



# **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021**

<b>01.- DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>pág. 3</b>
<hr/>	
<b>02.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>pág. 4</b>
<hr/>	
<b>03.- PERFIL DE LA EMPRESA</b>	<b>págs. 4 - 11</b>
INFORMACIÓN GENERAL	4
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	5
LÍNEAS DE PRODUCTO	6
NUESTRA FORMA DE TRABAJAR	7-10
PROYECTOS REALIZADOS	11
<hr/>	
<b>04.- POLÍTICA Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>págs. 12 - 18</b>
POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	12
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	13
PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS	14-16
PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS	17-18
<hr/>	
<b>05.- GOBIERNO CORPORATIVO</b>	<b>págs. 19 - 21</b>
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	19
GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	19-20
POLÍTICA ANTI-CORRUPCIÓN	20
REQUISITOS LEGALES Y PREVENCIÓN DE SANCIONES	20-21
<hr/>	
<b>06.- DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	<b>págs. 22 - 25</b>
GRUPOS DE INTERÉS	22
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	22-24
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	24-25
<hr/>	
<b>07.- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE</b>	<b>págs. 26 - 33</b>
PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL	26
EFICIENCIA ENERGÉTICA	26
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	27
CONSUMOS: ENERGÍA, RECURSOS NATURALES	28-29
RESIDUOS GENERADOS	30-32
EMISIONES A LA ATMÓSFERA	32
EVALUACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS	32-33
OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES	33
<hr/>	
<b>08.- DESEMPEÑO SOCIAL</b>	<b>págs. 34 - 49</b>
<b>EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA:</b>	
EMPLEO	34-35
RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN CON LOS TRABAJADORES	35-36

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36-37
PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES	37-38
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	38-39
FOMENTO DE ACCIONES DE EMPRESA SALUDABLE	39-40
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	40-41
NO DISCRIMINACIÓN	41-42
<b>EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD:</b>	
PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD LOCAL	43-48
EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES	49

---

**09.- OBJETIVOS DEL PACTO MUNCIAL** **págs. 50 - 55**

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	50-51
17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	52-53
CORRELACIÓN ENTRE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS	53
INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL	54-56

---

**10.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI** **págs. 57 - 67**

## 01. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

---

En Santiago de Compostela, a 23 de noviembre de 2022

A nuestros Grupos de Interés,

Me complace presentarle nuestra Memoria de Responsabilidad Social Corporativa correspondiente al ejercicio 2021, 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.E. Costa Vella  
15707 Santiago de Compostela - España  
info@moonoff.com - www.moonoff.com

D. Francisco José Dosil Blanco (Socio Administrador)

## 02. INTRODUCCIÓN

---

EL presente documento contiene la Memoria de Sostenibilidad de Moonoff que se publica con el objetivo de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales del año 2021, poniendo en valor los resultados e impactos de nuestro trabajo.

Para la elaboración de la presente Memoria y la determinación de los contenidos principales a incluir, hemos seguido las directrices del estándar de reporte internacional **Global Reporting Initiative (GRI)**, en su versión más actualizada, GRI Standards, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030 y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, organismo al que estamos adheridos.

## 03.- PERFIL DE LA EMPRESA

---

### INFORMACIÓN GENERAL

Países en los que operamos	España, USA, Ecuador, Chile, Mexico, Perú, Colombia, Bolivia
Mercados en los que operamos y tipos de clientes	Administraciones públicas, empresas privadas.
MISIÓN, VISIÓN, VALORES	<p>Misión: desarrollo de productos de calidad a la par que una solución innovadora</p> <p>Visión: convertirnos en un referente en innovación y tecnología del sector de la iluminación LED.</p> <p>Valores:</p> <p>Compromiso con la sociedad.</p> <p>Calidad de nuestros productos.</p> <p>Responsabilidad con el medio ambiente.</p>
Iniciativas externas de carácter económico, ambiental o social suscritas por la organización durante el periodo de la memoria	<p>Ratificación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>Colaboración con asociaciones (de salud, del sector de iluminación, de gestión de residuos, ...)</p> <p>Colaboración con asociaciones deportivas a través del patrocinio.</p>
Periodo de la memoria	Enero 2021 - Diciembre 2021
Persona de contacto	<p>Patricia del Río (Responsable Sistema de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud Laboral)</p> <p>email contacto: <a href="mailto:info@moonoff.com">info@moonoff.com</a></p>

**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 otros productos eléctricos y electrónicos, así como 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.



