



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2021

Martínez Cano Canarias



MARTÍNEZ CANO CANARIAS, S.A.
RECUPERACIÓN DE PAPEL Y GESTIÓN DE RESIDUOS



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Medioambiente
	Comunidad/Sociedad Civil
	Proveedores

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



En Islas Canarias, a 16 de septiembre de 2022

Somos conscientes de que los Diez Principios del Pacto Mundial, junto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, son marcos de referencia que ayudan a conformar empresas más responsables con su medio ambiente y su entorno social, sumándole la anticipación y prevención ante situaciones de riesgo que esto supone. Por ello, Martínez Cano Canarias, S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los derechos humanos, los laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, mostrando así la intención de renovar el compromiso de comprometernos a seguir haciendo el Pacto Mundial y sus principios, parte de la cultura y la estrategia de la organización.

Para D. Pedro Martínez está renovación a la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas supone un estímulo para seguir transformando la organización con el objetivo de generar un impacto positivo en su entorno, alineado con el propósito de la organización.

Este año de adhesión ha supuesto un empuje de nuestro equipo humano en formación con el objetivo en diseñar un plan, donde el foco en el cuidado del planeta y las personas sea el eje fundamental. A pesar de estar comprometidos somos conscientes que los cambios transformacionales e inspiradores necesitan su tiempo, porque requieren de grandes esfuerzos y recursos para involucrar a todas las áreas de la organización. Se han conseguido una serie de hitos, pero queremos seguir avanzando porque somos conscientes que lo logrado el primer año tendrá un efecto exponencial en los siguientes.

La cuantificación de las emisiones de CO2 de todas las actividades de la organización, impartir formación a los centros escolares, participar en actividades de limpieza marinas y terrestre, organización de jornadas temáticas para el personal y participar como patrono de la Fundación Foresta, son algunos de los logros conseguidos.

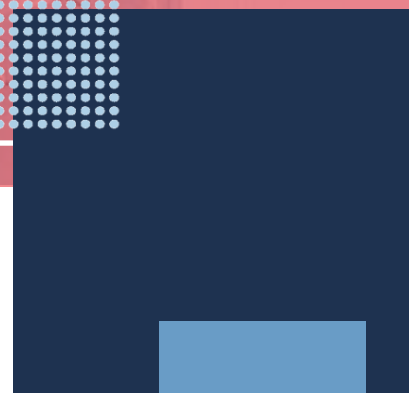
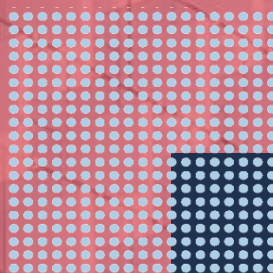
Los próximos retos versarán en torno a la lucha contra la corrupción con la formulación de un código de conducta que aplique a todas las partes interesadas de la organización como documento de base de su política de responsabilidad social corporativa y en progresar en minimizar el impacto negativo al medio para la lucha contra el cambio climático.

Atentamente,

Don Pedro Luis Martínez Garrigues
Director general



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Martínez Cano Canarias SA

Tipo de empresa

Gran Empresa

Dirección

C/Deportista Juan Pérez Santana, 15. Parque empresarial El Goro 35219 Las Palmas

Dirección Web

<https://www.martinezcano-sa.es>

Número total de empleados

256

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

24 - 48 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Martínez Cano Canarias es una empresa dedicada a la gestión de residuos no peligrosos en Canarias. Lleva más de medio siglo interpretando el medio ambiente y

una gestión sostenible desde el punto de vista humano y social para cumplir rotundamente con la legislación en materia de residuos de la que forma parte.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

El sector de la gestión de residuos del que forma parte Martínez Cano Canarias, con el paso de los años se ha ido convirtiendo en un sector cada más relevante y estratégico en todos sus ámbitos y para todo tipo de colectivos. Las últimas actualizaciones en materia de legislación dejan claro, que el medio ambiente es de suma importancia y ha aumentado la preocupación de todas las personas, por las posibles consecuencias que tiene un tratamiento nocivo al medio que nos rodea, creando la conciencia medioambiental en todos los ámbitos de la sociedad. La empresa dispone de varias plantas propias repartidas por el archipiélago canario. Dos repartidas en las islas capitalinas, Tenerife y Gran Canaria y una, en las restantes islas, Fuerteventura, Lanzarote y La Palma. Éstas han sido diseñadas específicamente para dar cobertura a la amplia variedad de los servicios que ofrecen. Dispone a su vez, una amplia y renovada flota de vehículos para ofrecerle a sus clientes una gestión integral de residuos.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Establecemos los controles adecuados para evaluar y gestionar todos los riesgos para Martínez Cano Canarias. El control interno se caracteriza por un

proceso integrado en la actividad diaria de la compañía, en todas las áreas y dentro de cada ámbito de actuación, debiendo asegurar el cumplimiento de los objetivos operativos en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, cuenta con un departamento para su seguimiento, que identifica que esos riesgos están siendo controlados. El proceso de gestión de riesgos, que toma como referencia la estrategia y los objetivos de la compañía, como base para identificar los principales riesgos, se filtra mediante la metodología de la matriz (probabilidad por impacto) con lo cual se establecen unas prioridades de actuación objetivas, a la que se les establecen una serie de acciones. A su vez, está supervisado por auditorías internas, como gestión independiente de la empresa, encargada de verificar para las evidencias oportunas, el adecuado funcionamiento de las estructuras de control interno y de gestión de riesgos.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

La integración de los ODS en la estrategia de la compañía, así como el estricto cumplimiento normativo en materia de sostenibilidad son las tendencias que marcan la hoja de ruta que nos proporcionó Naciones Unidas con los ODS. En concreto se establecieron 17 objetivos para hacer frente a los grandes retos de la humanidad. Entre ellos, los residuos se ven principalmente representado en el nº12 "producción y consumo responsable". En base a estos objetivos, Martínez Cano Canarias ha elaborado un documento de plan de desarrollo sostenible para el cumplimiento de los mismos.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

La empresa dispone del análisis de riesgo anterior para la formulación de los objetivos de la entidad, que los clasifica en las temáticas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Con motivo de la

pandemia formuló en el 2020 los objetivos a largo plazo, con el horizonte temporal para el 2023. Periódicamente comprueba el seguimiento para determinar las acciones pertinentes por si se produjeran desviaciones. Además, son comunicados a todos los profesionales que forman parte de la compañía, para que la consecución se produzca de manera integral y grupal para que sepan en que sentido hay que aunar los esfuerzos. Además, para conseguir los hitos es necesario el inestimable ímpetu de los responsables de cada una de las áreas.

