



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019 - 2020

I.- DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN pág. 3

II.- PERFIL DE LA EMPRESA págs. 4-12

INFORMACIÓN GENERAL	4
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
LÍNEAS DE PRODUCTO.....	6
NUESTRA FORMA DE TRABAJAR.....	7
PROYECTOS REALIZADOS.....	11

III.- POLÍTICA Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS págs. 13 - 19

POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	13
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	13
PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS.....	15
PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS.....	18

IV.- GOBIERNO CORPORATIVO págs. 20 - 21

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	20
GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES.....	20
POLÍTICA ANTI-CORRUPCIÓN.....	21

V.- DESEMPEÑO ECONÓMICO págs. 22 - 23

GRUPOS DE INTERÉS.....	22
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO.....	22
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS.....	23

VI.- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE págs. 24 - 31

PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL.....	24
EFICIENCIA ENERGÉTICA.....	24
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	25

CONSUMOS: ENERGÍA, RECURSOS NATURALES.....	25
RESIDUOS GENERADOS.....	28
EMISIONES A LA ATMÓSFERA.....	29
EVALUACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS.....	30
OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES.....	31

VII.- DESEMPEÑO SOCIAL

págs. 32 - 41

EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA:

EMPLEO.....	32
RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN CON LOS TRABAJADORES.....	33
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	34
PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES.....	35
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	36
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	37
NO DISCRIMINACIÓN.....	38

EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD:

PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD LOCAL.....	39
EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES.....	41

VII.- PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

pág. 42

I. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

En Santiago de Compostela, a 23 de noviembre de 2021

A nuestros Grupos de Interés,

Me complace presentarles nuestra Memoria de Responsabilidad Social Corporativa correspondiente a los ejercicios 2019 y 2020, la cual hace balance del impacto de nuestras actividades tanto en el desempeño económico, como en el ambiental y social.

En el ámbito del desempeño económico, Moonoff ha mantenido su crecimiento en términos de cifra de negocios, aportando estabilidad económica no solo a sus empleados, sino a sus partes interesadas como pueden ser proveedores, entidades financieras, asociaciones, etc.

En el apartado social, esta memoria recoge información detallada de las relaciones en el ámbito de nuestra comunidad, y en especial de nuestros trabajadores y trabajadoras, poniendo especial atención a la seguridad y salud laboral y a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de ningún tipo.

En el ámbito del desempeño medioambiental, seguimos enormemente comprometidos con la protección del medio ambiente, buena prueba de ello es a través de la innovación en eficiencia energética de nuestros productos y de nuevas líneas de negocio como pueden ser los cargadores para vehículos eléctricos.

Así mismo y un año más, la empresa a la que represento Moonoff S.L. se compromete a renovar su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como a involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Atentamente,



MOONOFF
MoonOff S.L. - NIF: B70328307
c/ República Chica, 24 - P.F. Costa Vella
15707 Santiago de Compostela - España
info@moonoff.com - www.moonoff.com

D. Francisco José Dosil Blanco (Socio Administrador)

II.- PERFIL DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la compañía	MOONOFF S.L.
Ubicación sede principal	Avda. República Checa, nº 23, P.E. Costa Vella, 15707 Santiago de Compostela, A Coruña, España
Principales actividades, marcas, productos y servicios	Diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos de iluminación LED y otros productos eléctricos y electrónicos. Estudios luminotécnicos y de amortización. Asesoramiento técnico.
Países en los que operamos	España, USA, Ecuador, Chile, Mexico, Perú, Colombia, Brasil
Mercados en los que operamos y tipos de clientes	Administraciones públicas, empresas privadas.
MISIÓN, VISIÓN, VALORES	Misión: desarrollo de productos de calidad a la par que una solución innovadora Visión: convertimos en un referente en innovación y tecnología del sector de la iluminación LED. Valores: Compromiso con la sociedad. Calidad de nuestros productos. Responsabilidad con el medio ambiente.
Iniciativas externas de carácter económico, ambiental o social suscritas por la organización durante el periodo de la memoria	Ratificación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Colaboración con asociaciones (de salud, del sector de iluminación, de gestión de residuos, ...) Colaboración con ayuntamientos mediante el patrocinio de actividades deportivas.
Periodo de la memoria	Enero 2019 - Diciembre 2020
Persona de contacto	Patricia del Río (Responsable Sistema de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud Laboral) email contacto: info@moonoff.com

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Nacida en 2012 y con sede en Santiago de Compostela, Moonoff es una empresa especializada en el **diseño, desarrollo y fabricación de iluminación LED y soluciones de carga inteligentes para vehículos eléctricos e híbridos.**

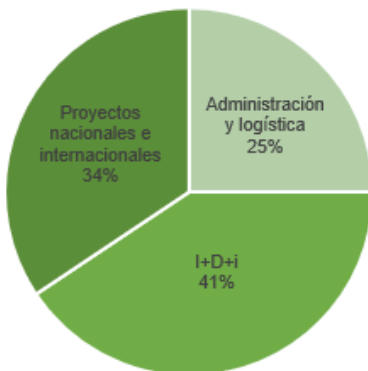


Con un equipo profesional, joven y dinámico, el objetivo de Moonoff es trabajar día a día ofreciendo su mejor versión para situarse como referente en los sectores de la iluminación LED y la movilidad.

Moonoff cuenta con un departamento de **I+D+i propio** formado por un equipo multidisciplinar centrado en las diferentes fases de los procesos de **desarrollo mecánico, óptico y electrónico** según el tipo de producto, para así garantizar el cumplimiento de las directivas aplicables.

El principal objetivo es **realizar un producto de calidad a la par que una solución innovadora**, siendo ello una parte diferenciadora de la compañía

Estructura de la empresa



CERTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Los certificados adquiridos en todos nuestros procesos son sinónimo de calidad, compromiso y responsabilidad para con el medio ambiente, y trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud.



Siguiendo con nuestra política y filosofía de mejora continua, y sabiendo que la innovación es uno de los factores clave para el desarrollo económico y social de cualquier país, en julio de 2020 conseguimos el sello de **Pyme Innovadora**, reconocimiento otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación a las empresas que realizan actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).

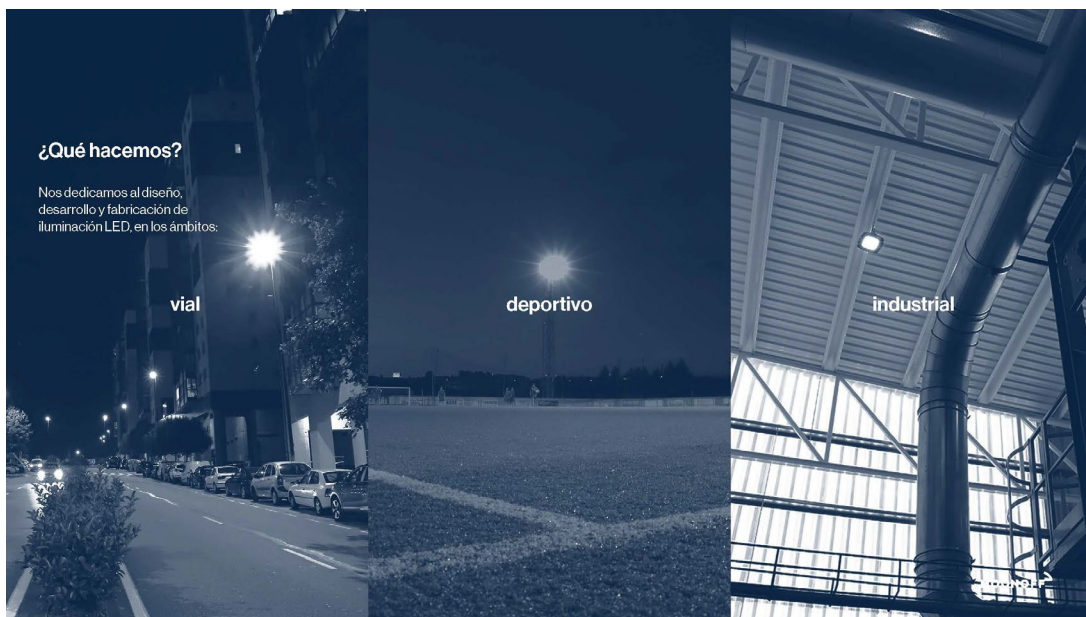


PYME INNOVADORA

Válido hasta el 03 de julio de 2023



LÍNEAS DE PRODUCTO



¿Qué hacemos?

Nos dedicamos al diseño, desarrollo y fabricación de iluminación LED, en los ámbitos:

vial

deportivo

industrial

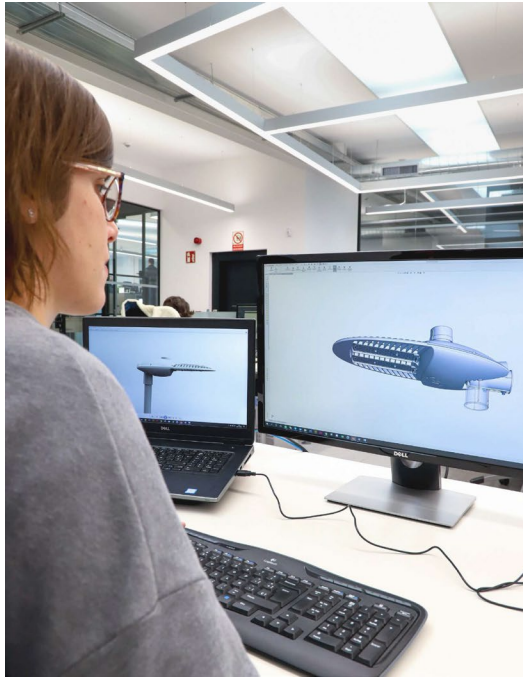
FORMA DE TRABAJAR

1. Estudio de Mercado

Partimos de un estudio de mercado profundo, valorando tanto las posibilidades técnicas, funcionales, así como, la tipología del proyecto a la que orientaremos el producto.