Contamos desde el año 2020 con el sello de **Pyme Innovadora**, 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, reconocimiento otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación a las empresas que realizan actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).

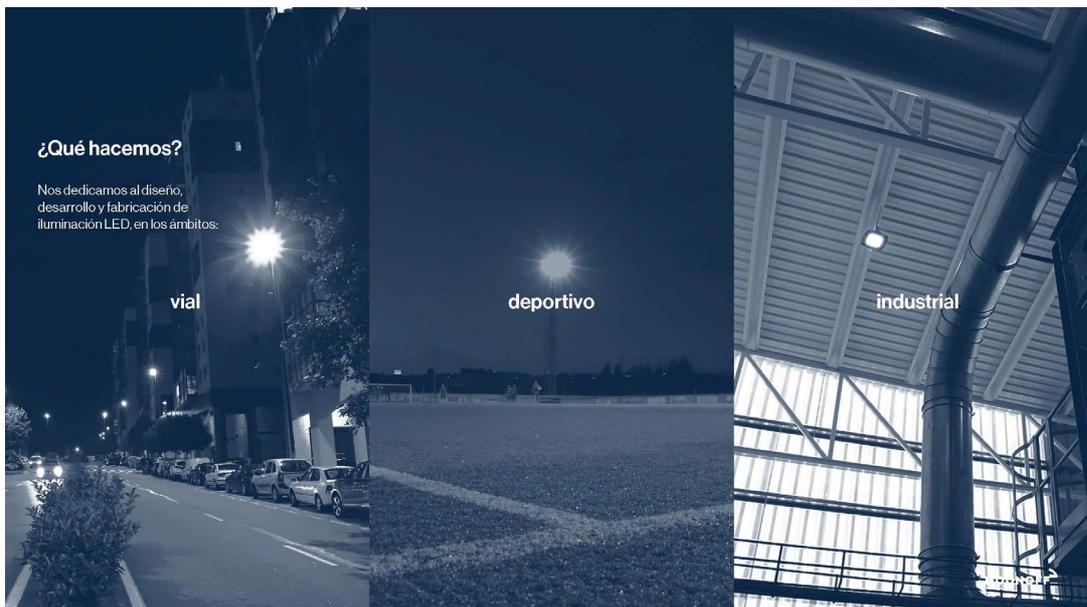


#### PYME INNOVADORA

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

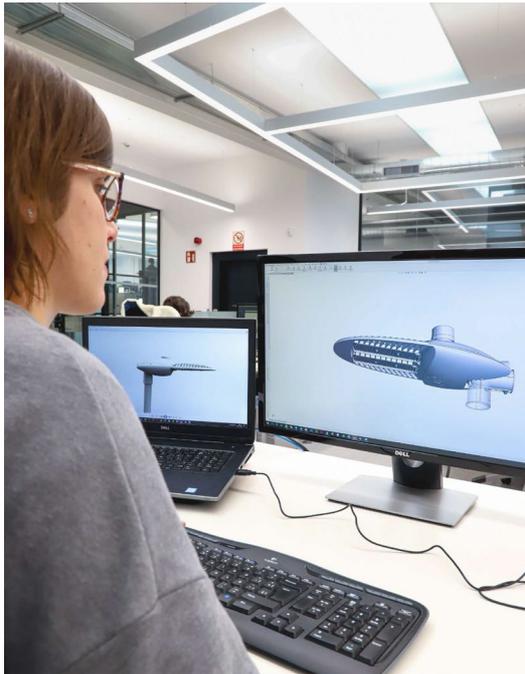