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

El máximo cargo directivo en Martínez Cano Canarias es el director general el cual promueve los Principios del Pacto Mundial. Se cuenta con una área específica de RSE que depende del director general.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Para Martínez Cano Canarias la escucha activa de los stakeholders supone un pilar para su gestión, es más, si no se tiene en cuenta supone un riesgo a la continuidad sostenible de la actividad de la empresa. Escucha, acomoda su gestión para satisfacer las necesidades y expectativas de éstos. Con muchos de ellos, la escucha activa se ha traducido en reuniones para conocer de primera mano el cómo poder integrar sus necesidades-

expectativas en la gestión de la empresa. Otros, se han conocido a través de encuestas en forma de representación significativa. Es deseo de la compañía ampliar la significancia a un mayor número de grupos de interés, que en el análisis se han quedado en el límite. Dicha ampliación se realizará con un plan de acciones específico para ellos pero por ahora, con los controles internos establecidos, sus necesidades y expectativas identificadas están controladas. Ciertamente que estamos en un entorno cada vez más cambiante que nos llevará a estar en continua revisión de los mismos. Fruto de este análisis también lo establecerá la madurez del sistema RSE implantado en la empresa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Es el primer año que Martínez Cano Canarias elabora su informe de progreso y para darle cumplimiento al principio de transparencia una vez elaborado dicho documento, se lo dará a conocer a sus stakeholders a través de su página web y en forma de comunicado interno a través de la red de profesionales que forman su estructura.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

La actividad de Martínez Cano Canarias está encuadrada en las Islas Canarias, así es que de aplicación en el marco de España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se ha realizado un análisis de materialidad en base a las necesidades y expectativas de sus stakeholders, así

como el impacto, tanto positivo como negativo, tiene la actividad de la empresa en los ODS en su cadena de valor. Además, para la confección del estudio de materialidad se han considerado dos aspectos esenciales: 1.- Identificación: determinación de los temas esenciales que han sido solicitados y son relevantes desde el punto de vista del impacto en el negocio, así como en sus grupos de interés. 2.- Priorización: evaluación de los asuntos requeridos en la Ley de Información No Financiera, por guías de reporte de información no financiera y las propias del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (como miembro adherido). El objetivo es conseguir una valoración de los requerimientos, considerando la importancia y la relevancia de cada uno de ellos teniendo en cuenta las políticas de la sociedad y su estrategia. Como resultado de este análisis, así como su relevancia interna y externa para sus grupos de interés, se ha determinado que tienen una relevancia importante para el modelo de negocio los siguientes: - Área de medio ambiente: Cuestiones ambientales. Contaminación. Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Uso sostenible de los recursos. Cambio climático. Protección de la biodiversidad. - Área de estándares laborales: Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo. Organización del trabajo. Salud y seguridad. Relaciones sociales. Formación. Accesibilidad universal para las personas con discapacidad. - Área derechos humanos: Igualdad. Respeto a los derechos humanos. - Área de anticorrupción: Lucha contra la corrupción y el soborno. Corrupción y soborno. Este último punto esencial para el Pacto Mundial no ha dado tiempo de implantarlo en la empresa con la maduración suficiente. A medida de que se trabaje, se estima que a finales de este periodo se dispondrá de la implantación de las medidas que se requieren.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal



Ciclo de presentación del Informe de Progreso

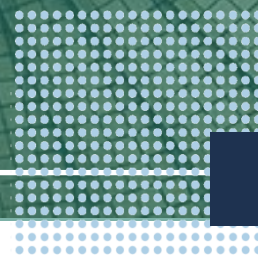
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

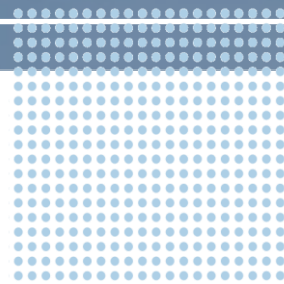
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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 cuantitativos 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



6

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



4

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



7

Temáticas contempladas

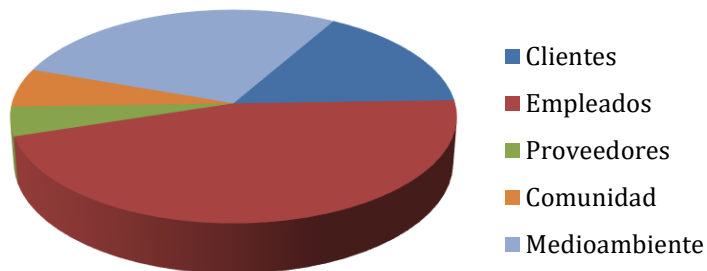
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Sensibilización a clientes en sostenibilidad



La sostenibilidad está incorporada en la propia esencia de la actividad de la empresa, es por ello que considera su deber sensibilizar a sus clientes como parte de su servicio para la consecución del ODS 12. Además hay que tener especial consideración que en las Islas Canarias el territorio está segmentado, la sostenibilidad y la correcta aplicación de la jerarquía de la ley de residuos favorece una utilización adecuada de unos recursos finitos.

Política RSE - Política

En la política del SIG se especifica el compromiso en la divulgación de los valores de sostenibilidad que tiene la empresa en beneficio del medio ambiente.

Formación a clientes en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto

Un equipo de personas imparte charlas de sensibilización en materia de sostenibilidad a los clientes de la correcta gestión de los residuos, así como del marco legislativo que permite la identificación del área como esencial para la consecución de los ODS. Además, la consecución del ODS 12 se traduce en un cambio de hábito por parte de los trabajadores de los clientes.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

La compañía le proporciona los datos de los residuos que son retirados en forma de certificado a los clientes que les permite medir y con ello, mejorar.

Objetivos marcados para la temática

La empresa dispone de un indicador del número de visitas por parte de personal externo que recibe en las

instalaciones, para que mejore la implicación de estos usuarios en el sistema del reciclaje, pero con motivo de la pandemia el número se ha reducido en un 60%. También se ha reducido considerablemente el número de visitas que el personal del área de sostenibilidad de la compañía realiza en otras fábricas, en torno al 70%. La empresa manifiesta que mantener e intensificar este tipo de sesiones, desde que las condiciones sean favorables en términos de salud para todos, ayudarán a conseguir los ODS.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Siguiendo como lema las declaraciones de Philip Kotler "la mejor publicidad es la que realizan tus clientes satisfechos" la propuesta de valor de la compañía sigue siendo vista de una manera muy atractiva por los clientes, debido a su proceso de mejora continua. En todos los servicios que presta la empresa prioriza la satisfacción del cliente, la cual valora y mide para lograr sus objetivos. En su Sistema Integrado de Gestión (SIG) incluye procedimientos específicos de clientes y de gestión de quejas e incidencias que incluye además, herramientas de control y seguimiento de indicadores.