2. Diseño de producto

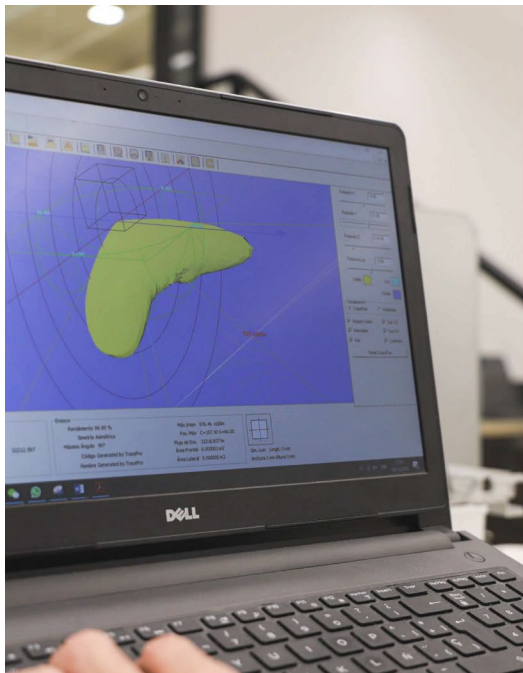
Tras el análisis de mercado, iniciamos tres fases de diseño, las cuales se realizan de forma paralela:



Diseño mecánico

Después de bocetos previos según los requisitos requeridos en el estudio de mercado, el diseño mecánico se lleva a cabo con el uso de software profesional CAD 3D. Mediante análisis y simulación CAE se estudia y se determina la viabilidad del diseño para garantizar la gestión térmica y el comportamiento mecánico del producto.

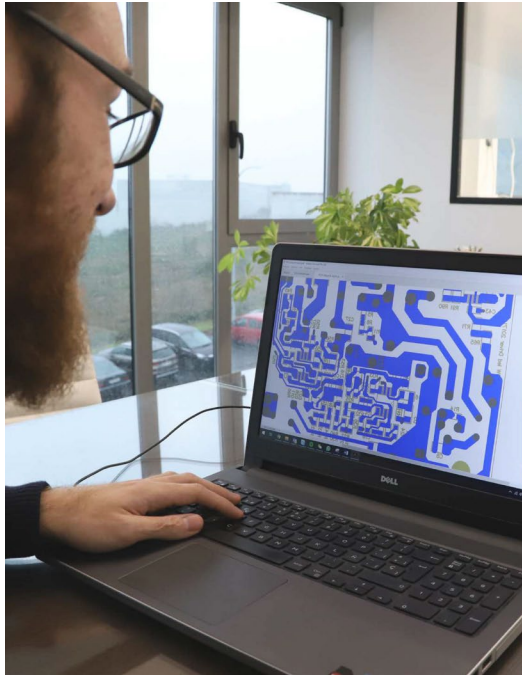
Todo ello hace posible el objetivo de la compañía: Crear productos de altas prestaciones.



Diseño óptico

El sistema óptico desarrollado por nuestro equipo de I+D+i permite la gestión de la fuente de luz LED mediante el uso de materiales con gran transmitancia lumínica creando así, una combinación excepcional que asegura una alta eficacia, una uniformidad elevada en los niveles de iluminación, y por lo tanto, una solución eficiente.

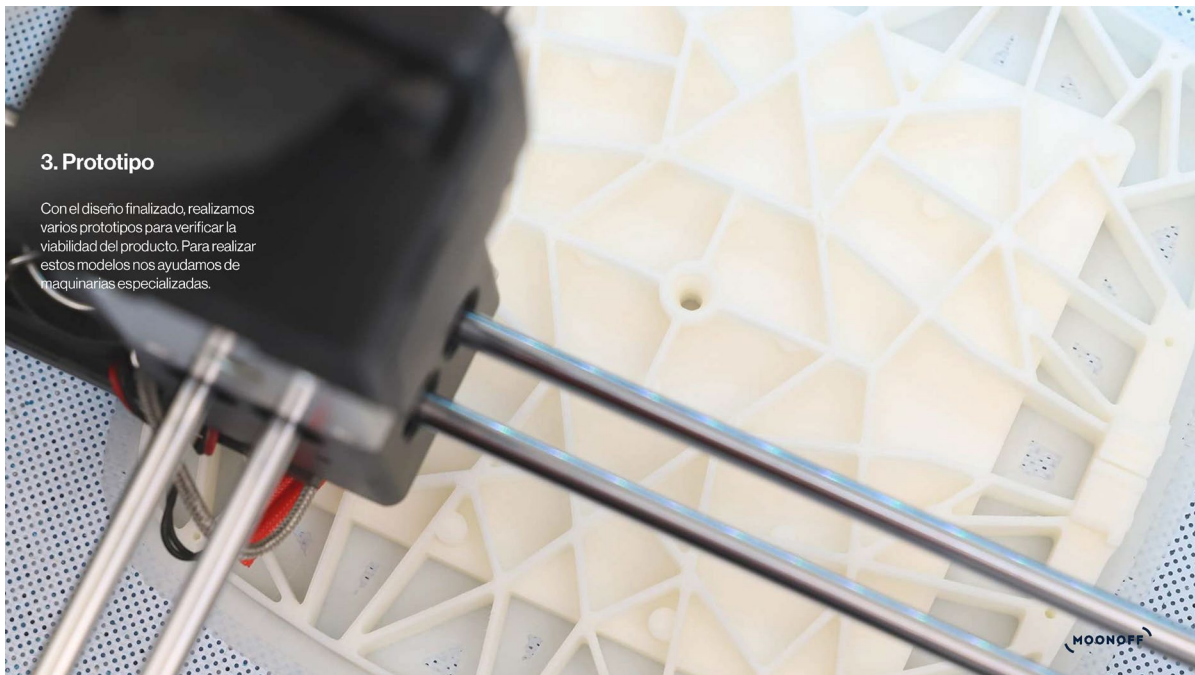




Diseño electrónico

Siendo conscientes de que los componentes electrónicos juegan un papel fundamental en la fiabilidad y el rendimiento del producto, las fuentes de alimentación, los módulos LED y los protectores contra sobretensiones son cuidadosamente diseñados y testados bajo diferentes tipos de estrés eléctrico/ambiental, asegurando así la calidad y estabilidad de la luminaria en condiciones extremas.

Todas las pruebas eléctricas bajo las directivas que aplican se llevan a cabo dentro del laboratorio interno de nuestro I+D+i.



3. Prototipo

Con el diseño finalizado, realizamos varios prototipos para verificar la viabilidad del producto. Para realizar estos modelos nos ayudamos de maquinarias especializadas.



4. Validación

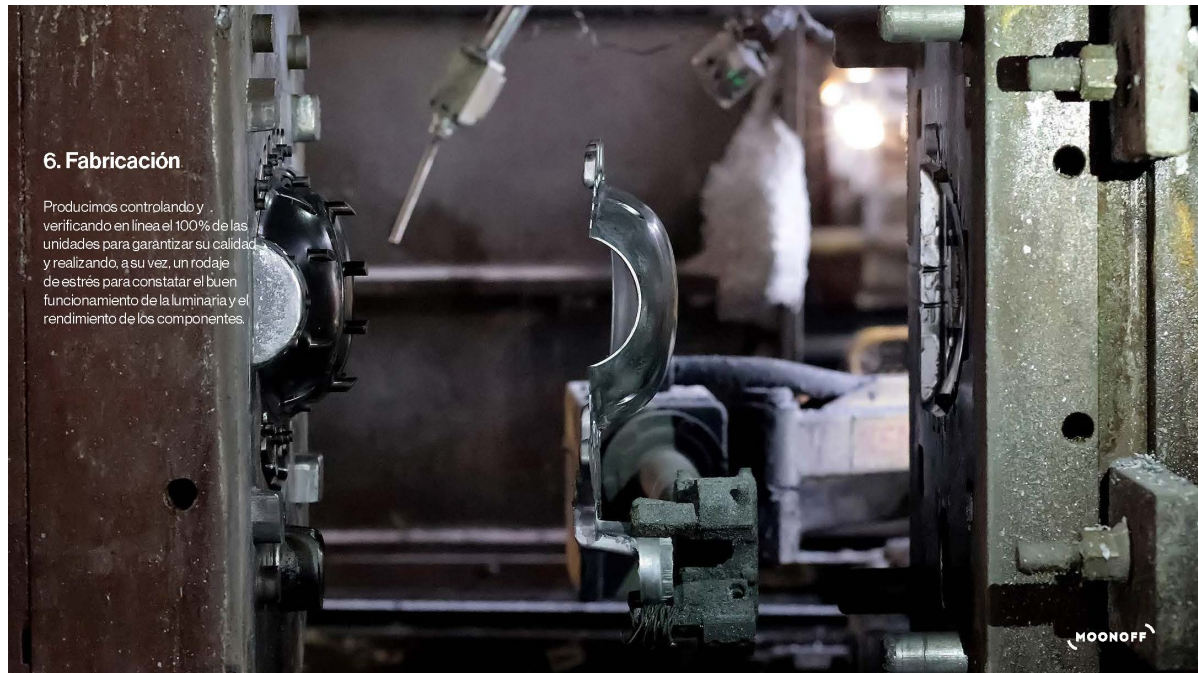
En todo nuevo desarrollo, lanzamos una pre-serie para la validación del producto, realizando todos los test bajo la normativa que se aplica en cada mercado objetivo.



