



MUNS AGROINDUSTRIAL, S.L.

INFORME DE PROGRESO 2018

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

- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Lleida, 27 de marzo de 2019

Estimados Señores,

Cada año, coincidiendo con la elaboración de nuestro informe de progreso, aprovecho para hacer balance de nuestra evolución y determinar hasta qué punto hemos sido capaces de cumplir nuestros compromisos. Debo decir que estoy francamente satisfecho, sobre todo porque, más allá de los objetivos cumplidos, de las acciones acometidas, considero que nuestro mayor logro ha sido la amplísima concienciación e implicación de los equipos en las nuevas bases de nuestro modelo de negocio basado en criterios de sostenibilidad. Este aspecto es sumamente importante para una PYME con recursos limitados como nosotros, pues gracias a la actitud y voluntad de nuestras personas hemos sido capaces de realizar acciones muy difíciles en un entorno empresarial como el actual tan complejo, cambiante y devorador de recursos; nos queda mucho por hacer, pero vamos bien encaminados; gracias a todos.

Nuestro convencimiento de la oportunidad de la apuesta por el desarrollo sostenible de nuestras actividades nos ha impulsado a pensar y actuar promoviendo medidas, que no sólo impactan en nuestra organización interna, sino que hemos trasladado a nuestros grupos de interés. Junto a medidas de aseguramiento de la calidad, de seguridad, flexibilidad, igualdad de género y conciliación laboral y familiar, de promoción de hábitos saludables, de prevención del acoso y de ética empresarial y de minimización de nuestros impactos en el medio ambiente, también hemos incrementado gradualmente el nivel de exigencia de la responsabilidad a nuestros proveedores claves, consolidando así un círculo virtuoso de relaciones transparentes, honestas, eficientes y duraderas. Gracias a todos ellos por el esfuerzo realizado.

La herramienta que Pacto Mundial pone a nuestro alcance nos permite estructurar de forma asequible lo que de otra forma nos resultaría mucho más difícil. Gracias también a la Organización.

Lo mejor de todo es que constatamos que a medida que avanzamos van disipándose las resistencias iniciales dando paso a la creatividad y vamos consolidando los logros hasta el punto de que vemos cercano el día en que no sabremos pensar de otra manera. Y los efectos también se dejan ver en la mejora de los resultados empresariales de la compañía. Por todo lo expuesto Muns Agroindustrial, S.L. renueva por tercer año consecutivo su **compromiso** con la Iniciativa del Pacto Mundial, y nos adherimos de manera expresa a los 10 principios y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Con el presente informe nos gustaría contribuir a la necesaria transparencia y a animar a otras empresas y personas a emprender la senda de la sostenibilidad empresarial.

Cordialmente,



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:

22

Sector:

Medio ambiente

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Muns Agroindustrial, S.L. está dedicada a la valorización de subproductos y residuos orgánicos de la agroindustria, la ganadería, la agricultura y la municipalidad. Convertimos la materia orgánica, los componentes y nutrientes contenidos en estos materiales en recursos valiosos para la agricultura, la ganadería y/o la valorización energética, en sustitución de materias primas de origen agrario, fósil o mineral, reduciendo así su impacto medioambiental. Así, Muns desarrolla su actividad en cuatro líneas de negocio: la gestión de los residuos orgánicos, la fertilización de cultivos, la alimentación animal y la producción de biomasa agroindustrial.

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:

Clientes, Empleados, Proveedores, Administración, Medioambiente.

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

España, Francia, Italia y 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?:

Es el Consejo de Administración con el soporte del Comité de Dirección quien elabora las estrategias y objetivos en materia de RSC, apoyándose en la información proporcionada por distintas herramientas de análisis:

- Análisis del entorno de la organización.
- Identificación y clasificación de partes interesadas.
- Análisis de las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés.
- Análisis de debilidades y fortalezas de la organización.
- Definición de las Estrategias.
- Identificación de riesgos y oportunidades

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?

Este informe de progreso se difunde mediante nuestra página web www.muns.es. Se entrega un ejemplar editado a los principales grupos de interés. Vincamos nuestro espacio en la web de Pacto Mundial (<https://compactlink.pactomundial.org/ficha-de-socio?params=eyJlbnRpdHkiOjEzNDk2fQ==>) en las ofertas y concursos a los que acudimos. Además, con los trabajadores se realiza una sesión informativa y de trabajo específica sobre el presente informe.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Anual

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

Muns es una PYME constituida como sociedad limitada e integrada en el Grupo Muns propiedad de la familia fundadora.

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

El Comité de Dirección primero y el Consejo de Administración después evalúa los resultados en materia de RSC mediante el seguimiento de los indicadores creados a tal efecto.

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.

Nos regimos por las normas de nuestro protocolo familiar y por las directrices del Consejo de Administración formado por 5 miembros, uno de ellos externo a la familia, que delegan en un Consejero Delegado que a su vez ejerce de Director General de Muns.