Política de Calidad - Política

Los procedimientos operativos, como parte de SIG se desarrollan fundamentados en la política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo y por tanto, alcanzan todos los ámbitos de influencia de la empresa en su funcionamiento diario.

Normativa Vigente - Política

En los últimos tiempos la complejidad y variedad en la legislación ambiental, que se tiene que cumplir por todas las figuras que intervienen en la gestión de residuos, ha hecho necesario que el cliente valore el asesoramiento que la empresa ha sabido materializar

en beneficio tanto del cliente como por la propia Administración.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Para conseguir la plena satisfacción de los clientes hay que saber escuchar y adecuar sus necesidades y sus expectativas en la correcta prestación del servicio. Para ello, es esencial mantener una comunicación directa, transparente y constante para conocer su grado de conformidad o disconformidad en el momento en el que se produce. En la compañía se cuenta con un equipo humano que se encarga de atender y de asesorar al cliente en todo lo necesario.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

Como proyecto la empresa está trabajando en un proceso de digitalización que supondrá una mejora para la presentación de la información hacia sus clientes.

Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

En la organización se dispone de un área específica para la atención directa del cliente que no solo le ofrece información y formación en el uso de los productos, sino también un efecto intangible, la adecuación a la legislación en la materia ambiental.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La compañía recurre además de la comunicación directa y abierta con el cliente a establecer un canal en el que le garantiza el anonimato en el que puede expresar, no solo las incidencias que se puedan producir sino además, una valoración numérica en base a una serie

de ítems claves para la mejora en la prestación de los servicios. Son valorados por el comité de dirección, así permite adecuar los esfuerzos y recursos en aquellas partes con una puntuación inferior y así permite unificar criterios y prioridades para la toma de decisiones.

Informe comercial - Herramienta de Seguimiento

Fruto de la escucha activa a los clientes el área específica recaba información, registran incidencias que se traducen en informes, que son tratados en las reuniones de seguimiento para el correcto tiempo de reacción ante posibles noticias no favorables para la compañía. Además, el equipo comercial mantiene reuniones periódicas con la dirección con las noticias y tendencias del mercado.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

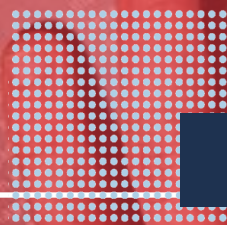
En todos los centros de la compañía la satisfacción de los clientes esta ponderada en términos de notable y de sobresaliente. Además del dato del objetivo, está lo más valioso para la compañía, las áreas de mejora en términos de análisis cualitativo que es lo que le permite adecuar los procesos a la mejora continua.

Objetivos marcados para la temática

Dada la importancia la empresa en el periodo de análisis formuló el objetivo de aumentar en el 90% el grado de satisfacción del cliente, pero a cierre del ejercicio los datos indican que dicho objetivo no se consiguió, por lo que hay que aumentar los esfuerzos. Las cifras fueron de 87,30% para los centros de la provincia de Santa Cruz de Tenerife y de 83,90% para los centros en la provincia de Las Palmas.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Conciliación familiar y laboral



En la empresa el tiempo de trabajo se organiza dependiendo del puesto que se desempeña. - El personal de producción, de administración y comercial cuenta con un horario establecido. - El personal de logística trabaja a turnos establecidos.

Normativa Interna - Política

En la entidad se trabaja para promover la conciliación entre la vida profesional y personal de sus profesionales y es por ello que se ha implantado la jornada intensiva desde el 2020. Cabe destacar esta medida, puesto que de esta forma ofrecen a sus profesionales una mayor flexibilidad de la mano de un aumento en la calidad de vida. Además, la empresa presta especial atención al disfrute de la maternidad y paternidad (mediante flexibilidad horaria, permisos, reducciones de jornadas y excedencias, según el caso). Así como otras necesidades referentes a cuidados familiares que puedan requerir nuestros profesionales. Por último, la entidad ha sabido adaptarse a la emergencia biológica con motivo de la Covid-19 fomentando el teletrabajo para aquellas áreas que lo permitían con el objetivo de preservar la salud de su equipo humano.

Igualdad de género



La empresa cuenta con un grupo de trabajo, comisión de igualdad, que vela por el cumplimiento de las acciones que se han establecido en el plan de igualdad. Se realizan reuniones de seguimiento para ver el estado de las mismas. De carácter extraordinario la organización durante el periodo de reporting, ha establecido reuniones de seguimiento y mantienen canales de comunicación interpersonal e intrapersonal de manera activa para favorecer un entorno de trabajo inclusivo de

calidad y diverso.

Plan de Igualdad - Política

La naturaleza del sector al que la organización se circunscribe de manera natural ha derivado a que la composición de su plantilla sea principalmente masculinizada, por lo que a lo largo de los próximos periodos, se deberá ajustar los desequilibrios existentes. En el último periodo la presencia de mujeres en la áreas productiva ha aumentado en pequeños casos, porque la paralización con motivo de la pandemia afectó a la organización, pero el criterio marcado en el plan de igualdad de la organización se ha mantenido. A su vez, la perspectiva de género se ha incluido en los documentos y en la manera en la que redactan informes, en la priorización de las acciones formativas de las áreas descompensadas, en la política de selección y contratación y hasta en la manera en la que los profesionales se comunican en la organización. La inclusión de criterios de igualdad también se ha establecido en el área directiva, con la denominación de una directiva en los comités de dirección.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

- El personal de la organización está sensibilizado en la política de la igualdad de la compañía. - El personal de la comisión de igualdad, está formado en materia de igualdad y planificado para próximos meses en formación de acoso en el ámbito laboral. - La empresa dispone de un programa de fomento de la contratación de mujeres en ocupaciones mayoritariamente desarrolladas por hombres. En esta línea está la contratación de dos mujeres para el área de producción y el programa de formación para una operaria de planta que ha solicitado formarse como conductora. -Se ha establecido la promoción de una responsable de área a puesto directivo con inclusión en el comité de dirección.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

De las medidas que se van tomando en la comisión de igualdad se van registrando las acciones tomadas y aquellas que por medidas ajenas a la organización no se han podido dar curso, se planifican nuevamente. - Registro número de mujeres contratadas en puestos

directivos: 1. - Registro número de mujeres contratadas en puesto de producción: 2 - Registro número de mujeres contratadas en puesto de logística: en proceso. El 50% de las medidas establecidas en el plan de igualdad se han implantado satisfactoriamente en la organización.