5. Certificación

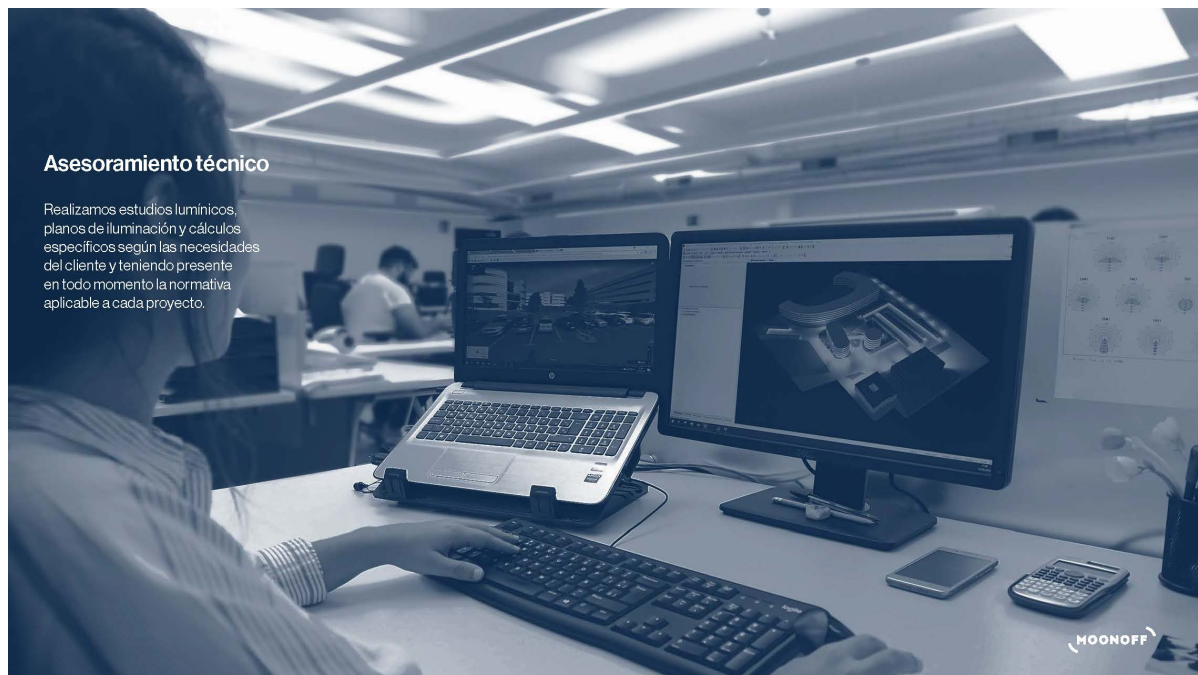
Realizados los ensayos internos, iniciamos el proceso de certificación colaborando siempre con entidades oficiales o laboratorios acreditados.





6. Fabricación

Producimos controlando y verificando en línea el 100% de las unidades para garantizar su calidad y realizando, a su vez, un rodaje de estrés para constatar el buen funcionamiento de la luminaria y el rendimiento de los componentes.

Asesoramiento técnico

Realizamos estudios lumínicos, planos de iluminación y cálculos específicos según las necesidades del cliente y teniendo presente en todo momento la normativa aplicable a cada proyecto.



PROYECTOS REALIZADOS

Proyectos de iluminación vial:



Proyectos de iluminación industrial:



Proyectos de iluminación deportiva:



III.- POLÍTICA Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Para **MOONOFF**, empresa dedicada al “Diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos de iluminación LED y otros productos eléctricos y electrónicos”, la calidad, el respeto por el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo, son factores prioritarios y reconocibles en los servicios que presta a sus clientes.

Los principios de nuestra política se basan en el respeto por los valores fundamentales de nuestra empresa, la satisfacción del cliente y el compromiso de mejora continua en nuestros trabajos y procesos de gestión de calidad, medio ambiente y salud laboral.

La política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud está establecida y gestionada por la Dirección de la empresa, máximo órgano de gestión de MOONOFF.

NUESTRO TRABAJO: En Moonoff trabajamos para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, pensando siempre en el bienestar y en la seguridad de las personas.

MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Misión: desarrollo de productos de calidad a la par que una solución innovadora

Visión: convertirnos en un referente en innovación y tecnología del sector de la iluminación LED.

Valores:

- Compromiso con la sociedad.
- Calidad de nuestros productos.
- Responsabilidad con el medio ambiente.



COMPROMISO CON LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, así como los requisitos pertinentes de las partes interesadas relevantes para el sistema de gestión de la calidad.
- Establecer y revisar periódicamente los objetivos de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, que garanticen la mejora continua del sistema y de la SST.
- Cumplimiento escrupuloso de la legislación, normativa vigente y los requisitos aplicables, así como otros compromisos suscritos por la empresa.
- Determinar las partes interesadas internas y externas que son pertinentes para el sistema de gestión de la calidad y cumplir con sus requisitos, así como entender el contexto de la organización y determinar las oportunidades y los riesgos de la misma como base para la planificación de acciones para abordarlos, asumirlos o tratarlos.
- Revisar periódicamente el grado de eficacia del Sistema de Gestión, al objeto de detectar puntos débiles y poder adoptar las acciones necesarias, para una mejora continua de nuestras actividades y del desempeño en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Formar y sensibilizar a todo el personal en materia de calidad, satisfacción, atención al cliente, protección del medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo.
- Promover e implicar en los procedimientos de calidad, medio ambiente y seguridad y salud a los distintos agentes que intervienen, directa o indirectamente, en nuestros trabajos.
- Desarrollar nuestros diseños y trabajos considerando los aspectos ambientales de cada actividad, enfocados a una explotación eficiente en materia de uso de los recursos energéticos, fomentando el empleo de energías renovables, el empleo de materiales respetuosos sostenibles con el medio ambiente y el uso eficiente del agua.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación directamente derivada de nuestro trabajo, reduciendo la generación de residuos y gestionando su eficiencia en todo el ciclo de vida.
- Garantizar la prevención de daños a nuestros trabajadores, compromiso de eliminar los peligros y de reducir los riesgos para la SST evitando circunstancias que supongan un deterioro de su salud, y adoptando los principios generales exigidos por la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conseguir la total integración de la prevención de los riesgos laborales en el Sistema de Gestión, de forma que se realicen las distintas actividades y se tomen decisiones sin comprometer la seguridad de las personas por motivos de productividad o económicos.
- Garantizar la información, consulta y participación de todos los trabajadores en material de seguridad y salud en el trabajo.

El firme compromiso de la empresa por la mejora continua y la sostenibilidad, queda plasmado en las distintas certificaciones conseguidas de forma progresiva en los últimos años, desde su constitución:



PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo. El Pacto Mundial se base en 10 Principios referente a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, brindando la oportunidad a todas las empresas que quieran adherirse y comprometerse a hacer del Pacto Mundial y sus Principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de su empresa.

Moonoff lleva adherida a dicho Pacto desde el año 2016, siendo nuestra intención continuar con nuestra RSE basada en los 10 Principios del Pacto Mundial, así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, que son un conjunto de 17 objetivos globales encaminados a erradicar la pobreza, luchar contra el cambio climático y asegurar la prosperidad de todos.

Anualmente, confirmamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial a través de la comunicación de nuestra memoria de sostenibilidad y/o informe de progreso.

Otras iniciativas externas que apoyamos

ASOCIACIONES

Moonoff pertenece a diversas asociaciones de diferentes sectores, tales como:



AMBILAMP es una asociación sin ánimo de lucro que nace como solución al problema de la gestión de residuos de iluminación, reuniendo a las principales empresas de iluminación con el objetivo de desarrollar un sistema de recogida y tratamiento de residuos de lámparas y luminarias, RAEE.



El Comité Español de Iluminación, CEI, es una asociación para fomentar las actividades relacionadas con el alumbrado, en sus más amplios y variados aspectos. El CEI representa en España el Órgano de mayor autoridad y prestigio en el ámbito científico y técnico en el sector de iluminación, asesorando a la Administración, Poderes Públicos y Sociedad en todas aquellas materias de su competencia.



AJE- Asociación de Jóvenes Empresarios y Empresarias de la provincia de A Coruña. En AJE Coruña promovemos la iniciativa empresarial y emprendedora en todas las etapas.



El Club Financiero de Santiago es una entidad de carácter privado que nació en **2010** con el objetivo de defender los intereses generales del tejido empresarial gallego y, concretamente, del área compostelana.



CSG es una plataforma de colaboración profesional público privada sin ánimo de lucro que engloba a las industrias e instituciones relacionadas con el ámbito sanitario gallego en sentido amplio.

COLABORACIONES

Colaboramos en la formación y aprendizaje de las personas durante y una vez finalizados sus estudios. Hemos firmado convenios con diversos centros de formación (Universidades, Centros de Formación

Profesional, Fundaciones, etc.) con el fin de que sus estudiantes puedan realizar sus prácticas en nuestra empresa y así poder facilitar su inclusión en el mundo laboral.

