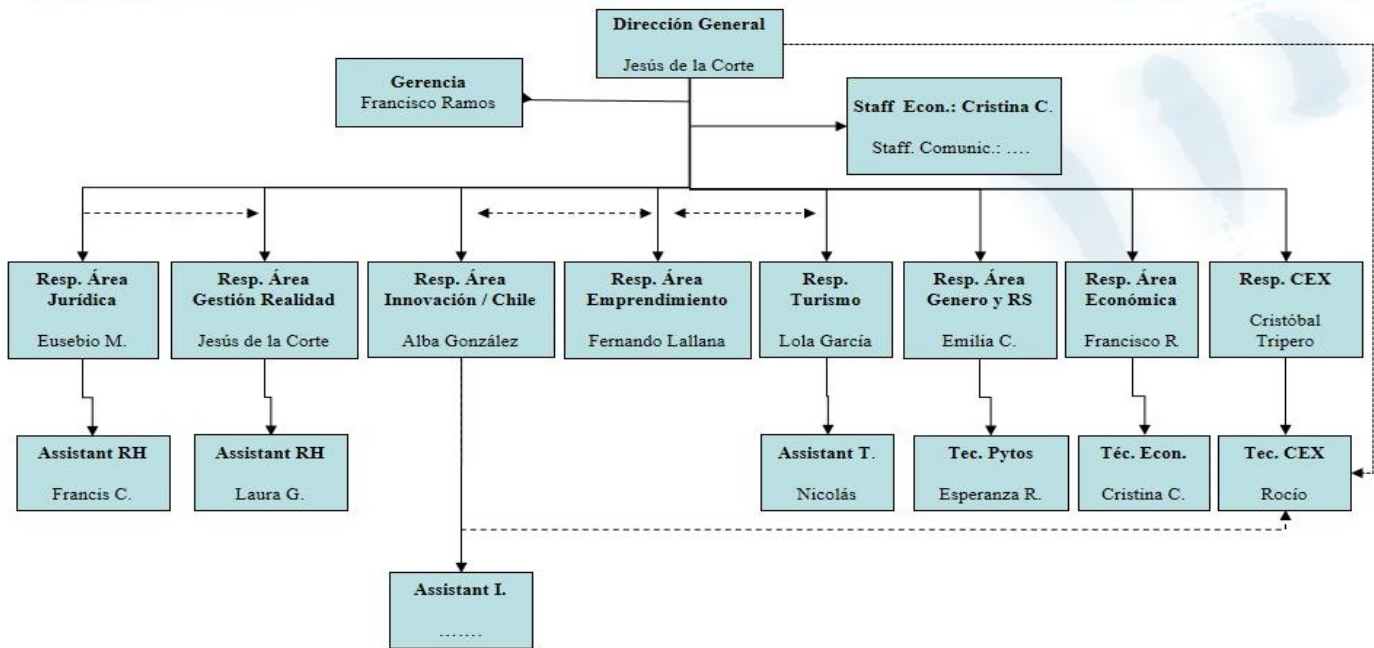
- *Nombre:* Management & Research, S.C.A.
- *CIF:* F21312913
- *Dirección:* Av. República Argentina, 29 - Edif. Domocenter planta baja 7-8
- *Dirección web:* www.management-r.com
- *Alto cargo:* D. Jesús de la Corte de la Corte, Director General
- *Número de empleados:* 10
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios de consultoría en materia de Emprendimiento, Género e Igualdad de Oportunidades, Responsabilidad Social y Modernización de Administraciones Públicas
- *Ventas / Ingresos 2018:* 386.100,78 € euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no hay ayudas reseñables en el año 2018.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administración Pública, entidades sociales.
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los Grupos de Interés seleccionados son los que están directa e indirectamente involucrados en la actividad de la empresa.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Chile, Panamá, México, Ecuador.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España, Chile y México.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En el presente Informe hemos seleccionado todos los aspectos que intervienen en el desarrollo de la actividad de M&R de forma responsable y eficiente.
- *Difusión del Informe de Progreso:* A través de nuestra página web y en la web de la Red Española del Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* -



Estructura organizativa

Organigrama Funcional

¿buscas soluciones?



3. Adhesión al Pacto Mundial

M&R decidió adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas el 7 de enero de 2011. Este paso trajo consigo un aumento de los compromisos de la entidad, dentro de nuestro ámbito de influencia, en un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y corrupción, mediante los 10 Principios que persigue el Pacto Mundial.



4. Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Informe de progreso

- *Día de publicación:* 15 de marzo de 2019
- *Período cubierto por la información contenida en la memoria:* Del 01/01/2018 al 31/12/2018
- *Ciclo de presentación:* Anual
- *Tipo de informe:* A+C
- *Alcance:* Todas las actividades desarrolladas, así como sus posibles repercusiones.
- *Grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores.
- *Responsable:* Francisco Ramos Cabaleiro

Estrategia y gobierno

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

En M&R se propugna la comunicación activa a través de un diálogo permanente y accesible a todas las personas implicadas que deseen realizar sus aportaciones. Posteriormente, estas aportaciones son tratadas en las reuniones de seguimiento del Comité de Dirección.

Indicar la estructura de su Junta Directiva y quién o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indicar también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

Como empresa de Economía Social nos organizamos a través de una estructura directiva compuesta por socios trabajadores, personal de la empresa y colaboradores externos. Las decisiones en materia de gestión de la implantación de los 10 Principios son tomadas por la estructura directiva a través del consenso entre todo el personal.

Indicar si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

El progreso se mide de forma indirecta como parte de la evolución de nuestra actividad.



Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indicar 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 del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):

Sí, M&R apuesta firmemente por la inserción laboral y la formación profesional a través de la colaboración permanente en programas máster de diversas universidades españolas y en Centros Especiales de Empleo. Somos formadores a nivel empresarial y universitario en las necesarias temáticas de igualdad de género y diversidad. Aspecto que promovemos a través de nuestro papel como firmantes del Chárter de la Diversidad. Contribuimos con nuestro *expertise* en la misión de diversas entidades orientadas a la acción social como el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales de Chile, la Oficina Jurídica de Protección de la Mujer de Cochabamba, Bolivia; la Asociación Solcode en Perú o la Fundación Justicia y Democracia de Chile, entre otros. Somos miembros de varios Grupos de Investigación de Universidades en materia de Conciliación, de Gestión Socialmente Responsable de la Crisis y de Estrategias de Innovación y Desarrollo en la Empresa Turística. A través de nuestra colaboración permanente con la Organización Iberoamericana de la Juventud, articulamos nuestro compromiso en el desarrollo personal y profesional de la juventud.



Más información

Notas: La entidad tiene actividades en países considerados en vías de desarrollo

Implantación otros Grupos de Interés: El ejercicio de nuestra actividad de Consultoría implica la implantación real y efectiva de los 10 Principios en nuestros Grupos de Interés.



5. 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principio 1:

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO:

En M&R no existen riesgos en Derechos Humanos asociados a la actividad que desarrollamos. Nuestro modelo de Economía Social prioriza el desarrollo de las personas por encima de los beneficios económicos.

Además, se lleva un cumplimiento estricto en materia laboral y de seguridad de los trabajadores. La formación es accesible a cada uno de los trabajadores y se determina en función de las necesidades identificadas. Además, potenciamos el desarrollo de las personas mediante el acceso a una formación de calidad y adquisición de nuevas aptitudes y competencias.

POLÍTICAS:

Desde el desarrollo de nuestra actividad propugnamos el apoyo y respeto de los derechos humanos en todas nuestras áreas de influencia.

ACCIONES:

M&R garantiza la no discriminación en los procesos de selección de personal que le son encomendados dentro de su área de actividad. De la misma forma, la página web corporativa está traducida a distintos idiomas para facilitar el acceso a la información de la misma.

M&R ha elaborado un Protocolo Interno de Responsabilidad Social, donde se recogen las normas y valores que caracterizan a la empresa, para información y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras y colaboradoras habituales de la empresa. En este Protocolo se recogen los compromisos de la empresa en materia de Responsabilidad Social en el ámbito empresarial y laboral, así como las obligaciones que deben cumplir todas las personas de la empresa. Este Protocolo ha sido validado por la Dirección General y comunicado a todo el personal de la empresa.

Se cumple estrictamente con la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Se dispone para ello de un contrato con un servicio de Prevención Ajeno (Engloba Prevención) para la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Toda la plantilla de M&R tiene conocimiento de los principios éticos por los que se rige nuestra actividad. Asimismo disponemos de un canal de comunicación permanente abierto a disposición de quien lo precise para comentar la aplicación de dichos principios éticos. En 2016, incluimos en el plan de formación, la difusión de la Declaración Universal de Derechos Humanos entre empleados.