## FORMA DE TRABAJAR

### 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.

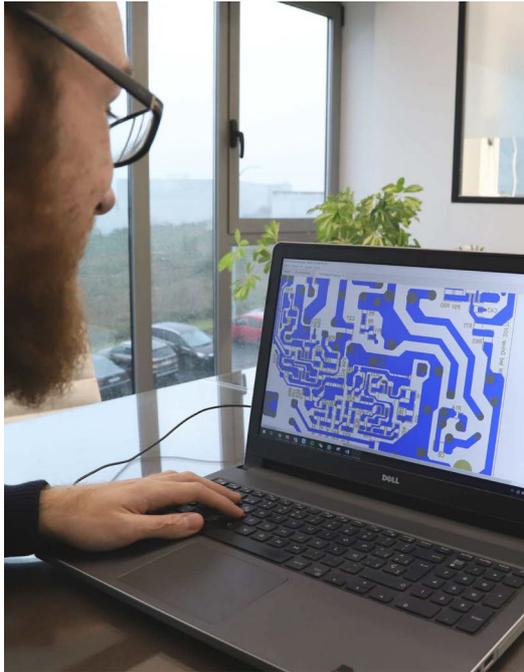
Todo ello hace posible el objetivo de la compañía: Crear productos de altas prestaciones.



## 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 luminica 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.

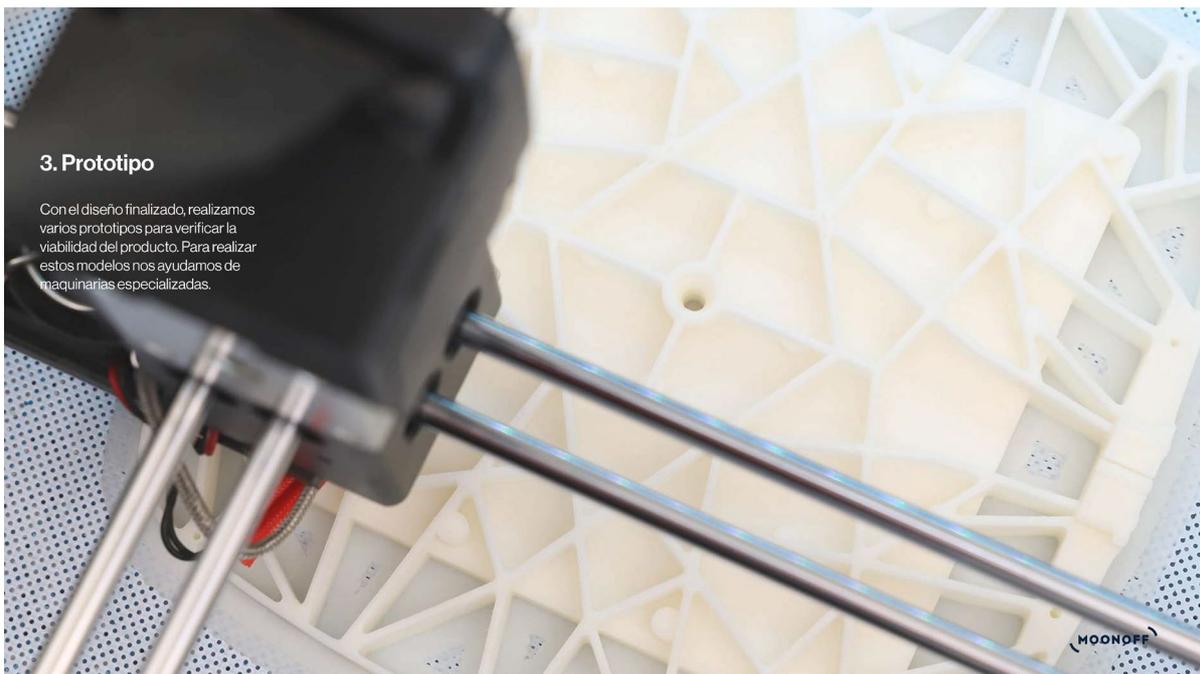




## Diseño electrónico

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 testeados 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