Objetivos marcados para la temática

- Sección de logística: Incremento del número de mujeres conductoras. - Sección de producción: Incremento del número de mujeres contratadas en las fábricas. - Dirección: Incremento de mujeres en puestos directivos. - Plan de igualdad: 100% de las medidas establecidas implantadas para el 2023.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Consciente de lo que una actividad industrial puede suponer para la seguridad y salud de sus colaboradores, la empresa desarrolla una gestión de la prevención a través de un servicio de prevención ajeno con las cuatro especialidades. Para la correcta implementación de la misma en la organización, se dispone de personal encargado en la gestión, con formación superior en materia de prevención. Durante los últimos años, motivado además por la pandemia de la Covid-19, la organización ha duplicado esfuerzos y recursos en dicha materia, debido a una campaña específica que ha denominado "la seguridad es lo primero"

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

En los últimos años se han doblado los esfuerzos para que la prevención de riesgos laborales se inserte de manera transversal en todas las áreas y decisiones de la organización. La organización dispone de una política de seguridad y salud específica integrada en varias áreas pero englobada en el sistema de gestión. Además, la empresa dispone de la certificación acreditado por AENOR de la norma ISO 45001:2018 en materia de

seguridad salud en el Trabajo en todos sus centros.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

En los últimos años los esfuerzos en materias de formación de todas las temáticas se ha intensificado pero específicamente en materia de prevención de riesgos las horas destinadas a PRL se han triplicado, pasando de 659 horas en formación en materia de prevención a 1596 horas de formación. Entre las acciones formativas realizadas destacan: - Formación básico en materia de PRL. - Formación en materia de medidas y emergencias. - Formación en la utilización de carretilla elevadora. - Formación en prevención, protección, extinción y evacuación en caso de incendios. Tanto nivel I como II. - Formación en la utilización de desfibrilador semiautomático. - Formación en primeros auxilios. - Formación en consejero de seguridad. - Formación en materia de prevención de riesgos laborales en función de los puestos de trabajo.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Las condiciones de seguridad y salud se han mejorado en el último periodo debido al férreo compromiso de la dirección de la empresa en la prevención de riesgos laborales. Además, las mejoras han supuesto un impulso por parte de los diferentes comités de seguridad y salud de los diferentes centros. Se han realizado importantes inversiones en materia de prevención en equipos y en aplicaciones como la de notificación de incidencias o la de coordinación de actividades empresariales.

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

Se han desarrollado en forma de charlas de sensibilización de hábitos saludables en todas sus vertientes de salud, alimentaria y del descanso. La empresa desea en los próximos años convertirse en una empresa saludable con la certificación correspondiente.

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

Para promover los hábitos saludables se han seguido distintas políticas: - Acuerdos con las diferentes

máquinas de vending con el objetivo de que incorporen en sus productos aquellos que presentan baja calorías o que son saludables. - Acuerdos en promoción con mejora en los precios colectivos para los gimnasios próximos al centro de trabajo. - Políticas de fruta gratuita durante la semana de la seguridad y salud en el trabajo. Así como en la campaña de "bienvenido verano". Además de fruta gratuita durante toda la jornada de trabajo se promocionaba las propiedades de las frutas según el día que tocaba. - Acciones de sensibilización presenciales u online o streaming de hábitos saludables, beneficio del descanso, higiene postural.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Tal y como se ha indicado anteriormente, la empresa realiza auditorías internas a través de consultoras externas que aseguran la imparcialidad y objetividad de el proceso. Además, también se ha garantizado la auditoría externa de renovación de normas para la ISO 45001.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Para la gestión de incidencias la empresa apostó por la creación de una aplicación informática propia destinada a la integración de cada uno de los miembros de la compañía en la gestión de la prevención. La implantación se ha desarrollado por fases, primero a los técnicos, los mandos y los delegados de prevención y pretende extenderlo a la totalidad de la plantilla en un breve espacio de tiempo. En ella se permite la gestión de incidencias, accidentes y mejoras a realizar en la empresa. Esas comunicaciones quedan reflejadas por todos, lo que le permite una mejor trazabilidad de las mismas.

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

La compañía mantiene un seguimiento propio de los indicadores de siniestralidad diferenciados por centros de trabajo que le permite un análisis pormenorizado de los incidentes. Así que el último periodo, se pudo constatar que el índice de siniestralidad se había mejorado en un 43% para los centros englobados en la provincia de Las Palmas y un 44,49% para los de la provincia de Santa Cruz de Tenerife con respecto a los

datos anteriores a la pandemia, 2019. Los índices en función de los centros son: - Índice de incidencia: Fuerteventura 12,21. Gran Canaria 9,14. La Palma 0. Lanzarote 5,53 y Tenerife 3,88 -Índice de gravedad: Fuerteventura 0,053. Gran Canaria 0,137. La Palma 0. Lanzarote 0,010. Tenerife 0,011 - Índice de frecuencia: Fuerteventura 5,73. Gran Canaria 4,29. La Palma 0. Lanzarote 2,59 y Tenerife 1,82

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

El periodo de tiempo analizado coincidió con la renovación de las certificaciones. Se realizaron auditorías internas durante 3 jornadas a 8 horas diarias y las auditorías externas, ascendieron a 5 jornadas a 8 horas diarias.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

En el objeto de estudio, el 60,57% de la plantilla ha recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales. Si lo referenciamos al número de horas que se han recibido formación en materia de formación el dato asciende a 1.596 horas. Se ha producido un aumento del 142,98% con respecto al periodo anterior.

Objetivos marcados para la temática

- Incrementar el número de acciones formativas eficaces en materia de PRL con respecto al periodo anterior. Será propuesto para el próximo ejercicio.
- Incremento del número de acciones formativas en materia de PRL con respecto al periodo anterior.
- Disminución del índice de incidencia.
- Aumento del número de acciones preventivas realizadas en función de las acciones planificadas.
- Disminución en un 2% del número de lesiones por sobreesfuerzos en los diferentes centros

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la

entidad 

Uno de los pilares en los que se sustenta los principios del Pacto Mundial es la lucha contra la corrupción, además es esencial para un buen desarrollo en las políticas de RSE. Se ha realizado una implantación progresiva de todos los principios quedando rezagado el correspondiente de la lucha contra la corrupción. Es por ello, que así lo manifiesta el director general de la compañía como compromiso y objetivo prioritario al corto plazo de la organización en su carta de renovación del compromiso.

Objetivos marcados para la temática

- Implantación de un código de conducta que implique a todas las partes interesadas de la compañía: En proceso de ejecución.

Formación al

empleado/a



La formación es un pilar fundamental para la organización, necesita de talento y la gestión responsable de su equipo humano. Las acciones formativas se clasifican en las diferentes áreas de la gestión, calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. En los últimos periodos la organización a duplicado el número de horas destinadas a la formación porque contar con un equipo humano comprometido, preparado y diverso es fundamental para afrontar con éxito los retos.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

La organización cuenta con un plan anual de formación que es revisado periódicamente para dar respuesta a la agilidad a los cambios normativos y de tendencia que se producen en el entorno. El mismo está especificado en las áreas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales. Es deseo de la empresa intensificar en

el número de acciones formativas. Ciertamente, durante el periodo de estudio las webinars muy utilizadas con motivos de la pandemia no se registraban como acciones formativas debido a que algunas no se podían acreditar la asistencia.