La Dirección general y el Comité de Dirección interactúan con el Consejo de Administración en la elaboración de las

estrategias y objetivos que se trasladan transversalmente al resto de la organización.

Organigrama:

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

- En 2018, Muns ha pasado a formar parte de *#COMUNIDAD POR EL CLIMA*, un grupo de entidades y empresas españolas, decididas a luchar contra el cambio climático, e implementar actuaciones que permitan alcanzar las metas marcadas por el Acuerdo de París
- También hemos iniciado contactos con la FUNDACION VICENTE FERRER, con el objetivo de apoyar sendos proyectos de construcción de infraestructuras hidráulicas en una de las zonas más deprimidas de India; y de empoderamiento femenino, dirigido a mujeres en entornos rurales de India, para lograr que transformen en motor económico de sus familias y comunidades, y evitando de esta forma casos de abandono y maltrato.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web:

www.muns.es

CRITERIOS QUE SE HAN SEGUIDO PARA SELECCIONAR LOS GRUPOS DE INTERÉS:

La identificación de partes interesadas en MUNS contempla:

- Accionistas
- Empleados (directivos y producción)
- Proveedores y colaboradores
- Clientes, y consumidores
- Administraciones Públicas (local, autonómica, estatal, europea, cuerpos y fuerzas de seguridad...)
- Entorno social y económico inmediato (asociaciones vecinales, medios de comunicación, empresas competidoras...)
- Medio ambiente y organizaciones relacionadas con el medio ambiente (grupos ecologistas y de defensa de la naturaleza...)

Para priorizar nuestros grupos de interés, los clasificamos mediante una "matriz" 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.

CLASIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS			
CATEGORIA		PODER /INFLUENCIA	
A	DOMINANTE	ALTO PODER / INFLUENCIA DIRECTA	Tiene poder formal para tomar una decisión. Altamente poderosos i interesados en ser tenidos en cuenta a la hora de definir estrategias.
B	POTENCIALMENTE INFLUYENTE	ALTO PODER / INFLUENCIA INDIRECTA	Tienen poder para bloquear una decisión – Son poderosos pero su grado de interés en las estrategias de la empresa es bajo. Se deben mantener satisfechos dado que generalmente son pasivos, pero ante determinadas circunstancias pueden emerger repentinamente y pasar al grupo A.
C	AFECTADO	BAJO PODER /INFLUENCIA DIRECTA	Se ven afectados por las decisiones – Deben mantenerse informados.
D	SUPERVISADO	BAJO PODER/INFLUENCIA INDIRECTA	Disponen de información o experiencia relevantes – Deben monitorizarse, pero requieren supervisión mínima.

DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

MUNS mantiene contactos con los diversos grupos de interés, con el objetivo de conocer sus necesidades y expectativas. Sus aportaciones, son recopiladas por el responsable de Calidad y Medio Ambiente de la empresa, que las transmite a la alta dirección tanto a través de las reuniones periódicas de departamento mantenidas con la Dirección General, como a través de su introducción en el orden del día, en las reuniones quincenales del Comité de Dirección. Ello nos permite mantener alineada nuestra estrategia empresarial con las expectativas de nuestros principales stakeholders, y traducir sus necesidades en metas y objetivos concretos a alcanzar.

GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
EMPLEADOS	Correo electrónico
	Atención presencial
	Newsletter
CLIENTES/USUARIOS	Tfno. Atención
	Atención presencial
	Correo electrónico
	Página Web
	Newsletter
PROVEEDORES	Normas de contratación
	Contacto directo/Eventos
	Correo electrónico
	Newsletter
ASOCIACIONES Y OTROS COLECTIVOS	Publicaciones/Campañas
	Página Web
	Jornadas de trabajo
	Contacto directo/Eventos
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Teléfono
	Web
	Carta
	Publicaciones
	Atención personalizada



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



7

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

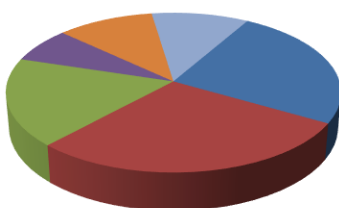
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 11
Empleados: 13
Proveedores: 10
Accionistas: 2
Administración: 0
Comunidad: 3
Medio ambiente: 6

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



137

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.

Muns ha adaptado su sistema de gestión de la información al nuevo reglamento europeo de tratamiento de datos personales. Nos hemos dotado de las figuras y herramientas necesarias para llevar a cabo esta gestión, de una forma segura y acorde a la normativa vigente, respetando el derecho a la intimidad de las personas que forman parte de nuestra organización y entorno.