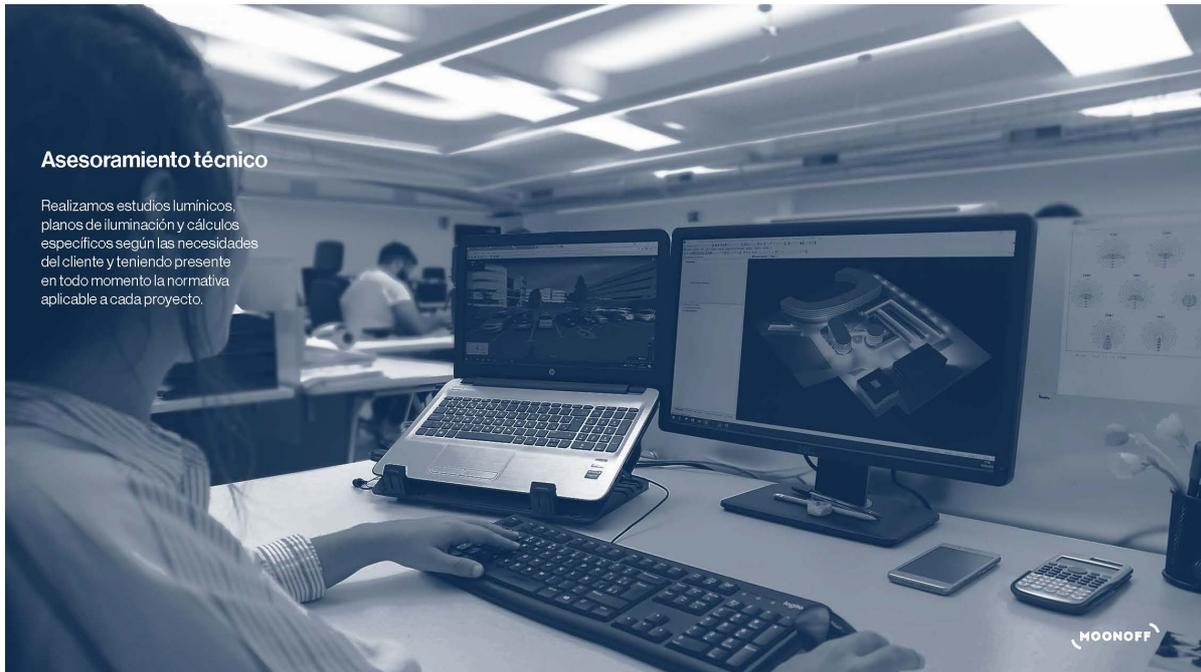
Realizados los ensayos internos, iniciamos el proceso de certificación colaborando siempre con entidades oficiales o laboratorios acreditados.





### 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 alumbrado público:



## 04.- 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:

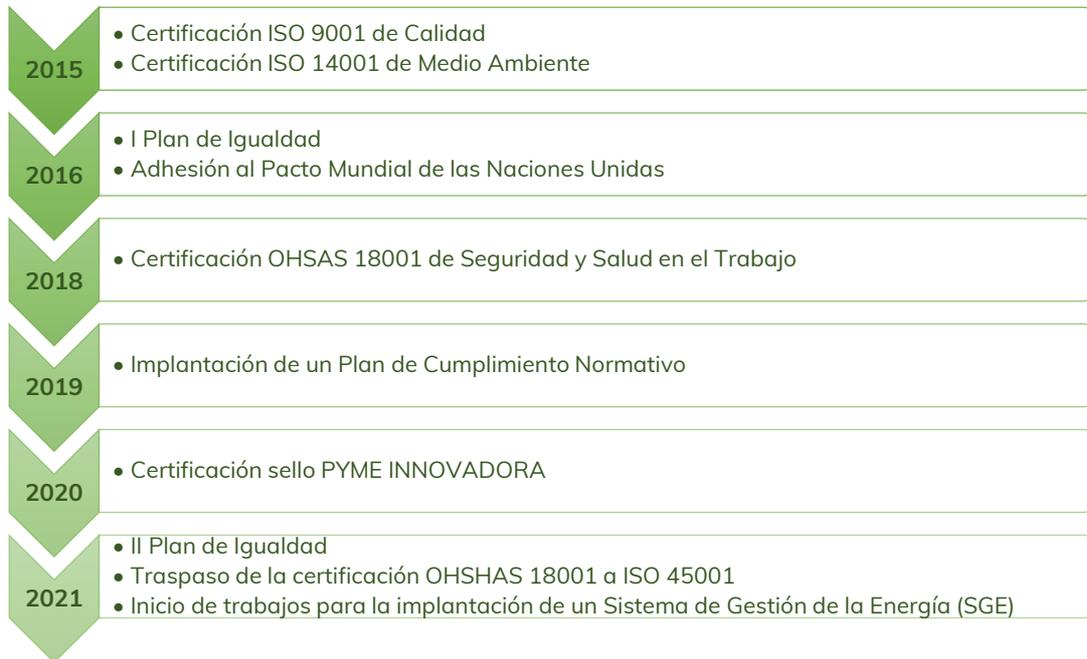
- Compromiso con la sociedad.
- Calidad de nuestros productos.
- Responsabilidad con el medio ambiente.