Formación - Acción / Proyecto

Durante el periodo de estudio, el número de acciones online o en modalidad de videoconferencia se aumentó de una manera significativa pero la empresa es partidaria de la formación presencial porque el elemento motivador entre compañeros es más enriquecedor por medios físicos. En el último periodo, debido a cambios normativos en materia ambiental, el porcentaje de acciones formativas de la rama del medio ambiente fue el mayoritario con un 49% de las acciones formativas frente a un 26% para calidad o un 25% para PRL. Es deseo de la empresa que exista una equidad en la distintas áreas.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

No todas las acciones formativas son acciones válidas desde el punto de vista de la eficacia. Tras la finalización de las formaciones, se le pregunta al personal si la acción formativa ha cumplido las expectativas. Además, se traza con la respuesta que los diferentes responsables tengan de dichos cursos. Esta combinación determinará la eficacia de las dichas acciones formativas.

Horas de formación por categorías profesionales - Indicador de Seguimiento

Dentro del plan de formación de la compañía se realiza un registro de las horas de formación en función de las secciones a las que pertenecen las diferentes categorías profesionales y por centro de trabajo. - Sección de administración (horas): Fuerteventura 63. Gran Canaria 513. La Palma 75. Lanzarote 199. Tenerife 624. - Sección comercial (horas): Fuerteventura 402. Gran Canaria 357. La Palma 40. Lanzarote 114. Tenerife 1680. - Sección producción (horas): Fuerteventura 116. Gran Canaria 539. La Palma 4. Lanzarote 95. Tenerife 1231 - Sección logística (horas): Fuerteventura 163. Gran Canaria 181. La Palma 0. Lanzarote 46. Tenerife 532

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El 91,40% de la profesionales de la compañía han recibido alguna de las acciones formativas. Si presentamos los datos por centros de trabajo, el resultado es: - Fuerteventura 81% - Gran Canaria 52% - La Palma 36% - Lanzarote: 100% - Tenerife: 138%

Objetivos marcados para la temática

Se ha incrementado con respecto al periodo anterior en un 50% el número de horas, las áreas de la organización que más se han visto impulsadas por la palanca formativa han sido las relativas a la gestión ambiental. La empresa promoverá la equidad en el reparto de horas y acciones formativas, de las diferentes áreas que forman la organización.

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



El cuidado del medio ambiente forma la esencia de la organización, a través de sus elementos de identidad corporativa, cultura y valores se le traslada a todos los profesionales que forman parte de ella.

Política Ambiental - Política

La política del SIG es un manifiesto de compromiso de la más alta dirección en la que declara que la propia actividad de la compañía medirá todas aquellas externalidades que produce al medio ambiente y compensará los daños que podrá ocasionar debido a su actividad productiva.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

- La empresa imparte charlas en su programa de formación interna. - Informa acerca de los efectos que

su actividad produce al medio mediante el análisis de evaluación de aspectos ambientales. - Sensibiliza acerca de la correcta utilización de materiales absorbentes para evitar la contaminación de su entorno. - Realiza campaña informativas de la correcta utilización de los recursos naturales, trazados con los ODS. - Dispone de un dossier con las buenas prácticas ambientales en el taller. - En el plan de acogida del personal se detalla de manera exhaustiva las buenas prácticas ambientales en función del área del que formes parte.

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

Periódicamente se establecen los objetivos ambientales y se le realiza un seguimiento a través del registro de indicadores, que van acusando en tiempo real la consecución de los mismos, cualquier desviación que se produzca es tratada como una no conformidad para buscar medidas correctoras que atenúen o eliminen los efectos nocivos de esa desviación.

Objetivos marcados para la temática

- Número de horas de formación en materia de medio ambiente recibida por el personal ha aumentado en un 66,21% de un periodo con respecto al otro. - Número de trabajadores que reciban acciones de formación o sensibilización específicamente en ODS: en proceso. - Número de jornadas en sostenibilidad en la que participe los trabajadores: en proceso.

Oportunidades para jóvenes con talento



Durante el ejercicio, la organización ha firmado un convenio de beca con la Fundación de la Universidad de La Laguna lo que le permitirá la inclusión de conocimientos prácticos a personas recién tituladas, con lo que se le brinda la primera inserción laboral de titulados universitarios.

Política RSE - Política

La incorporación de personal recién titulado fomenta la diversidad generacional en los centros de trabajo, en el que los profesionales de la compañía se sienten valorados y se enriquecen las plantillas, con el saber hacer de unos y las ganas de otros. Además, la incorporación de jóvenes favorece el aporte social como empresa socialmente responsable con un grupo de más de 250 profesionales.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

Programa de beca tradicional con la Fundación de la Fundación de la Universidad de la Laguna.

Reunión con los jóvenes empleados - Herramienta de Seguimiento

Durante la duración del programa, se mantienen reuniones periódicas con el objetivo de que el área de RRHH y de RSE evalúen la integración del alumnado en el centro de trabajo.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

Dado que la acción está en proceso aún no se puede proporcionar el dato del número de becarios contratados tras las prácticas laborales.

Objetivos marcados para la temática

- Nº de becas tutorizadas: en proceso de consecución.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



La organización favorece un entorno inclusivo en el que se garantiza, además del cumplimiento legislativo, el establecimiento de objetivos de inclusión que superen los mínimos establecidos.

Normativa Vigente - Política

Desde el área de recursos humanos se trabaja firmemente en implantar el valor de equidad como eje primordial en la política de contratación que erradique cualquier tipo de discriminación y que asegure la plena igualdad de oportunidades en la organización.

Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Contratación de trabajadores en la actividad de la clasificación de plásticos en el centro de Gran Canaria para garantizar la inserción social de personas con discapacidad.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Tal y como se establece en el plan de igualdad de la compañía, la empresa fomenta la contratación de mujeres en las áreas de producción y logística para que se produzca equidad efectiva entre géneros.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Se ha creado un canal de comunicación que garantiza la confidencialidad de los profesionales pero que le permite a la organización saber de primera mano tanto las denuncias, como las sugerencias de mejora. A su vez, se ha establecido un protocolo para el correcto funcionamiento.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Tras la implantación, el número de comunicaciones puede ser un buen indicador del desempeño pero se han registrado muy pocas comunicaciones, inclusive hay centros en los que no se han producido ninguna. Por lo que se deberá fomentar con campañas de comunicación interna la utilización.