PATROCINIOS

En el periodo de la presente memoria, hemos colaborado a través de patrocinios con las siguientes actividades deportivas:

VII Carreira Popular del Concello de Rianxo (octubre 2019)



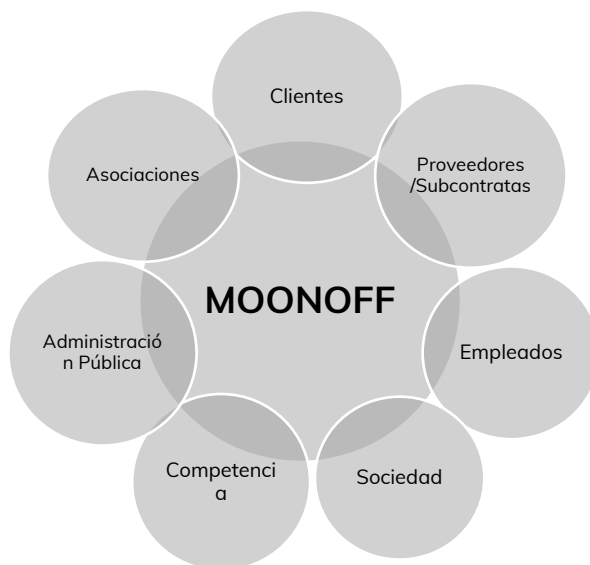
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

A la hora de elaborar esta memoria, se han tenido en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, tanto internos como externos,

Para la identificación de los grupos de interés se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Dependencia: grupos o individuos que son directa o indirectamente dependientes de las actividades de la organización, los productos o servicios o de los que la organización depende para poder operar.
- Responsabilidad: grupos o individuos con los que la organización tiene, o en el futuro puede tener, responsabilidades legales, comerciales, operacionales o ético / morales.
- Tensión: grupos o personas que necesitan atención inmediata por parte de la organización con respecto a los servicios financieros, sociales o a cuestiones ambientales.
- Influencia: grupos e individuos que pueden tener impacto en la organización o ser un grupo de interés estratégico u operativo en la toma de decisiones.
- Diversas perspectivas: grupos e individuos cuyas opiniones diferentes pueden conducir a una nueva comprensión de la situación y la identificación de oportunidades para la acción que no puede ocurrir lo contrario.

En base a estos criterios, se han considerado los siguientes grupos de interés para Moonoff:



GRUPOS DE INTERES	CANALES DE COMUNICACIÓN
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teléfono ▪ Correo electrónico ▪ Directamente en nuestras oficinas ▪ Visitas de nuestro personal a sus instalaciones ▪ Encuestas anuales de satisfacción
Proveedores /subcontratas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teléfono ▪ Correo electrónico ▪ Visitas comerciales ▪ Trato directo
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correo electrónico ▪ Mensajería instantánea ▪ Teléfono ▪ Plataforma gestión RRHH ▪ Reuniones periódicas ▪ Encuestas de clima laboral ▪ Buzón de sugerencias ▪ Tablón de anuncios
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación directa ▪ Redes sociales (linkedin, Instagram...)
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teléfono ▪ Correo electrónico ▪ Visitas comerciales ▪ Trato directo
Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Telemáticamente a través de las plataformas habilitadas ▪ Correo electrónico ▪ Correo postal
Asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correo electrónico ▪ Teléfono

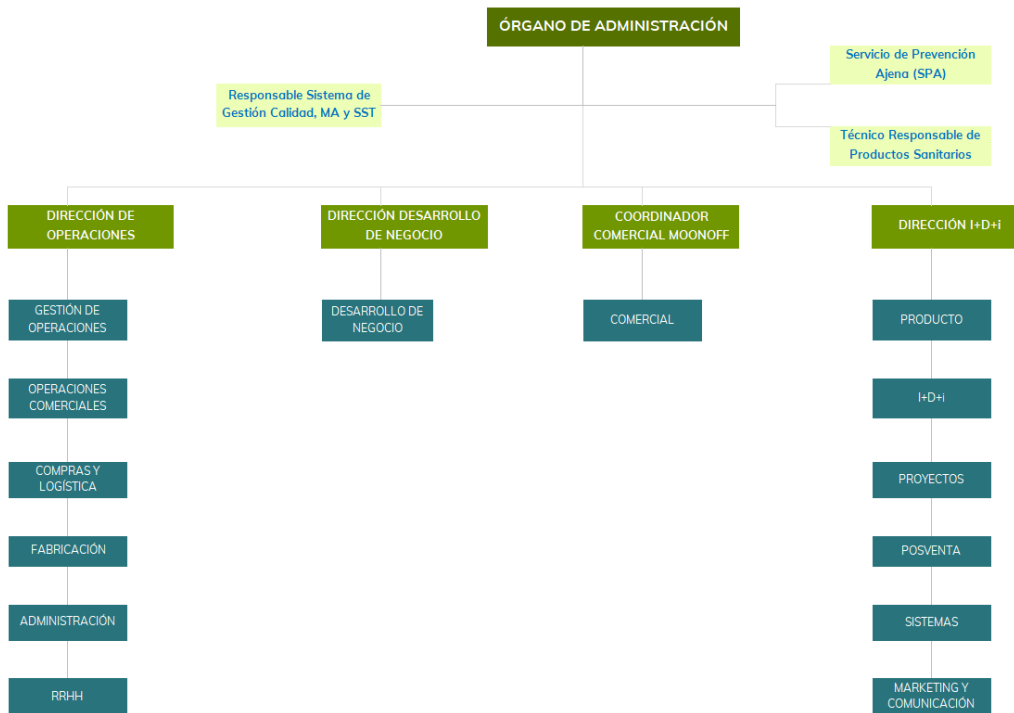
Con todos ellos, también se utiliza como medio de comunicación nuestra página web corporativa www.Moonoff.com

IV.- GOBIERNO CORPORATIVO

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Órgano de administración es el máximo órgano de gobierno, encargado de definir el plan estratégico de la compañía, la organización para su puesta en práctica, así como la supervisión y control del cumplimiento de los objetivos marcados.

La estructura organizativa de Moonoff está configurada de acuerdo con el siguiente organigrama:



GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Anualmente, y siguiendo con lo estipulado en nuestro procedimiento de gestión de riesgos y oportunidades, se identifican y evalúan los riesgos y oportunidades, relacionados con el contexto de nuestra empresa y las expectativas de las partes interesadas.

Principales riesgos identificados en el curso de la memoria:

Inestabilidad política, económica y social motivada por la emergencia sanitaria del COVID-19.

Principales oportunidades

Nuevas líneas de negocio internacionales

Sistema de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral perfectamente implantado.

Plan de cumplimiento normativo en proceso de desarrollo, como objetivo de mejora.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Si bien nuestra empresa no cuenta actualmente con políticas ó medidas de anticorrupción propias, nuestro modelo de gobierno se basa en el cumplimiento de la legislación en todos los ámbitos de aplicación en nuestra empresa, tanto laboral, como de protección de datos, fiscal y contable, productos que cumplen con normativa comunitaria, etc.

Anualmente, sometemos nuestra empresa a dos auditorías que son llevadas a cabo por empresas externas para fomentar la total transparencia:

- Auditoría anual contable, con revisión de los estados financieros de la compañía, la imagen fiel y en buen hacer de sus órganos de gobierno.
Además, los resultados de dicha auditoría son publicados mediante su inscripción en el Registro Mercantil correspondiente.
- Auditoría anual del Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001), Medioambiental (ISO 14001) y de la Seguridad y Salud Laboral (OHSAS 18001).

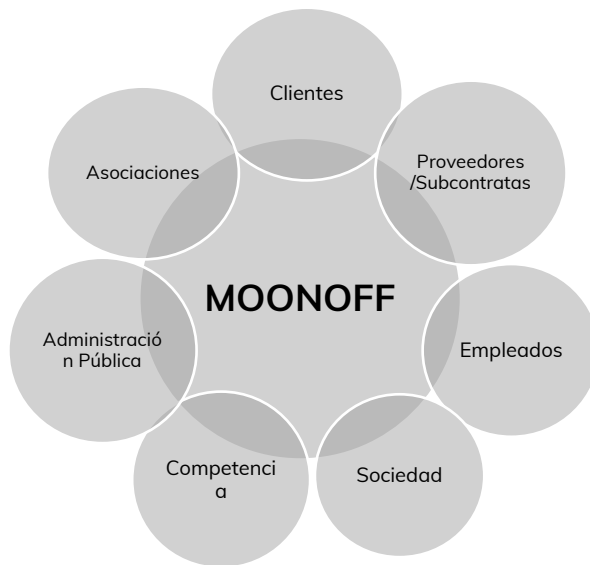
Durante el periodo de la presente memoria, al igual que en años precedentes, Moonoff no se ha visto involucrado en ningún incidente de corrupción.

V.- DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRUPOS DE INTERÉS

Con el objetivo de mejorar la comunicación con nuestros grupos de interés, durante el año 2019 se incorpora a la plantilla de la empresa una persona responsable del área de marketing y comunicación, tarea que hasta la fecha se venía desarrollando por personal con otras funciones añadidas. Esto nos permite tener una presencia más actualizada en los diferentes canales de comunicación, principalmente redes sociales.

Se han identificado los siguientes grupos de interés en Moonoff:



Anualmente procedemos a una revisión de nuestros grupos de interés, identificando los cambios en los mismos, sus necesidades y expectativas, y su posible impacto en nuestro sistema de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO

El valor económico directo generado se presenta a través de la siguiente tabla que muestra las grandes partidas de la compañía:

	AÑO 2019	AÑO 2020
Ventas netas	6.245.401,37 €	6.436.798,55 €
Patrimonio a 31 de diciembre	1.067.581,56 €	1.156.301,41 €
Cifra de gastos operativos	765.122,69 €	985.629,98 €
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	584.842,18 €	820.513,98 €

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS

Las actividades desarrolladas por Moonoff tienen un impacto económico positivo que se traduce en creación de valor para la sociedad:

- Creación de empleo directo e indirecto, a través de nuestros proveedores y subcontratas
- Contribuimos al crecimiento de las industrias de nuestro entorno
- Con el pago de impuestos locales, contribuimos a la mejora de infraestructuras, servicios públicos, etc en el ámbito de nuestra comunidad autónoma
- Por la tipología de producto que diseñamos, fabricamos y vendemos, contribuimos a la humanización de espacios públicos (alumbrado vial) y también privados (alumbrado interior) mejorando y dinamizando la economía.
- Nuestras soluciones de iluminación LED contribuyen a la eficiencia energética y a combatir el cambio climático.