A través del desarrollo de nuestra propia actividad contribuimos a la mejora de la gestión de la Responsabilidad Social de diversas empresas de la región. Además somos colaboradores de diversas entidades de Chile orientadas a la acción social, entre ellas: el Centro de Extensión del Senado, la Fundación Justicia y Democracia y el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales.

En el año 2018, capacitamos a nuestros empleados en materia de Desarrollo Internacional, a través de la Formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 objetivos para transformar nuestro mundo entre los que se encuentra la erradicación de la pobreza y el hambre, la educación de calidad, la reducción de las desigualdades y la producción y consumo responsables.



Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DIAGNÓSTICO:

M&R no ha considerado realizar un diagnóstico en el que se evalúen los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro, ya que no existe riesgo en esta materia porque el cumplimiento de las normativas española, chilena y mexicana, evitan su aparición. Los proveedores tienen firmado por escrito un compromiso de confidencialidad para el tratamiento de los datos personales a los que acceden.



POLÍTICAS:

En M&R realizamos una selección de proveedores en base a criterios de calidad y eficiencia económica. Entre nuestros objetivos está elaborar una política de compras por escrito.

ACCIONES:

Se comunica de forma periódica a nuestros proveedores de nuestra Política de RS, mediante boletines enviados periódicamente.

Además, se está trabajando para realizar una clasificación de proveedores y un acuerdo de comportamiento ético de los mismos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

En cuanto a los proveedores, estamos elaborando una clasificación que nos permitirá cuantificar el porcentaje de los mismos que disponen de alguna certificación.

Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNÓSTICO:

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. M&R cumple fielmente con la normativa laboral en materia de libertad de afiliación y negociación colectiva y con las condiciones laborales que vienen reguladas por el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos de Sevilla.

Estamos orientados a continuar incentivando la comunicación y la transparencia entre el equipo de M&R para evitar posibles situaciones de conflicto laboral. Por todo ello, mantenemos una comunicación y transparencia importante sobre los asuntos de interés para la empresa y los trabajadores.



POLÍTICAS:

En el ejercicio 2016 nuestro objetivo en este Principio se centró en reforzar la comunicación interna a través del diseño de una Política de comunicación con el empleado para regular los procedimientos existentes.

ACCIONES:

Nos esforzamos por favorecer e incentivar la fluidez de la comunicación interna sin necesidad de esperar a momentos programados para ello. Del mismo modo tenemos establecida la celebración de reuniones periódicas semanales para informar a los empleados sobre la evolución de la organización (Reunión de coordinación: los lunes de cada semana).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

M&R dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de que el resto de la plantilla, aprenda y adquiera nuevos conocimientos.

Tanto el acceso permanente a una comunicación transparente como las reuniones periódicas constituyen unos recursos primordiales para hacer seguimiento de las apreciaciones del equipo humano de M&R.

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO:

La actividad que se desarrolla en M&R no implica un riesgo de trabajo forzoso bajo el marco normativo laboral español y el de la Unión Europea. M&R promueve como objetivo permanente la vigilancia y la eliminación de circunstancias que propicien el trabajo forzoso.

Sin embargo, forma parte de nuestra gestión de RRHH la aplicación de Programas de flexibilidad horaria en función de las necesidades de cada persona.



POLÍTICAS:

M&R se rige por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo. Acorde con la normativa laboral en los Contratos de trabajo, se informa de todas las condiciones correspondientes al desempeño de cada puesto de trabajo (horario, retribución, responsabilidades, etc.). En cualquier caso, las condiciones laborales, entre las económicas, quedan reflejadas en el contrato de trabajo cuya copia se entrega al trabajador.

ACCIONES:

M&R no dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso.

Asimismo, esta organización apuesta por una jornada de trabajo flexible, ajustada a las necesidades de cada empleado a través de la implantación de medidas de conciliación como el Teletrabajo y la Reducción de jornada para empleados con cargas familiares. Además, para facilitar la organización empresarial y personal se desarrolla un sistema de planificación de vacaciones y ausencias programadas y adaptadas a las necesidades de los trabajadores.