**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.

**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

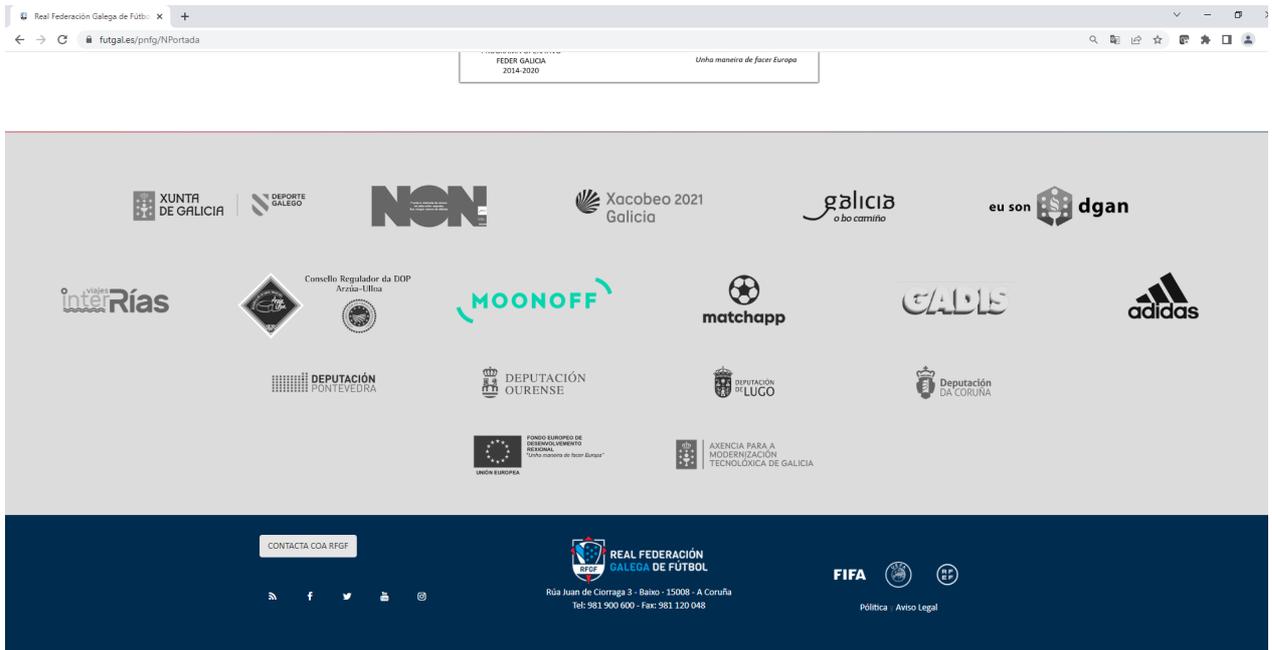
Colaboramos en la formación y aprendizaje de las personas durante y una vez finalizados sus estudios. Hemos firmado convenios con diversos centros de formación (Universidades, Centros de Formación Profesional, Fundaciones, etc.) con el fin de que sus estudiantes puedan realizar sus prácticas en nuestra 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 asociaciones deportivas:



**FUTGAL (Real Federación Galega de Fútbol)** a través de un patrocinio publicitario con banner en la página web ([www.futgal.es](http://www.futgal.es)) para la temporada 2021-2022



MONBUS OBRADOIRO CAB

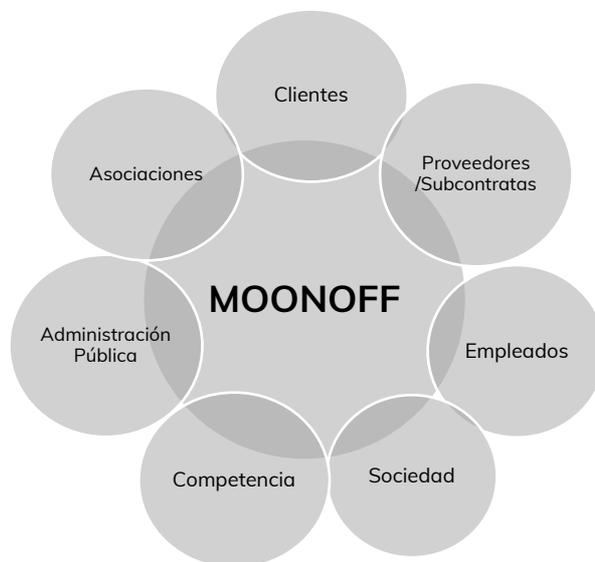
**PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

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:

- Por responsabilidad: grupos o personas con las que la organización tiene, o en el futuro puede tener, responsabilidades legales, financieras y operativas, a través de contratos, colaboraciones, etc
- Por influencia: grupos o personas que tienen o pueden tener posibilidad de influenciar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- Por cercanía: grupos o personas con las cuales interactúa la organización.
- Por dependencia: grupos o personas 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 (el personal laboral, clientes, proveedores, etc).
- Por representación.

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



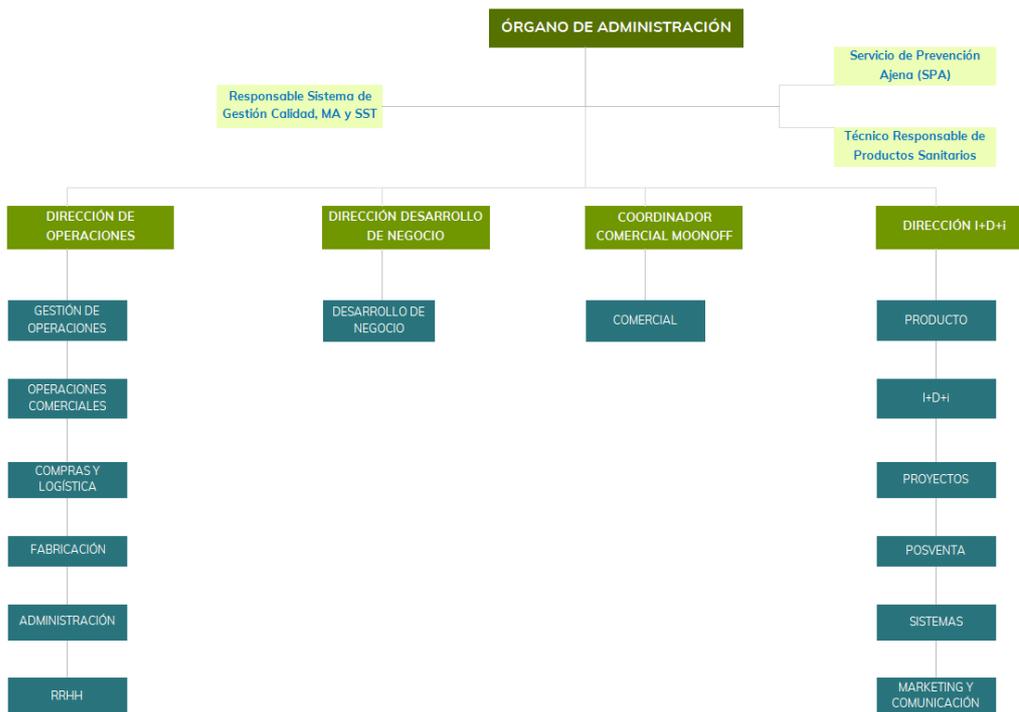
GRUPOS DE INTERES	CANALES DE COMUNICACIÓN
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación directa</li> <li>▪ Teléfono</li> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Eventos o actos específicos</li> <li>▪ Encuestas de satisfacción</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Proveedores /subcontratas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación directa</li> <li>▪ Teléfono</li> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Eventos o actos específicos</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación directa</li> <li>▪ Teléfono</li> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Plataforma gestión RRHH</li> <li>▪ Reuniones periódicas</li> <li>▪ Encuestas de clima laboral</li> <li>▪ Buzón de sugerencias</li> <li>▪ Tablón de anuncios</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Sociedad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación directa</li> <li>▪ Redes sociales (linkedin, Instagram...)</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Competencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación directa</li> <li>▪ Teléfono</li> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Visitas comerciales</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Administración Pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Telemáticamente a través de las plataformas habilitadas</li> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Correo postal</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>
<b>Asociaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Correo electrónico</li> <li>▪ Teléfono</li> <li>▪ Página web corporativa</li> </ul>