VI.- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL

- Sostenibilidad en el uso de recursos energéticos.
- Fomento del empleo de energías renovables y materiales sostenibles.
- Reducción de emisiones.
- Reducción de residuos generados y gestión eficaz de los mismos en todo el ciclo de vida.
- Garantizar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos ambientales y la legislación ambiental aplicable.
- Formación y sensibilización de los empleados en la política y objetivos medioambientales de la empresa.
- Divulgar nuestros principios ambientales y sostenibles a los grupos de interés.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como empresa que diseña, fabrica y comercializa, entre otros, productos de iluminación LED, nuestra apuesta por la eficiencia energética y la protección del medio ambiente es más que evidente.

Este compromiso y respeto por el medio ambiente se analiza en toda nuestra cadena de suministro. Parte de nuestra actividad de fabricación se lleva a cabo fuera de nuestras instalaciones, mayoritariamente en fábricas situadas en China. En nuestra política de homologación de proveedores y subcontratistas, exigimos a nuestros proveedores que cuenten con certificados de calidad y medio ambiente y que de no tenerlos, firmen nuestro compromiso de protección medioambiental y cumplimiento de la legislación aplicable en materia medioambiental.

Iniciativas de eficiencia y reducción del consumo energético durante el periodo de la memoria:

- Política de "papel cero" en oficina: implementación de firma con certificado digital entre todos los trabajadores y digitalización de todos los archivos físicos.
- Implicación de todo el personal para un correcto reciclaje de los residuos generados.
- Reparto de guía de buenas prácticas medioambientales para concienciación de todo el personal.
- Reparto de guía de buenas prácticas al volante.
- Se han establecido como objetivos medioambientales para 2020 el consumo de diésel y papel de oficina, para vigilar y en la medida de lo posible reducir su consumo con respecto a 2019.

Consumo energético reducido mediante medidas de eficiencia:

Papel en oficina: reducción del consumo de papel en oficina de un 18% en 2019 y un 15% en 2020, con respecto al año anterior.

Energía eléctrica: con la instalación de paneles de energía solar fotovoltaica a finales de 2020, se hará un seguimiento del consumo eléctrico a lo largo de 2021 para valorar su reducción con respecto al año anterior. La empresa se ha planteado como objetivo para 2021 conseguir una generación de energía solar fotovoltaica propia del 50%.

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, ISO 14001

Contamos desde marzo de 2015, con un certificado ISO 14001 de Gestión Medioambiental, que nos permite apostar por la eficiencia energética no solo en nuestros productos y servicios sino en nuestras prácticas diarias.

De esta forma, hemos elaborado una Guía de Buenas prácticas medioambientales, que comunicamos tanto a nuestros empleados como a nuestros clientes y proveedores, en la que, entre otras cosas, recogemos recomendaciones para el ahorro del consumo de papel en la oficina, ahorro de consumo eléctrico y ahorro de consumo diésel durante la conducción.

Para evaluar el impacto de nuestros consumos, realizamos mensualmente mediciones de nuestros consumos de papel de oficina, consumo eléctrico, de agua y de combustible en vehículos, y establecemos indicadores anuales para su seguimiento y revisión.

Los resultados de los aspectos ambientales más significativos para la compañía, son comunicados anualmente a los trabajadores para que tomen conciencia de sus propios actos y vean de qué manera pueden contribuir a minorarlos.

Evaluación del impacto ambiental de nuestros proveedores

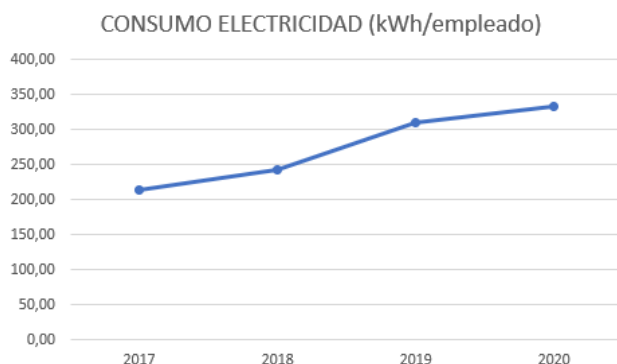
Siguiendo lo establecido en nuestro sistema de gestión, anualmente realizamos una evaluación de nuestros proveedores, en base a criterios de calidad, medioambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

Para el año 2019 y 2020 los proveedores evaluados en base a criterios medioambientales, de calidad y seguridad y salud en el trabajo fueron éstos:

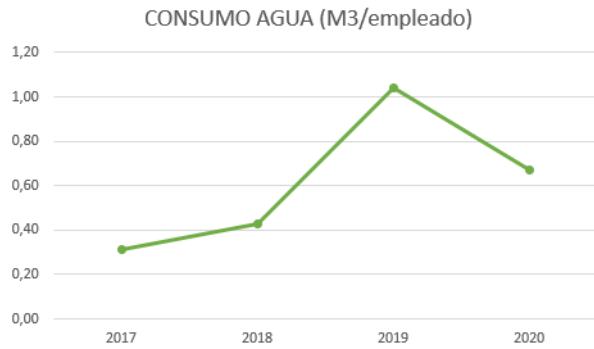
	2019	2020
Número de proveedores evaluados siguiendo criterios ambientales	80	85
Fábricas/subcontratas	10	16
Proveedores logísticos (transitarios)	5	6
Proveedores nacionales	37	44
Laboratorios de certificación/calibración	28	19

CONSUMOS: ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES

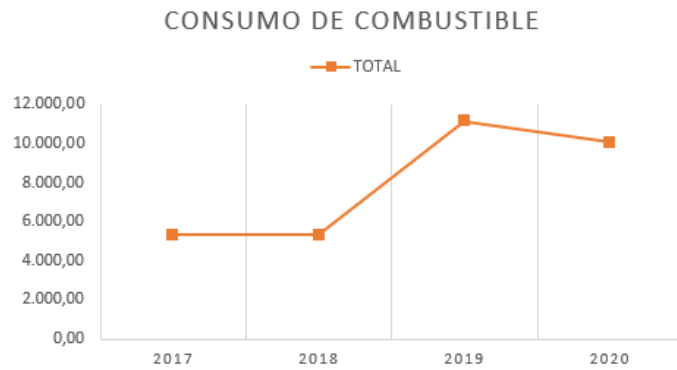
Evolución del consumo de energía eléctrica en los últimos 4 años (kwh/empleada):



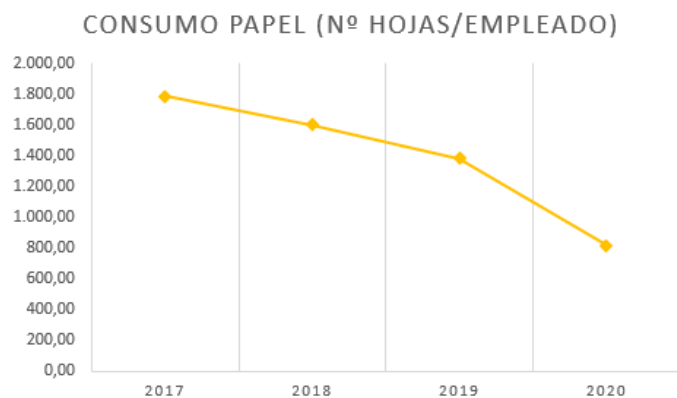
Evolución del consumo de agua en los últimos 4 años (m3/empleado):



Evolución del consumo de combustible en los últimos 4 años (litros):



Evolución del consumo de papel en los últimos 4 años (nº hojas/empleado):



Analizando la evolución de nuestros consumos, y en comparación con periodos anteriores, extraemos las siguientes conclusiones:

El consumo de agua se reduce significativamente en 2020 con respecto al año anterior, motivado también por los meses de confinamiento y teletrabajo, por lo que la empresa seguirá analizando su evolución a lo largo del año 2021. Al igual que el consumo eléctrico, que sube ligeramente en 2020.

Siguiendo con nuestra premisa de mejora continua, y en lo que respecta a nuestro compromiso con el planeta y la eficiencia energética, cabe destacar que en noviembre de 2020 se completa la instalación de paneles de energía solar fotovoltaica en la cubierta de las instalaciones, con lo que esperamos una reducción considerable del consumo eléctrico proveniente de red, y la generación propia de energía eléctrica para tratar de llegar a un autoconsumo total en este sentido en los próximos años.

Instalación de paneles de energía solar fotovoltaica en las instalaciones de Moonoff de Santiago de Compostela:



El consumo de combustible diésel disminuye ligeramente en 2020 con respecto al valor del año anterior, motivado en gran parte por la reducción en los desplazamientos ocasionada por la crisis sanitaria del COVID-19.

Con respecto al consumo de papel en oficina, se observa una disminución importante gracias a la política establecida en la empresa de “papel cero” con el objeto de imprimir lo mínimo posible. Un año más se ha conseguido una reducción importante en este aspecto medioambiental.

GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS

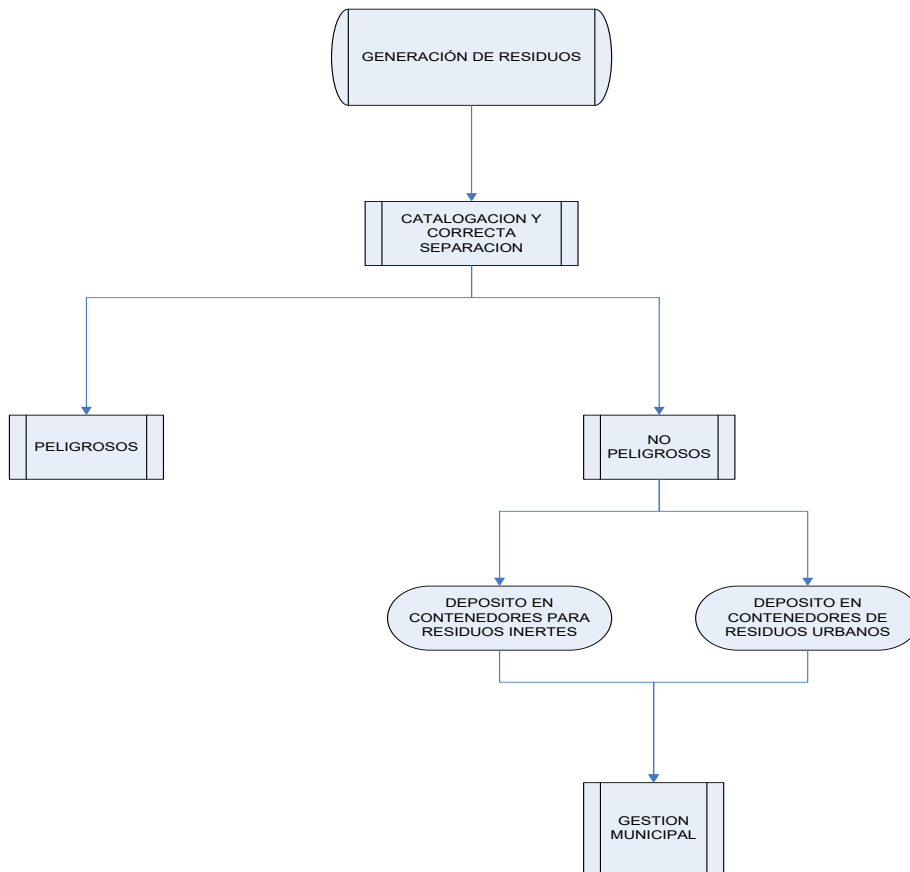
La producción mayoritaria de residuos en MOONOFF se generará por los cartones, plástico y luminarias usadas.

Se trata de residuos no peligrosos, que son separados y almacenados, para su posterior recogida o gestión.

POLÍTICA DE RECICLAJE

Disponemos de una política de reciclaje y carteles informativos para realizar una correcta separación de los residuos generados en nuestras oficinas, las cuales disponen de contenedores específicos para la clasificación de los distintos tipos de residuos.

GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS (RNP)



Todos los residuos no peligrosos son gestionados conforme a la normativa municipal depositándolos en contenedores apropiados para cada residuo, salvo las luminarias usadas, el cartón y el plástico, que son gestionados por empresas acreditadas.

En cuanto a la gestión de nuestros residuos generados en la producción, contamos también con empresas externas certificadas para la correcta gestión de nuestros RNP (Residuos No Peligrosos), de los cuales gestionamos:

- Separación y recogida de Papel, cartón, y plásticos
- Separación y recogida de metal de nuestras luminarias
- Separación y recogida de hierro, acero y aluminio de nuestras luminarias

GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (RP)

En el periodo de la presente memoria, nuestra empresa no tuvo la necesidad de gestionar ningún residuo peligroso, como podría ser el fluorescente presente en las lámparas que otros años sí gestionamos su recogida.

De generarse, se procedería conforme a lo establecido en esquema correspondiente del procedimiento de gestión de residuos.

Atendiendo a lo establecido en la ley 10/2008 de residuos de Galicia, Moonoff cuantifica y clasifica los residuos generados por su actividad, actualizando dichos datos en el **libro registro de residuos** para su posterior análisis.

Los datos extraídos de dicho libro para el periodo de análisis de esta memoria y su evolución con respecto a años anteriores, se muestran a continuación:

RESIDUO	TIPO DE RESIDUO	CÓDIGO LER	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Papel-Cartón	NP	200101	640	755	5.934	9.216	3.367	5.246	25.158
Plástico	NP	170203	159	202	194	228	140	381	1.304
Aluminio	NP	170402	0	360	0	340	710	3.070	4.480
Cobre	NP	170411	0	0	0	720	0	270	990
Hierro, acero	NP	170405	70	1.810	0	14.130	2.480	2.870	21.360
Metálico (Luminarias)	NP	160214	411	3.491	558	0	313	3.098	7.871
Fluorescente (lámparas)	P	200121	2.001	307	0	0	0	0	2.308

** cantidades expresadas en kilogramos

** NP (No Peligroso); P (Peligroso)

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Por el tipo de actividad que desarrollamos en nuestras instalaciones de Santiago de Compostela, las emisiones a la atmósfera se producen principalmente por el transporte en los desplazamientos que se realizan con los vehículos de empresa para llevar a cabo labores comerciales.

EVALUACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS

La actividad de identificación y evaluación de aspectos ambientales se lleva a cabo anualmente y de forma extraordinaria cuando existan cambios en las actividades de MOONOFF que puedan generar aspectos ambientales.

Para la identificación y valoración de los aspectos ambientales, se emplea la siguiente documentación:

- Identificaciones de aspectos ambientales de años anteriores
- Datos de consumos de energía eléctrica, recursos naturales como agua, consumos de materias primas, producción de residuos.
- Comunicaciones externas o internas recibidas durante el año anterior.
- Partes de Emergencia
- Datos relativos a los servicios y actividades realizados por MOONOFF.

Las áreas en las que se identifican los aspectos son:

- Emisiones a la atmósfera
- Vertidos al agua
- Descargas al suelo
- Uso de materias primas y recursos naturales
- Uso de Energía
- Energía emitida; por ejemplo: calor, radiación, vibración, ruido
- Residuos y subproductos
- Propiedades físicas; por ejemplo: modificaciones del tamaño, forma, color o apariencia del medio ambiente o de elementos del mismo.

El resultado de esta actividad es un Informe de Identificación y evaluación de aspectos ambientales en el que se recogen los aspectos ambientales más significativos de las actividades de MOONOFF, para los dos ejercicios evaluados en la presente memoria.

Los aspectos ambientales que resultaron significativos en los años 2019 y 2020 fueron:

TABLA 1: ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES REALES (2019)

ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	S/NS
Consumo agua	S
Consumo electricidad	S
RAEES	S

TABLA 1: ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES REALES (2020)

ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	S/N S
Luminarias usadas (metal)	S
Hierro/ acero	S
Aluminio	S

Dichos aspectos ambientales que han resultado significativos, se incorporan a nuestro programa de objetivos para el ejercicio siguiente.

En cuanto a los aspectos identificados en situaciones anormales, es decir, aspectos ambientales potenciales y en condiciones anormales, comentar que se ha hecho igualmente un estudio exhaustivo de todos los posibles riesgos que se podrían producir durante la actividad diaria.

OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES

Los objetivos medioambientales establecidos por MOONOFF para el periodo de la presente memoria, han sido:

Tipo	Año	Descripción	Indicador	Objetivo marcado	Objetivo conseguido	Resultado
MA	2019	Reducción del consumo de combustible	% reducción	2%	2,80%	✓
MA	2019	Reducción del consumo de papel en oficina	% reducción	10%	18%	✓
SST	2019	Fomento de acciones de empresa saludable	nº de acciones	2	1	✗
MA	2020	Reducción del consumo de combustible	% reducción	2%	0%	✗
MA	2020	Reducción del consumo de papel en oficina	% reducción	10%	15%	✓
MA	2020	Reducción del consumo de agua	% reducción	5%	7,20%	✓
SST	2020	Evaluación de riesgos derivados de factores psicosociales	% participación	80%	55%	✗

Los objetivos no logrados se plantean para el año siguiente.

VII.- DESEMPEÑO SOCIAL

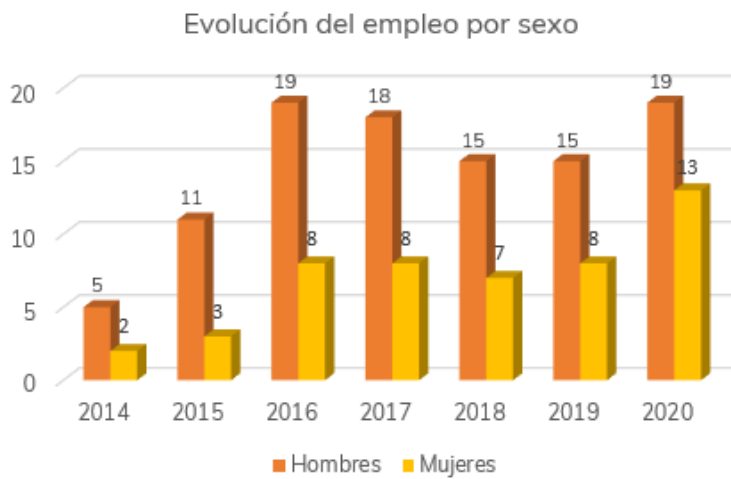
EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

EMPLEO

En Moonoff somos muy conscientes de la importancia de tener un equipo humano que se sienta valorado, respetado y satisfecho con el trabajo que desarrolla. La satisfacción de los trabajadores se traducirá en un inmejorable ambiente laboral y repercutirá en el objetivo de la compañía de satisfacción del cliente y mejora continua, consiguiendo los resultados esperados y deseados por todos.