Gran parte de la actividad que desarrollamos en Chile consiste en la promoción y optimización de la gestión de la Responsabilidad Social de clientes que ya están trabajando en esta materia; de ahí que entre nuestros objetivos esté el realizar un acuerdo de compromiso ético con clientes.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La propia gestión de nuestra área de RRHH garantiza el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en el marco legal.

Para reforzar el funcionamiento de los mecanismos de control, realizamos de forma anual Encuestas de Satisfacción en relación a la aplicación de este Principio.

**Principio 5**

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en M&R dado el tipo de actividad desarrollada y el ámbito en el que trabaja, donde existe un arraigado nivel de protección legal.

La propia actividad de nuestra empresa cumple con este principio al encontrarse regulada por las legislaciones laborales española y europea. Nuestro sistema de gestión avala permanentemente la erradicación del trabajo infantil.

POLÍTICAS:

M&R sí dispone de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil.

Las normas de contratación y el convenio colectivo de aplicación establecen el necesario cumplimiento de las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo en materia de trabajo infantil.

ACCIONES:

Desde M&R contribuimos a la no vulneración de este principio a través de nuestra colaboración con la acción social promovida por la Asociación Campamentos Solidarios de Senegal-Guinea.

No detectamos que sea necesario realizar actuaciones distintas de las correspondientes al cumplimiento de la normativa existente, dado que no es un riesgo detectado en relación directa a la actividad que realizamos.

Gran parte de la actividad que desarrollamos en países como Chile consiste en la promoción y optimización de la gestión de la Responsabilidad Social de clientes que ya están trabajando en esta materia.

En junio de 2016, colaboramos con distintas iniciativas emprendedoras nacidas al alero del Programa “MiniEmpresa Educativas” con nuestro proyecto Emprende Joven que busca fomentar el emprendimiento en edad temprana, como estrategia indispensable en cualquier política pública de largo recorrido.





En 2016, M&R se sumó a la campaña ciudadana #HuelvaEsSolidaria que tuvo como objetivo recoger juguetes nuevos para entregarlos a niños y niñas sin recursos de la provincia de Huelva. Una iniciativa que repartió regalos entre 1.000 menores y para la que M&R hizo entrega de diferentes juegos didácticos para todas las edades, con el objetivo de que los niños adquieran nuevas habilidades mientras juegan.



Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIAGNÓSTICO:

La Política de RRHH de M&R garantiza un acceso al empleo, formación, evaluación y promoción del empleado sin discriminación posible. La selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad o nivel social; tratando siempre de buscar la paridad entre géneros. Nuestro objetivo es continuar velando por la promoción de dicha garantía.

Asimismo, de acuerdo con el actual número de trabajadores, no estamos obligados a cumplir con la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aunque colaboramos de forma activa con

entidades cuya labor se enfoca en favorecer la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.

POLÍTICAS:

M&R desarrolla un plan de fomento del sistema de prácticas en la empresa a través de la incorporación de jóvenes demandantes de primer empleo y de personas en riesgo de exclusión social como parte de los programas de inserción laboral de diversas entidades.



ACCIONES:

La formación que reciben los empleados se orienta a desarrollar sus capacidades en distintos ámbitos, de cara al futuro y no sólo al puesto de trabajo actual. Como parte de nuestro plan de formación hemos proporcionado a nuestro equipo formación y sensibilización en materia de Igualdad (5 hrs).

Somos Colaboradores permanentes de los programas de inserción laboral y prácticas profesionales de diversos programas Máster, como Máster de Dirección de Recursos Humanos (Universidad de Sevilla), Máster de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (Universidad de Sevilla), Máster de Género (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla), Máster de Emprendimiento (Universidad de Sevilla-Escuela de Gestión Europea), Master Business Administration (Centro de Estudios Cajasol), Máster en Dirección Económica, Jurídica y Financiera (Cámara de Comercio de Sevilla) y el Programa EPES (Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo) entre otros.



Desde 2016, somos organizadores de Fuckup Night Huelva, un evento presente en más de 80 países, en el que se promueve y fomenta el emprendimiento desde la óptica del fracaso de empresarios que cometieron errores en sus comienzos y que con su experiencia, quieren ayudar a otras personas a reflexionar y aprender qué caminos evitar.