Nuestro objetivo es la plena implantación y total observación de la nueva normativa europea en materia de protección de datos personales.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

A lo largo de 2018, el personal de Muns ha recibido formación específica en materia de protección de datos personales. Se ha informado a todos los empleados de los requisitos del nuevo reglamento europeo, y se han realizado jornadas de trabajo teórico-prácticas orientadas a conocer cómo este reglamento impacta en nuestro trabajo diario.

Nuestro objetivo es que el 100% de nuestro personal esté formado en materia de protección de datos

personales, y conozca sus derechos y obligaciones en la materia.

CRM - 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 de los principales avances en materia de seguridad informática, garantizando así la seguridad y fiabilidad de la información que manejamos, asegurando que su objeto sea únicamente aquel para el que ha sido proporcionada.

Documento de Seguridad LOPD - Herramienta de seguimiento

Fruto de un análisis exhaustivo de todos nuestros procesos, hemos desarrollado un documento de seguridad, diseñado para guiarnos e identificar todos aquellos aspectos relevantes en la protección de los datos que gestionamos.

Porcentaje de personal formado en materia de protección de datos - Indicador de Seguimiento

De la totalidad de empleados del grupo empresarial, un **68%** han recibido en 2018 formación en materia de protección de datos personales. Se han implantado protocolos de seguridad de la información y los datos personales recogidos en nuestras bases de datos, y el **100 %** de los empleados han suscrito compromisos de confidencialidad respecto a dichos datos e información.

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, transversal y transparente 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.

Entre los contenidos a los que nuestros clientes tendrán acceso, se encuentra la facturación electrónica, la posibilidad de descargar información relevante para satisfacer los deberes de información a la administración pública, y la posibilidad de realizar el seguimiento online de los servicios contratados mediante una poderosa herramienta de geolocalización y georreferenciación.

Tenemos previsto, a lo largo de 2019, la implementación de este nuevo canal de información y comunicación con nuestros clientes, que debería estar plenamente operativo para principios de 2020.

En 2018 ha visto también la luz nuestra “Newsletter”. Se trata de una herramienta de comunicación destinada a la difusión interna y externa de contenidos relacionados con la acción social que lleva a cabo la empresa en todos sus ámbitos. Es una publicación periódica que hacemos llegar a nuestros grupos de interés, dando a conocer actuaciones concretas emprendidas por la empresa en materia de RSC, o poniendo el foco en determinadas temáticas que captan nuestro interés y consideramos dignas de divulgación y enfatización.

Con esta herramienta pretendemos también promover nuestra cultura como organización y sensibilizar e implicar a nuestros principales grupos de interés en temáticas vinculadas a la acción social empresarial.

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

Muns Agroindustrial, S.L. cuenta desde 2008 con la certificación de conformidad con la norma ISO 9001 de gestión de la calidad.

Disponemos de un sistema integrado de gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, implantado desde 2008, 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.

Certificación ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

Muns ha logrado en 2018 su recertificación según la norma de gestión de la calidad ISO 9001, y adaptar su sistema a la versión de 2015 de dicha norma.

[Descargar documento adjunto](#)

Certificación GMP+ - Acción / Proyecto

La seguridad y conformidad reglamentaria de los productos que comercializamos debe ser garantizada al 100%

Muns tiene previsto en 2019 acreditar su sistema de gestión de la seguridad alimentaria de sus productos para alimentación animal, con la certificación GMP+. De esta forma, proporcionamos a nuestros clientes un plus de confianza, y la tranquilidad de saber que la seguridad de los productos que consumen viene avalada por uno de los organismos con más prestigio a nivel europeo.

Nuestro objetivo es que, en enero de 2020, nuestro sistema de gestión de la seguridad alimentaria esté totalmente adaptado y operativo según la norma GMP+B3, y haber superado nuestra primera auditoria de certificación.

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)

De igual manera, apostamos por la creación de puestos de trabajo de calidad, aportando a nuestros trabajadores estabilidad laboral. Actualmente, el **100%** de nuestra plantilla dispone de contrato laboral indefinido, con un promedio de antigüedad de 8 años

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

El alto grado de especificidad de la labor que llevamos a cabo, nos obliga a dotarnos de los mejores recursos tanto materiales como humanos para el óptimo desarrollo de nuestra actividad. En este sentido, consideramos a la formación continua de nuestros profesionales, como un pilar para nuestro desarrollo y éxito empresarial, y una herramienta muy valiosa para conseguir la satisfacción, realización personal, y fidelización de nuestros empleados.