Evolución del número de empleados

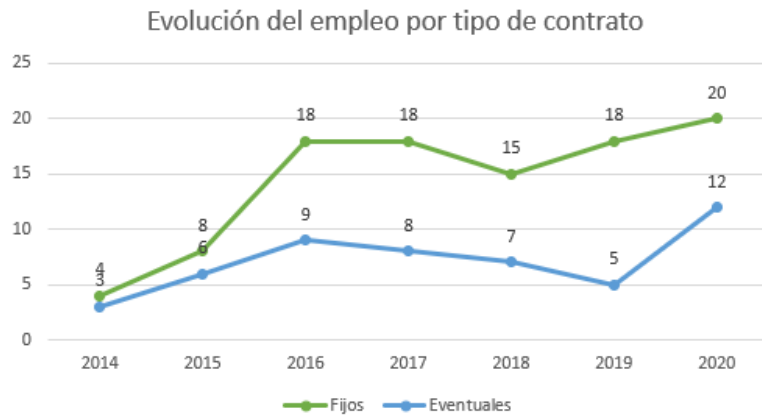
Por sexo



El % de mujeres sobre el total de empleados se sitúa en 2019 en el 34,78%, si bien en el 2020 aumenta hasta el 40,63% lo que supone un incremento significativo en el número de mujeres con respecto al año anterior y un acercamiento con respecto al número de empleados varones.

Por tipo de contrato

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fijos	4	8	18	18	15	18	20
Eventuales	3	6	9	8	7	5	12
Total	7	14	27	26	22	23	32



En el periodo de análisis, se constata un incremento significativo en el número de contrataciones eventuales, mientras que las contrataciones fijas aumentan ligeramente.

Cabe destacar en este sentido, que un 95% de nuestros contratos eventuales acaban transformándose una vez finalizados los mismos en contratos fijos.

RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN CON LOS TRABAJADORES

Convenio colectivo

El 100% de nuestros trabajadores están cubiertos por el convenio colectivo de aplicación.

No existe actualmente representación sindical en nuestra empresa.

Conciliación laboral, personal y familiar

En octubre de 2018, se firma un acuerdo de flexibilidad horaria con todos los trabajadores de la empresa, como medida de conciliación laboral, personal y familiar de todos los trabajadores.

Entre las medidas de flexibilidad acordadas, figuran éstas:

- Horario de entrada y salida flexible
- Jornada partida de lunes a jueves, en los meses de invierno
- Jornada continua todos los viernes del año, y de lunes a jueves los meses de verano
- Días libres dados a mayores por la empresa, coincidiendo con festivos de Navidad y puentes.

En cuanto al teletrabajo, que ya estaba instaurado en la empresa para necesidades puntuales de nuestro personal, en el año 2020 y con motivo de la pandemia del COVID-19, se extiende a todos aquellos puestos que así lo permitieran, siendo un éxito. Ha sido tal la buena acogida tanto por parte del personal trabajador como por parte de la dirección, que una vez terminado el periodo de confinamiento forzoso, se mantiene esta modalidad de teletrabajo.

Programa de incentivos

Contamos desde el año 2016 con un programa de incentivos o retribución variable, al que pueden acogerse todos los trabajadores con una antigüedad de dos años en la compañía. El objetivo pretendido es fijar una retribución variable por empleado que dependerá de su desempeño, de manera que incentivamos a los trabajadores a crecer profesionalmente de la mano de nuestra empresa.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nuestra **política laboral** se basa en:

- Libertad sindical y de libre asociación.
- No discriminación e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Igualdad salarial para trabajos de igual valor.
- Intolerancia ante cualquier manifestación de violencia, acoso o abuso en el lugar de trabajo.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- Se prohíbe cualquier tipo de trabajo forzoso ó bajo coacción.
- Comprometidos con la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Desde octubre de 2018 nuestra empresa está certificada según la norma OHSAS 18001:2007 de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que viene a reafirmar nuestro firme compromiso por el bienestar de nuestros trabajadores, así como de las empresas concurrentes en nuestro centro de trabajo.

Nuestra **política de seguridad y salud en el trabajo** se basa en:

- Garantizar la prevención de daños a nuestros trabajadores, evitando circunstancias que supongan un deterioro de su salud, y adoptando los principios generales exigidos por la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conseguir la total integración de la prevención de los riesgos laborales en el Sistema de Gestión, de forma que se realicen las distintas actividades y se tomen decisiones sin comprometer la seguridad de las personas por motivos de productividad o económicos.
- Garantizar la información, consulta y participación de todos los trabajadores en material de seguridad y salud en el trabajo.

Contamos con un plan de prevención de riesgos laborales gestionado externamente a través de un SPA (Servicio de Prevención Ajeno), dando formación en materia de prevención de riesgos a los empleados, las medidas de emergencia existentes en nuestro centro de trabajo y realizando las revisiones médicas periódicas voluntarias.

Proveemos a nuestros trabajadores de los recursos y equipos necesarios para el correcto desarrollo de las tareas propias de su puesto.

En materia de prevención y con motivo de la emergencia sanitaria del COVID-19, en 2020 se lleva a cabo un Plan de actuación frente al coronavirus (SARS-CoV-2), y también se establece un protocolo para la reanudación de actividades y vuelta a la oficina, así como recomendaciones generales de prevención en la modalidad de teletrabajo.

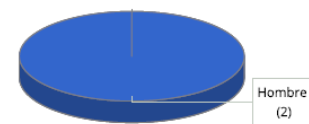
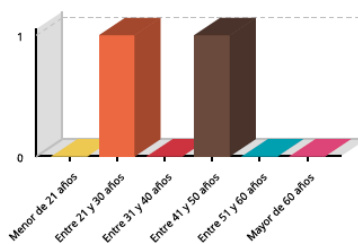
En cuanto a nuestro índice de accidentes laborales en los últimos 3 años, éste es muy bajo, tal y como se muestra a continuación:

	2018	2019	2020
Nº total accidentes	0	0	2
Nº total incidentes	0	0	0

** datos extraídos del informe de siniestralidad de la compañía

Edad y sexo de los accidentados

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	1	50,00%
Entre 31 y 40 años	0	0,00%
Entre 41 y 50 años	1	50,00%
Entre 51 y 60 años	0	0,00%
Mayor de 60 años	0	0,00%



PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Todo el personal de MOONOFF es consultado, con la debida antelación, sobre la adopción de decisiones relativas a:

- La organización y desarrollo de las actividades preventivas (elección de la modalidad preventiva, designación de trabajadores encargados de dichas actividades o decisión de concertar la actividad preventiva con servicios de prevención ajenos).
- La introducción de nuevas tecnologías (por ejemplo, nuevos equipos, modificación de procesos...) que pueden influir en las condiciones de trabajo y de seguridad y salud de los trabajadores.
- El procedimiento a seguir para la evaluación de riesgos laborales.
- El procedimiento de información a los trabajadores y de documentación de sus actividades preventivas obligatorias.
- El plan de formación en materia preventiva y su aplicación en la empresa.
- La determinación de reconocimientos médicos de carácter obligatorio.
- La designación de los trabajadores que van a desarrollar funciones en situaciones de emergencia.
- La existencia, en el centro de trabajo, de contratistas y subcontratistas.
- La selección de equipos de protección.
- Cualquier otra decisión que pueda afectar sustancialmente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Los trabajadores, por su parte, tienen derecho a participar en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo o con repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.

Los trabajadores no deben limitar su participación a una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad, para lo cual deben aprovechar los procedimientos de participación existentes en su lugar de trabajo.

El objetivo último de esta participación, es contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todas las decisiones y niveles jerárquicos de la empresa. Por lo que para garantizar el éxito es imprescindible la colaboración de los trabajadores.

En MOONOFF, la consulta y participación a los trabajadores se lleva a cabo a través de distintas vías:

- Reuniones formales
- Difusión a través de medios electrónicos (correo electrónico, plataforma de gestión de RRHH)
- Otros medios:
 - o A través del tablón de anuncios o avisos
 - o A través del buzón de sugerencias

En cuanto a la participación, los trabajadores pueden contribuir a través de alguna de las siguientes acciones:

- Formular preguntas, plantear problemas y hacer sugerencias durante los encuentros, reuniones de equipo, sesiones de formación y entrevistas individuales (con sus superiores y directivos, o con el técnico de prevención)
- Intervenir en las actividades de consulta que se realicen.
- Participar en los procesos de selección de maquinaria, materiales o equipos de protección individual.
- Notificar los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, aportando además propuestas de mejora.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en prevención de riesgos a su puesto de trabajo.

En el periodo de la presente memoria, se han realizado las siguientes acciones:

	2019	2020
Nº acciones realizadas de participación y consulta	8	12

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Anualmente elaboramos planes de formación para todos los trabajadores, identificando las necesidades de formación de nuestros empleados para desarrollar de manera eficiente las funciones que su puesto de trabajo les exige así como para estar al corriente de novedades tanto en normativas, en materia fiscal y contable, nuevas tecnológicas, etc.

Horas de formación por empleado

En 2019 el número total de horas empleadas en formación ha sido de 1215 horas, con un promedio de 52,83 horas/empleado. A lo largo del año 2019 el 100% de la plantilla de Moonoff recibió algún tipo de formación,

estando ésta compuesta por 18 hombres y 5 mujeres.

En 2020 el número total de horas empleadas en formación ha sido de 329 horas, con un promedio de 10,28 horas/empleado. A lo largo del año 2020 se han formado un total de 21 trabajadores (11 mujeres y 10 hombres). También a lo largo de este año, y motivado en parte por la pandemia, la formación recibida por nuestros empleados fue mayormente telemática, a través de webinars, seminarios online, etc.