Objetivos marcados para la temática

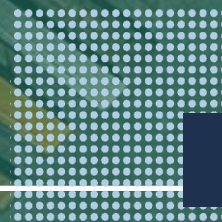
- Garantizar un mínimo de un 2.6% de personas con



discapacidad. - Representatividad de ambos géneros en todas las áreas de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



La evaluación de todos los proveedores que realiza la entidad le ofrece una garantía de calidad tanto para la prestación del servicio como por el compromiso ambiental y de condiciones de seguridad y responsabilidad a sus trabajadores por medio de la homologación a éstos.

Política de Compras - Política

Como parte del SIG se dispone de un procedimiento de compras y evaluación de proveedores en el que se detalla las instrucciones para la evaluación y los criterios de homologación. En dicha política se compromete a disponer de un diagnóstico y clasificación de proveedores en base a criterios de calidad, medio ambiente, seguridad y responsabilidad.

Revisiones periódicas - Acción / Proyecto

Anualmente se le informa a dichos proveedores que serán evaluados y se le informa además de los parámetros así como la escala de valoración. Además, se aprovecha para divulgar los cambios que se produzcan en la política del SIG.

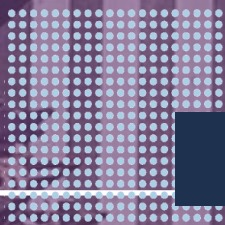
Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Desde el área de SIG se realiza el seguimiento de la homologación en función de las incidencias que se hayan producido durante el periodo. Con la colaboración de los responsable de área, que se encargan de la gestión de compra con ellos, se valora con la intención de determinar si los estándares son los compartidos con el de la empresa. En el periodo los responsables van registrando las incidencias que se van produciendo compartiendo en todo momento la información con el área de SIG para la apertura de no conformidades si se diera el caso o inclusive el rechazo de dicho proveedor.

Objetivos marcados para la temática

Se va realizando un registro del número de proveedores rechazados durante el periodo de estudio, siendo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife el rechazo de un proveedor y de ninguno en la provincia de Las Palmas.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local



La empresa quiere ser un miembro activo de las comunidades locales en las que opera y por ello, mantiene un diálogo abierto que le permite conocer las preocupaciones de la sociedad. Solo así, puede responder mediante una gestión responsable que garantice el bienestar, maximice los impactos económicos pero que no sean las únicas dimensiones a tener en consideración. El enfoque social de Martínez Cano parte de la vocación del buen vecino canalizada en una participación en las comunidades locales.

Política RSE - Política

Desde que en el 2017 el Cabildo Insular de Tenerife condecoraba a Martínez Cano con el sello social de RSE por su involucración en diferentes proyectos de corte social y ambiental. Martínez Cano siente como obligación contribuir en proyectos de concienciación ciudadana de manera periódica y continuada, destinada a toda la población, en especial el público estudiantil como por ejemplo con su campaña "Reciclar no tiene edad".

Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

- Contribución a la campaña "Cuenta conmigo kilómetros por alimentos". Los trabajadores a través de la descarga de una APP convierten sus pasos en alimentos para el Banco de Alimentos de Las Palmas. Los trabajadores recibían un diploma de agradecimiento. Una maratón solidario se convertía en 5 kilos de alimentos. - La empresa colabora con el área de voluntariado ambiental del Cabildo Insular de Tenerife de manera continuada en la dotación de material para que puedan realizar recogida de residuos por los diferentes parajes de la isla. La colaboración en especie puede ser a través de guantes, bolsas, agua, así

como material de promocional. - Muestra el compromiso mediante el patrocinio en diferentes eventos sociales y deportivos más relevantes como la práctica del deporte a través del patrocinio de la ATP Challenger Gran Canaria. - Participa en diferentes ferias por los distintos municipios del archipiélago fomentando la divulgación de prácticas sostenibles por medio de diferentes campañas: ¿Cómo quieres que sea tu mundo? , Salvavidas, la Feria sostenible, ecoguardianes marinos, encuentra su pareja centrado en los ODS. - Disponemos de distintos acuerdos con entidades de formación en la que se realiza un acogimiento de alumnos en prácticas curriculares en programas de formación para el empleo para que los alumnos puedan finalizar sus estudios. - Colabora con la Asociación EcoMEI (proyecto ARBoI) estudiantes del IES Politécnico de Las Palmas que crearon como proyecto la recuperación y reciclaje de cualquier instrumento de escritura inservible de naturaleza fundamentalmente plástica. - Realizó una donación económica al Cabildo Insular de La Palma para los afectados del Volcán de La Palma.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

Desde el área de RSE junto con la dirección determinan cuáles son los proyectos a colaborar y determina la dotación económica. Una vez realizado se presenta informe con el impacto conseguido por la campaña o la colaboración social.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Indicador de Seguimiento