Desde hace varios años, somos colaboradores del Comité Organizador de los Premios Corresponsables, empresa iberoamericana de iniciativa privada que comenzó su actividad en España en 2005 y que a lo largo de los años, se ha posicionado como entidad de referencia en Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Cada edición se premia a las iniciativas más innovadoras y sostenibles en este ámbito en Iberoamérica. En la VII Edición, celebrada en 2016, el equipo de M&R estuvo presente como Comité Técnico durante la preselección de los participantes y Jurado en la selección final realizada.



Asesoramos a nuestros clientes sobre el desarrollo de planes que aseguren la no discriminación en el acceso a los puestos de trabajo ofertados, así como la creación de planes de promoción de la igualdad efectiva de oportunidad de acceso a puestos de responsabilidad para hombres y mujeres que aspiran a promocionar o incorporarse a estos puestos.



M&R es una empresa comprometida en la lucha contra la violencia de género y promueve iniciativas que abogan por el respeto y la igualdad entre personas. Hemos participado en la VII edición del Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, que estaba orientada a conocer otras formas de violencia de género menos visibles y no tan conocidas por la sociedad, como la violencia económica o la violencia machista explícita o implícita en el entorno virtual.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indicar el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Directivos frente a empleados: 40 %

Directivos mujeres: 33 % Directivos

hombres: 66 % Mujeres: 60 %

Hombres: 40 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 40 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 60 %

Empleados con contrato temporal: 40 %

Durante el periodo analizado para la realización de este informe, hemos contado con varios alumnos en prácticas, con una duración aproximada de tres meses. El origen de los alumnos ha sido:

- Máster en Dirección y Planificación del Turismo
- Máster Universitario en Género e Igualdad
- Máster Universitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
- Máster en Gestión de Recursos Humanos
- Máster en Dirección Económico Jurídico Financiera de COCINS
- Máster en Ordenación y Gestión del Desarrollo Territorial y Local
- Grado en Finanzas y Contabilidad
- Grado en Ciencias Políticas y de la Administración
- Grado en Administración y Dirección de Empresas
- Programa de Experiencias Profesionales Expte SC/EPC/0025/2015

Como parte de la promoción de M&R por el acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión y jóvenes demandantes de primer empleo, detallamos la incorporación de 5 personas en régimen de prácticas en el año 2018. De las cuales un 80% fueron mujeres y un 100% menores de 30 años

La información de la composición de la plantilla está disponible en la web de M&R.

M&R **NO** tiene expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo



Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

DIAGNÓSTICO:

En M&R nos dedicamos al sector servicios y no presentamos riesgos en materia medioambiental aunque desde los comienzos de nuestra actividad, la variable ambiental ha estado presente en las actividades diarias.

POLÍTICAS:

En 2016 realizamos un diagnóstico ambiental que analizaba los impactos ambientales que nuestra actividad produce. Como consecuencia de su resultado, elaboramos un Protocolo de eficiencia energética a través del cual determinamos la gestión de los residuos y establecemos un programa de reducción de consumos para minimizar nuestro impacto.

ACCIONES:

Disponemos de un programa de gestión de residuos y de reducción de consumo energético.

Durante los dos últimos años, hemos seguido el uso de indicadores aconsejados por Global Reporting Initiative (GRI) y se ha velado por asegurar que los proyectos ejecutados mantengan un impacto ambiental mínimo, en complementación con el desarrollo de nuestro Protocolo de eficiencia energética. Los trabajadores han sido informados de la política ambiental y la necesaria implicación de ellos dentro del sistema de gestión de residuos.

En 2017 renovamos nuestro acuerdo de colaboración con el Centro Tecnológico de la Agroindustria ADESVA, una asociación empresarial sin ánimo de lucro, que aglutina a más de 40 empresas e instituciones públicas representativas del sector agroindustrial y servicios auxiliares a la Agricultura. ADESVA es un referente en el territorio, fomentando el conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas del sector.





SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Disponemos de canales de sensibilización en materia medioambiental de carácter permanente en las instalaciones de la empresa a través de tableros. Además, una persona tiene entre sus funciones cumplir y hacer cumplir con nuestro protocolo de eficiencia energética y gestión de residuos.

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

DIAGNÓSTICO:

En M&R, al igual que el resto de entidades, tenemos responsabilidades en materia ambiental, aunque nos dedicamos al sector servicios y nuestro impacto ambiental puede ser clasificado como bajo.

POLÍTICAS:

Disponemos de un Protocolo de eficiencia energética a través del cual determinamos la gestión de los residuos y establecemos un programa de reducción de consumos (energía, agua y otras materias primas).