**05.- 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.

Riesgo medioambiental alto.

**Principales oportunidades**

Nuevas líneas de negocio internacionales

Nuevas tecnologías emergentes: 5G, smartcity, cargadores para vehículos eléctricos.

Mejora continua de procesos e integración de todo el sistema de gestión.

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 (ISO 45001).

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

## **REQUISITOS LEGALES Y PREVENCIÓN DE SANCIONES**

La empresa cuenta con un procedimiento para la identificación y actualización de los requisitos legales y otros requisitos de aplicación, relativos a los aspectos medioambientales de las actividades, productos o servicios que desarrollamos.

### **Prevención de sanciones por incumplimientos ambientales**

Moonoff cuenta con asesoramiento en materia de legislación medioambiental que le permite conocer con antelación la entrada en vigor de nuevas normativas locales, nacionales y europeas.

Adicionalmente y de forma trimestral, la Responsable del Sistema de Gestión realiza una evaluación del cumplimiento de todos los requisitos legales de aplicación para garantizar que se implantan las acciones precisas para su cumplimiento.

La organización cuenta además con seguros específicos de responsabilidad civil que garantizan la cobertura en caso de incidencia ambiental con afectación.

#### **Prevención de sanciones en el ámbito laboral**

El equipo de Recursos Humanos cuenta con asesores laborales para el cumplimiento legal en materia laboral y de seguridad social. velando de forma permanente por garantizar que los procesos de gestión de las personas se ajustan a la legislación vigente y también a las políticas internas de la organización en esta materia.

#### **Prevención de sanciones en el ámbito de los riesgos laborales**

Moonoff cuenta con un servicio de prevención ajena que, entre sus funciones, tiene la de actualizar la legislación en materia de prevención de riesgos y seguridad industrial.

Adicionalmente y de forma trimestral, la Responsable del Sistema de Gestión realiza una evaluación del cumplimiento de todos los requisitos legales de aplicación para garantizar que se implantan las acciones precisas para su cumplimiento.

#### **Prevención de sanciones de carácter fiscal o financiero**

Moonoff cuenta con asesores en materia fiscal que dotan a la organización de todos los mecanismos precisos para el cumplimiento legal en materia fiscal.

Además, anualmente sus cuentas y procedimientos relacionados son auditadas de forma externa por un organismo independiente.