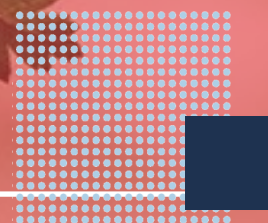
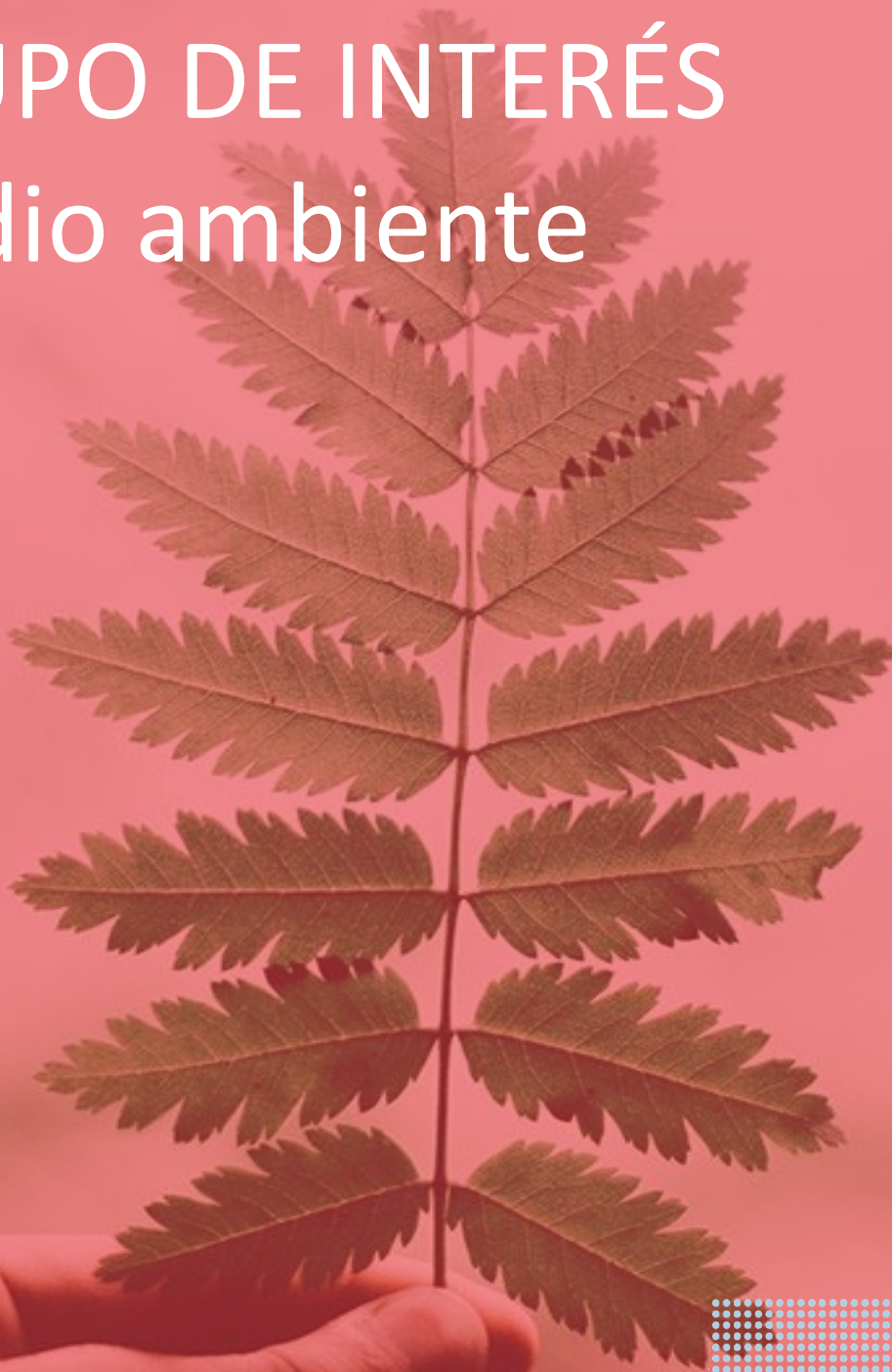
Durante el ejercicio la empresa ha realizado donaciones a distintas entidades sin ánimo de lucro y fundaciones que realizan acciones de tipo social por importe de 42 miles de euros.

Objetivos marcados para la temática

Incrementar en un 10% la cuantía destinada a acciones sociales: en proceso.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Protección de la biodiversidad



La entidad por su amplia trayectoria se siente en la obligación de que todos los alumnos y alumnas adquieran los conocimientos teóricos y prácticos para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenible. La aportación que la entidad realiza para dichos ODS viene encuadrada en su compromiso férreo desde hace más de 7 años con los centros escolares en las Islas Canarias. Es por ello, que abre sus puertas por medio de visitas guiadas en los que el alumnado comprende de primera mano el ciclo del reciclaje.

Política Ambiental - Política

La política del SIG está orientada a todas las partes interesadas de la compañía así, se dedica un especial apartado al hecho de formar e informar a todas aquellas personas que sientan curiosidad en comprender qué es lo que realizamos en nuestros centros productivos.

Formación sobre la protección de la biodiversidad - Acción / Proyecto

En los centros se imparten charlas y visitas a las instalaciones en las que el alumnado ve la realidad de la gestión de los residuos en un territorio tan sensible como son las Islas Canarias. El compromiso no se reduce a la sesión formativa por parte del docente, sino que se produce un acompañamiento a posteriori en el aula, con la dotación de papeleras para decorar y pósters para que el mensaje perdure en el aula, así como un obsequio didáctico para todos los participantes.

Objetivos marcados para la temática

Con el objetivo de que cada vez más personas estén sensibilizadas con el desarrollo sostenible, la empresa

en un ejercicio de transparencia, abre sus instalaciones para vincular a la ciudadanía en el compromiso ambiental y en la alineación de los ODS en su política de gestión. Para el próximo ejercicio el objetivo será incrementar en un 20% las cifras de visitas con respecto a años precedentes.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



La empresa dispone de un procedimiento de evaluación de aspectos ambientales, con lo que periódicamente determina aquellos aspectos que producen externalidades al medio, a través de una metodología que determina la significancia. Esta metodología permite identificar dónde hay que aunar esfuerzos, puesto que identifica aquellos aspectos significativos. Así se establece un criterio objetivo a la hora de formular los objetivos ambientales. Además para la correcta implementación en toda la cadena de valor de la compañía se sigue una perspectiva de ciclo de vida en todos los procesos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

El SIG dispone de procedimientos para la gestión ambiental tales como la identificación y evaluación de aspectos, identificación de requisitos legales, situaciones de emergencias, compras y evaluación de proveedores con criterios ambientales, con lo que se consigue que la dimensión del medio ambiente está integrada en la gestión de la organización.

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

El SIG evalúa constantemente todos aquellos outputs que se producen en el medio, la medición permite el margen de mejora. La empresa dispone de un registro de indicadores ambientales que son evaluados trimestralmente, con la intención de analizar la tendencia que se produce. Este control lo mantiene desde el 2012, año en el que implantó el SIG hasta la

actualidad y en el que han incorporado mejoras ya sean derivadas por las áreas de mejoras propias como las detectadas por externos en forma de auditorías.

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

Periódicamente se reúnen desde área de SIG con los responsables de los procesos en el que se informan de los avances e hitos ambientales que se van produciendo, así como la apertura de no conformidades o vigilancias de aquellos en determinados ítems. La transparencia llevada a cabo en los últimos tiempos ha favorecido que a todos los profesionales se le sensibilice a través de diferentes campañas en el que se informan de los datos y los hitos conseguidos con la finalidad de aunar esfuerzos.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para garantizar la imparcialidad de los procedimientos además de contar con un procedimiento de auditoría, la organización realiza auditoría tanto internas (con personal externo) así como auditorías externas con el fin de llevar a examen a sus procesos. Todas aquellas evidencias que sean detectadas ya sean no conformidades, observaciones e inclusive áreas de mejora se trabajan durante el periodo posterior al análisis con lo que le permite que la organización se introduzca en la mejora constante.

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Durante el periodo de estudio se han conseguido importantes hitos ambientales como lo son la reducción Ton de CO2 emitidas a la atmósfera en un 16,40% con respecto al 2019 (alcance 1 y 2).

Objetivos marcados para la temática

Durante el periodo de análisis se han conseguido importantes hitos como el cumplido en la reducción en un 10% en el consumo de combustible a los 100 km de los vehículos comparando el 2021 con el 2019. (2020 la actividad de la empresa con motivo de la pandemia se vio afectada). Otro de los objetivos conseguido es el

propuesto en la reducción de un 20% en la generación de residuos procedentes del rechazo de las plantas de clasificación con respecto al 2019 para el 2021. El objetivo para la provincia de Santa Cruz de Tenerife se consiguió en un 44,30% y para la provincia de Las Palmas en un 75,93%.