Plan de Formación y Desarrollo – Política

Muns dispone de un plan de formación y desarrollo para sus empleados, revisado y actualizado periódicamente, que busca dar salida tanto a las necesidades de la organización como a la expectativas e inquietudes personales de sus empleados. Este plan de formación se nutre de distintas fuentes como son las definiciones de los puestos de trabajo, el análisis de las necesidades formativas vinculadas a la ocupación del puesto, o la comunicación bidireccional con los grupos de interés, que nos hace conocedores de sus necesidades y expectativas.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Entendemos que los primeros pasos de un trabajador de reciente incorporación al entorno a la organización pueden resultar muy desconcertantes, no sólo a causa de la normal adaptación a las nuevas funciones y tareas encomendadas, sino también de la propia adaptación a un nuevo entorno psicosocial y cultura empresarial. Con el objetivo de ayudar al nuevo colaborador en su plena incorporación a la dinámica de la organización, Muns dispone de un “Manual de bienvenida”. Este “Kit” de

supervivencia para principiantes” recoge la información básica imprescindible para que las nuevas incorporaciones inicien su andadura. Esta información va desde un “quién es quién” en la organización, pasando por nuestra historia y principales hitos, y finalizando por

unas “buenas prácticas” que abordan temáticas tan diversas como la segregación de residuos, la optimización en el consumo de recursos, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, o la ética esperada en el comportamiento de todo trabajador de MUNS.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento



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

En Muns, 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](#)

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Los beneficios de contar con un plan de acción para la mejora de la salud de los trabajadores son numerosos: Mejora su bienestar físico y emocional, reduce el absentismo, las incapacidades temporales y la rotación de personal, elimina los costes ocultos de la mala salud de los trabajadores, como el bajo rendimiento, crea entornos saludables y seguros, mejora el clima, hace más atractiva la organización y aumenta su capacidad de retención. Los trabajadores más sanos también tienen mejor capacidad de concentración y de reacción. Por lo tanto, disminuyen los accidentes laborales, mejora el orgullo de pertenencia y la imagen externa. *(Fundación*

Factor Huma. "Fomento de una vida saludable en el entorno laboral". Junio 2010)

En Muns contamos con un incipiente plan de salud para los trabajadores, que cuenta ya con algunas actuaciones implantadas:

- Fomentamos el consumo de snacks saludables: Hemos colocado máquinas que dispensan no sólo bollería industrial y café, sino también zumos, galletas integrales, etc. Contamos con un dispensador de agua osmotizada para consumo de los trabajadores.

- Estamos habilitando un circuito cardio saludable a lo largo del perímetro de las instalaciones, dedicado – Nos hemos dotado de un nuevo espacio que hemos llamado “El Bosc” (El Bosque). Como su nombre indica, está ambientado en la naturaleza, y pretende ofrecer un rincón de desconexión y de relax, que fomente el pensamiento alternativo y la creatividad. No están permitidos los móviles ni los dispositivos electrónicos, ni las prisas, ni las interrupciones. Sólo se tolera el silencio o la charla calmada y distendida, el respeto por el compañero que pudiese estar compartiendo el espacio.



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.

Rechazo a cualquier tipo de discriminación.

“Cada hombre, mujer y niño tiene el derecho a estar libre de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual u otra condición (...).” The People’s Movement for Human Rights Education.

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.

Nuestro objetivo es 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 grupales.

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.

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 que entiendan nuestra manera de entender la empresa y 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 y franqueza, de hacer lo que se ha acordado de la forma acordada.

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 2018 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 2019, 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 de las autorizaciones, licencias, y en general todos los requerimientos legalmente exigibles para la realización de la labor que les ha sido encomendada.

Pretendemos 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.

En este sentido, en 2018 nos hemos dotado de un nuevo software de gestión de la coordinación de actividades empresariales en materia de PRL, a través del cual requerimos a nuestros proveedores las evidencias del estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de PRL. Esta herramienta, también nos facilita la comunicación, la gestión y el intercambio documental

con nuestros clientes, titulares de las instalaciones en las que prestan servicio nuestras subcontratas.

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



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

Muns ha logrado en 2018 su recertificación según la norma de gestión de la calidad ISO 14001, y adaptar su sistema a la versión de 2015 de dicha norma. [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.

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.

Paralelamente, hemos llevado a cabo una actuación consistente en la sustitución de las bombillas incandescentes de todas nuestras instalaciones por luminarias LED, con el consecuente ahorro de consumo de recursos naturales e impacto en el medio.

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 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

Hemos iniciado el proceso de sustitución de la flota de vehículos comerciales por vehículos ambientalmente más sostenibles.

Nuestro objetivo es que, en un plazo de 5 años, el 50% de vehículos de la flota ya estén dotados de estas tecnologías que minimicen el consumo de combustibles fósiles y sus impactos asociados (emisiones de CO₂, etc....)

Actualmente, un **44%** de nuestra flota de vehículos comerciales ha sido sustituida por vehículos ambientalmente más sostenibles (Híbridos eléctricos y GLP) y hemos conseguido reducir las emisiones de **CO₂** producidas por nuestro parque móvil en un **9,9%** respecto 2017.



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	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	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

DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Desarrollo Sostenible