M&R colabora de forma activa en diversos proyectos medioambientales que se realizan en el área donde desarrolla su actividad, como el I Foro “Territorio Guadalquivir”, promovido por la Diputación de Sevilla y que pretende resaltar el papel del río Guadalquivir en el desarrollo económico de la provincia, así como concienciar a las empresas del sector acerca de la importancia del entorno para el Turismo Cultural, Ornitológico, Natural y Náutico de Sevilla.





ACCIONES:

En M&R contamos con una persona designada para responsabilizarse de la gestión medioambiental a través del cumplimiento del Protocolo de eficiencia energética.

Realizamos la separación de los residuos urbanos y peligrosos que generamos durante nuestra actividad, para ser retirado por un gestor autorizado. Separamos papel/cartón, envases/plásticos, tóner, tubos fluorescentes y aparatos electrónicos. Contamos con tres **Papeleras Ecológicas**, para la recogida y gestión de los residuos de papel generados en la oficina de Sevilla. Estos contenedores son recogidos periódicamente por una empresa de reciclaje.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indicar los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

- **Electricidad:** consumo medio de 8.777 KWh por año.
- **Agua:** el suministro de agua no es de uso privativo para M&R, no disponiendo de este servicio dentro de nuestras oficinas.
- **Papel:** consumo estimado de 2.200 hojas de papel al año.

Estamos trabajando en la creación de una relación de indicadores medioambientales para complementar nuestro Protocolo de eficiencia energética.

Además, dentro de la clasificación de proveedores prevista incluiremos para el próximo año la identificación de aquellas entidades que poseen sistemas de gestión de residuos certificados.

Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

DIAGNÓSTICO:

La actividad que desarrolla M&R tiene un componente tecnológico importante, no siendo determinante de cara a la protección del medio ambiente.



POLÍTICAS:

Disponemos de un Protocolo de eficiencia energética a través del cual determinamos la gestión de los residuos y establecemos un programa de reducción de consumos.

ACCIONES:

En M&R incluimos las nuevas tecnologías como parte de nuestro Protocolo de eficiencia energética, haciendo uso fundamentalmente de las herramientas digitales.

En el plano interno, estas son algunas de las iniciativas desarrolladas:

- Para agilizar la comunicación y la realización de reuniones de coordinación entre las distintas sedes de nuestra empresa empleamos un sistema de videoconferencias a través del cual evitamos desplazamientos y gastos innecesarios, contribuyendo además a la reducción de emisiones a la atmósfera.
- Empleamos el correo electrónico como recurso normalizado en nuestras comunicaciones internas.
- Intercambio de facturas a través de e-mail con algunos servicios externalizados, para reducir los residuos de papel.
- Utilizamos tóner reciclable para reducir el consumo de tinta en nuestras impresoras.
- Existe un contenedor específico para los cartuchos de tóner vacíos, que la propia empresa de material de oficina recoge periódicamente.
- Reducimos considerablemente la impresión en papel tratando de presentar los informes a clientes en formato digital a través del e-mail o en CD.
- El papel impreso sobrante se reutiliza para impresiones de borradores.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Acorde con el criterio de eficiencia energética realizamos la formación y sensibilización de nuestros empleados en materia medioambiental a través de recursos internos.

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno



DIAGNÓSTICO:

M&R **NO** ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad, identificar cuáles son sus riesgos y valorar su impacto. No disponemos de riesgos en materia de corrupción, extorsión y soborno.

Nuestra Política de RS incluye el rechazo a la corrupción, aunque participamos asiduamente en concursos o licitaciones, realizamos un seguimiento exhaustivo de los gastos y un control financiero-contable.

POLÍTICAS:

Nuestro sistema de gestión se caracteriza por un criterio de transparencia y confidencialidad.

ACCIONES:

En relación a nuestros empleados disponemos de un sistema de control de gastos. Tanto con nuestros clientes como con nuestros proveedores propugnamos un certificado de confidencialidad de la información que solicitamos y elaboramos para realizar los servicios contratados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indicar el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad

Clientes: 0%

Empleados: 0%

Proveedores: 0%

Implantación: Nos encontramos en proceso de elaboración de nuestro Código de Conducta.

También articulamos la aplicación del Principio 10 a través de la realización de nuestros servicios a clientes en materia de Responsabilidad Social.