Programas de formación continua

Anualmente se elabora el Plan Formativo por Áreas, que incluye:

- Formación en prevención de riesgos laborales, continua para todos los trabajadores y obligatoria para nuevas incorporaciones
- Formación en manejo de maquinaria y equipos
- Formación en idiomas (inglés)
- Formación en protección de datos personales
- Formaciones técnicas específicas de cada departamento
- Formación en nuevas tecnologías, herramientas de trabajo y mejora de procesos
- Formaciones de mejora continua a los mandos intermedios
- Formaciones específicas a iniciativa de los responsables de área/propio personal

Evaluación del desempeño

En MOONOFF realizamos anualmente una evaluación del desempeño de nuestros trabajadores. Para llevarla a cabo no disponemos de una metodología unificada para toda la plantilla, siendo responsabilidad de cada director de Área/Departamento la de realizar esta evaluación y definir los criterios a tener en cuenta para su ejecución.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La empresa cuenta desde el año 2016 con un **Plan de igualdad**, cuya vigencia abarca un periodo de 4 años y está vigente hasta finales de 2020.

Con este I Plan de Igualdad, MOONOFF pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa a favor de la Igualdad, la no discriminación y la integración.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la Conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisión se base siempre en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la empresa en estos temas.
- Promover mediante acciones de comunicación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

Igualdad en el salario

En MOONOFF la política salarial es clara: puestos de igual valor y responsabilidad, tendrán la misma retribución salarial.

NO DISCRIMINACIÓN

Durante el periodo de la presente memoria, no se ha producido ningún incidente relacionado con la discriminación.

Incluidos en nuestro Plan de Igualdad, nuestros objetivos en materia de no discriminación son:

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa a favor de la Igualdad, la no discriminación y la integración.

EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD:

PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD LOCAL

La participación en proyectos que favorecen la cohesión social, el desarrollo humano y el apoyo a colectivos desfavorecidos son parte de los principios de responsabilidad social de Moonoff.

La empresa canaliza este compromiso con la sociedad mediante actuaciones específicas, y también a través de las redes sociales, con publicaciones en las que nos sumamos a celebraciones importantes a nivel nacional e internacional.

Así, las principales áreas de apoyo a la comunidad están relacionadas con la protección del medio ambiente, la colaboración en el desarrollo social y cultural, y el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés y las organizaciones de la comunidad local.

Dentro de nuestra participación en la comunidad local, podemos destacar:

Jornadas en Institutos y centros de formación profesional

Solidaridad y voluntariado

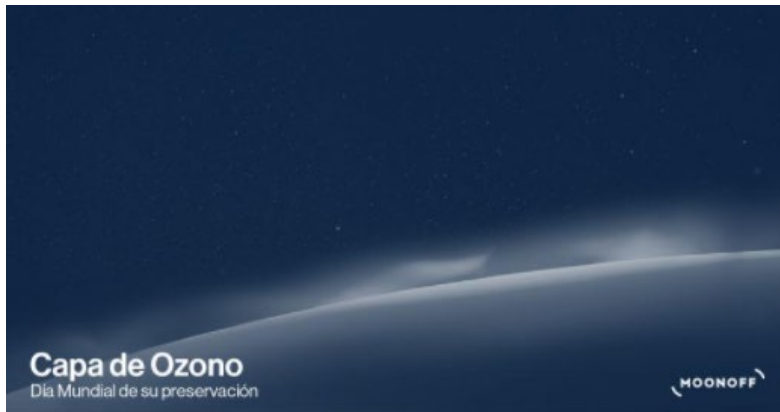
Apoyo a campañas sociales, de concienciación medioambiental, de no discriminación.

A lo largo del año 2020, son numerosas las campañas a las que se suma Moonoff para dar visibilidad a los problemas de la sociedad y el medio ambiente, entre otros. Podemos citar las siguientes:

Junio/2020: lucha contra el racismo. Slogan: “la luna no ve colores, solo personas”



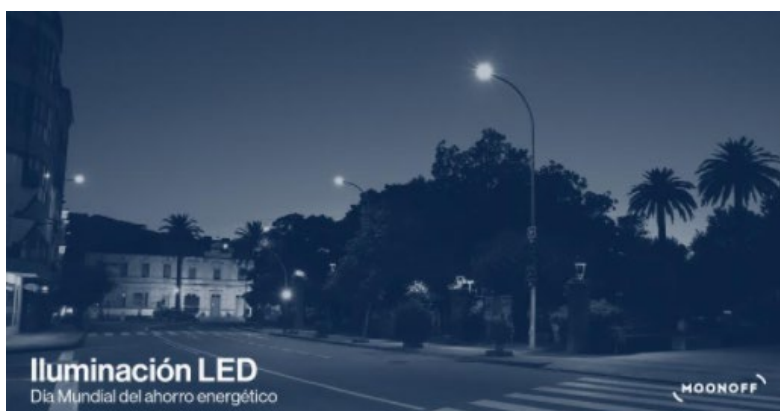
16 de Septiembre: Día Mundial de la preservación de la capa de ozono



19 de Octubre: Día Mundial contra el Cáncer de mama



21 de Octubre: Día Mundial del Ahorro Energético



Noviembre/2020

En Moonoff nos unimos a la iniciativa **#Slowlight**, cuyo objetivo es promover una iluminación pública sostenible, la protección del cielo y la lucha contra la contaminación lumínica, tanto en ámbito urbano como rural. Slowlight persigue obtener mejores entornos a través de la luz, mediante la creación de espacios nocturnos en armonía, en donde la oscuridad de la noche y la iluminación calmada, saludable y sostenible, sean las protagonistas de la escena nocturna. La iluminación sostenible supone un menor consumo energético y una menor huella de carbono, proporcionando un entorno más confortable y más saludable para la ciudadanía y el medioambiente.

Además, se pretende fomentar la colaboración y la mejora continua realizando actividades técnicas que promuevan la investigación, el desarrollo e innovación. Por todo ello, desde Moonoff nos comprometemos con la iniciativa Slowlight para iluminar espacios de forma eficiente y sostenible.

**EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES**

Mantenemos nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación, tanto en nuestro centro de trabajo en Galicia como con nuestros grupos de interés (clientes y proveedores) y el entorno en el que operan.

Parte de nuestra actividad de fabricación se lleva a cabo fuera de nuestras instalaciones, mayoritariamente en fábricas situadas en China donde por las condiciones propias del país, los derechos humanos pueden verse vulnerados. En nuestra política de homologación de proveedores y subcontratistas, analizamos in situ las fábricas de nuestros proveedores, donde constatamos la no vulneración de los derechos humanos y el empleo del equipamiento necesario para la correcta ejecución del trabajo sin poner en riesgo la vida de las personas.

Contamos asimismo durante todo el año con una subcontrata formada por un equipo de personas de nacionalidad china que realizan trabajos de inspecciones de calidad en las distintas fábricas con las que trabajamos, certificando la buena calidad no solo de nuestros productos antes de traerlos a España sino de las instalaciones y condiciones bajo las que se fabrican.

Adicionalmente, colaboramos en la inserción laboral de los jóvenes a través de convenios con Universidades, Centros de Formación Profesional y Escuelas de Negocio de nuestro entorno autonómico, para fomentar e incentivar la inserción de recién titulados al mercado laboral mediante las prácticas profesionales en nuestra empresa, siempre con el objetivo de formar a las personas durante el tiempo que estén con nosotros. Porque somos un equipo humano joven, sabemos lo importante que es la experiencia laboral en los primeros años de una carrera profesional.

VII.- PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial es una iniciativa de compromiso empresarial, lanzada por las Naciones Unidas en 1999 y destinada a que las entidades de todos los países integren en su estrategia y sus operaciones, diez principios de conducta en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales Sectoriales, Sindicatos y ONGs.



Compromiso con los derechos humanos, laborales, de medioambiente y anticorrupción

Tras nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas a finales de febrero de 2016, nuestras actuaciones en materia RSE van encaminadas a dar cumplimiento a los diez principios del Pacto Mundial y nuestro compromiso de reportar anualmente el informe de progreso que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar esos diez principios en nuestra empresa y dentro de nuestra esfera de influencia.

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS (PRINCIPIOS 1 Y 2)

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Respetar los derechos humanos significa que las empresas deben actuar con la debida diligencia para evitar la violación de los derechos humanos («do no harm») y deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos que les afectan.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Este Principio del Pacto Mundial sobre los derechos humanos implica el cumplimiento por parte de otras empresas que formen parte de la cadena de suministro de la organización, más allá de su negocio directo.

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES (PRINCIPIOS 3, 4, 5 y 6)

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminado por afiliarse, como tampoco un representante de dicho empleado.

Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

El trabajo forzoso es aquel que se obtiene de una persona mediante amenazas o castigos y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. Ninguna compensación ofrecida a un trabajador prueba que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El término de trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es reconocido y definido por organismos internacionales. A menudo se produce a causa de las presiones que ejercen la pobreza y el desarrollo insuficiente, y existe tanto en la economía legal como en la ilegal; siendo en este último caso donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El término de discriminación en el empleo y ocupación es: «cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación» realizada por razón de «raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social». La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

RESPECTO Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE (PRINCIPIOS 7, 8 y 9)

Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El término de tecnologías «ambientalmente saludables» hacen referencia a aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos, y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (PRINCIPIO 10)

Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Principios del Pacto Mundial		PÁGINA
DERECHOS HUMANOS	Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	41
	Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	41
LABORAL	Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	33
	Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	41
	Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	41
	Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	32 - 38
MEDIO AMBIENTE	Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	24 - 31
	Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	24 - 31
	Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	24 - 31
CORRUPCIÓN	Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	21