Cambio Climático



En los próximos periodos se presentan años de grandes desafíos en lo que al cambio climático se refiere. La emergencia ambiental declarada obliga a producir y consumir de una manera diferente para así, gobernarse de una manera responsable. Los esfuerzos de la compañía estarán destinados en combatir los efectos del cambio climático. Nos expresamos en futuro porque aunque ya se están realizando esfuerzos, la empresa los reforzará para el próximo ejercicio. Para ello, se apoyará en los programas de Pacto Mundial con el objetivo de alinear los esfuerzos individuales de la compañía con los compromisos mundiales.

Política contra el cambio climático - Política

Desde el compromiso de la más alta dirección de la compañía se adaptará la política del SIG al reto del cambio climático durante el próximo ejercicio con la adhesión al Pacto Mundial de programas específicos.

Movilidad Sostenible



Dentro del análisis de materialidad que ha realizado la compañía para la integración de los ODS en su estrategia, se muestra que se debe contrarrestar el impacto negativo debido a la generación de cantidades de CO2 por el funcionamiento de los vehículos, es por eso que la empresa muestra el compromiso calculando su huella de carbono a través del Ministerio para establecer de manera paulatina su reducción.

Política de Movilidad Sostenible - Política

Se prevé la implementación de una política de movilidad que incluya una formación exhaustiva de todos los conductores de la empresa. Esta política se materializa en acciones, indicadores de cara al próximo ejercicio bajo el objetivo de contribución al cambio climático.

Política Ambiental - Política

La sólida política ambiental instaurada en la compañía ha propiciado que constantemente la variable ambiental esté integrada en muchas de las decisiones de la empresa. Por ello, continuamente la empresa mantiene un programa de mantenimiento preventivo de los vehículos así como, una política de renovación, disminuyendo la edad media de la flota, para reducir así las emisiones.

Establecimiento de rutas de transporte corporativas - Acción / Proyecto

En cuanto a paliar las emisiones de gases de efecto invernadero toda la flota de vehículos de la compañía dispone de un sistema de medición que cada transporte realiza al medio. Por lo que, con estos datos obtenido se realiza un análisis para optimizar, en la medida de lo posible, cada una de las rutas intentando aumentar la eficacia ambiental en las emisiones derivadas de los transportes.

Formar o sensibilizar a cerca de la movilidad sostenible - Acción / Proyecto

En ocasiones no es lo qué hacemos sino el cómo lo hacemos, por ello la empresa a raíz de la información que proporciona los dispositivos colocados en los vehículos acerca de las emisiones, ayuda a determinar las necesidades formativas de los trabajadores que se dedican a la conducción.

Flota de vehículos corporativos eléctricos - Acción / Proyecto

Los vehículos que son necesarios para la realización de los servicios a los clientes, son vehículos pesados y la

tecnología eléctrica aún no está lo suficientemente desarrollada. Por ese motivo, la empresa ha optado por actualizar constantemente la flota utilizando las últimas tecnologías en motores de combustión con bajo impacto en emisiones.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Tanto por parte del departamento de logística como desde el SIG se realizan conjuntamente controles de las emisiones de los vehículos que permiten agilidad en la toma de decisiones.

Objetivos marcados para la temática

Durante el periodo de análisis se han conseguido importantes hitos como el conseguido con la reducción en un 10% en el consumo de combustible a los 100 km de los vehículos, comparando el 2021 con el 2019. (Se decide no comparar con el 2020 porque la actividad de la empresa con motivo de la pandemia se vio afectada).

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Desde el año 2019 la empresa forma parte como patrono de la Fundación Foresta. Ser patrono le supone un compromiso que va más allá del patrocinio o del mecenazgo, es una colaboración estrecha en el que se comparten valores corporativos. Si se busca un para qué, se llega a la esencia del por qué se hacen las cosas, llegando a la esencia del valor compartido de la preocupación, tanto de Foresta como de Martínez Cano, por el entorno del que forma parte.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Las Islas Canarias u más concretamente las islas orientales del archipiélago, están en riesgo de desertificación, su preocupación por la preservación del territorio han llevado a la empresa a contribuir para

paliar el riesgo de desertificación y desertización en Canarias y mejorar la calidad del aire. Por este motivo y porque es consciente de la fragilidad del territorio su política del SIG

Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Durante el periodo la empresa calculó sus emisiones de CO2 produciendo una mejoría notable con los datos antes de la pandemia, mejorando en un 16,40%. Además, la actividad de reforestación se vio compensada con la plantación de 1.200 árboles, equivalente a la compensación de 12 ton (periodo de permanencia 30 años) a través de la colaboración de la Fundación Foresta.

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

Se realiza un riguroso análisis a través del cuadro de mando de indicadores de la variable ambiental, que implican a varias áreas de la organización y que su medición y control permite el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

El indicador en el último ejercicio se ha visto favorecido en un 16,40% si lo comparamos a datos previos a la pandemia.

Objetivos marcados para la temática

Para el próximo periodo se propone una mejora del 10% en las emisiones de CO2 con respecto al 2022.

Medidas de economía circular



Entre muchos de los conceptos que condicionan la economía circular, la gestión de los residuos tiene un papel destacado, especialmente en Canarias dado el alto consumo que implica el desarrollo de la actividad turística. Para remontarnos a los orígenes de Martínez Cano debemos ir 53 años atrás, cuando no habían dicotomías en los modelos económicos. La propia razón de ser de la empresa es, transformar un residuo en un recurso y la de ayudar a sus clientes a conseguirlo con la menor de las externalidades posibles.

Política de Economía Circular - Política

La naturaleza de la empresa es apostar por la economía circular, su actividad consiste en la recuperación y clasificación para su introducción en el ciclo productivo y del reciclado de una amplia amalgama de residuos no peligrosos. La gran variedad de residuos que son gestionados en nuestras instalaciones, hace que el reto de minimizar la cantidad de residuos que no pueden ser valorizados, sea uno de los objetivos prioritarios en la organización. De hecho, en los últimos tiempos, se han conseguido grandes hitos en este aspecto debido a la mejora del sistema productivo, a los controles internos así como, en la mejora en la formación e información de su equipo humano. La empresa es consciente de que hay grandes retos ambientales a los que se debe poner atención pero la apuesta y la integración de los ODS marca la hoja de ruta para hacerles frente.

ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Oportunidades para jóvenes con talento



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Inserción y accesibilidad de personas con

discapacidad



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades, 03 | Salud y Bienestar

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Medioambiente

Protección de la biodiversidad



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

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Cambio Climático



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

Movilidad Sostenible



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Medidas de economía circular



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2021