#### **Prevención de las sanciones por mala circulación**

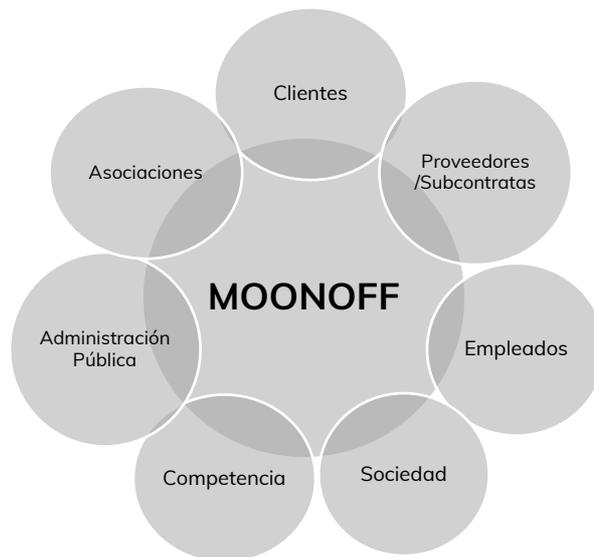
Todo el personal trabajador, en el momento de su incorporación, recibe una guía con formación específica sobre buenas prácticas de conducción y respeto a las normas de circulación (Guía de buenas prácticas al volante y Guía de conducción eficiente). Igualmente, se les hace entrega de una circular normativa con especificaciones acerca del uso de los vehículos de empresa, que recoge la política interna de la empresa en esta materia.

## 06.- 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	AÑO 2021
Ventas netas	6.245.401,37 €	6.436.798,55 €	16.515.646,94 €
Patrimonio a 31 de diciembre	1.067.581,56 €	1.156.301,41 €	2.136.202,08 €
Cifra de gastos operativos	765.122,69 €	985.629,98 €	1.403.700,97 €
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	584.842,18 €	820.513,98 €	1.211.355,62 €
Subvenciones recibidas de administraciones publicas	3.000,00 €	28.925,80 €	22.469,88 €

## Gestión de la innovación

La empresa cuenta con un departamento con dedicación exclusiva a I+D+i, trabajando día a día en el desarrollo e implementación de características adicionales, mediante el aporte de valor añadido a los productos de la entidad, buscando la diferenciación frente al mercado mediante la oferta de soluciones eficientes y con la máxima calidad.

La entidad ofrece productos de calidad, fabricación eficiente y comercialización ágil. La ISO 9001 e ISO 14001 en diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos de iluminación LED y otros productos eléctricos y electrónicos, le avalan como líderes de sector. Con unas instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus proyectos, los cuales se dividen en una serie de fases para la efectiva gestión del ciclo de desarrollo de los productos:

- Análisis del mercado y de la competencia
- Diseño del producto y homologación de componentes
- Prototipado y ensayos para la verificación del producto y sus características
- Validación, estimación de vida útil y certificación
- Fabricación, producción y ensamblaje final

Para la compañía, la innovación representa un valor de empresa, desarrollándose desde la selección de personal, proceso fundamental para la continuidad de los valores de la compañía. Con una amplia inversión en I+D, para la empresa todos los recursos son piezas clave en el desarrollo del proceso, derivando en un método de trabajo ágil, comunicativo y en equipo, buscando crear un ambiente positivo para la integración de todos los recursos.

Entre los **proyectos de innovación tecnológica (IT)** desarrollados a lo largo del ejercicio 2021, cabe señalar los siguientes:

- Sistemas de iluminación urbana e industrial
- Soluciones para Smart City:
  - o Hardware: luminarias y dispositivos que cuentan con sistemas de control electrónico para la gestión inteligente de la iluminación en el espacio público
  - o Software: sistemas informáticos que permiten el control y la planificación de la iluminación del espacio
- Desarrollo de cargadores para vehículos eléctricos

### Objetivo científico-tecnológico

En esta anualidad, Moonoff ha perseguido la excelencia en el diseño y desarrollo de luminarias para ámbitos urbanos, en los que se busca la eficiencia energética y la seguridad, como para ámbitos productivos, incluida la incursión en el sector de la horticultura.

### Objetivo empresarial

Para la anualidad 2021, Moonoff se ha propuesto continuar su camino de liderazgo en el sector de iluminación y de otros productos eléctricos y electrónicos, a la vez que consolida su extensa presencia internacional, lograda en muy pocos años desde su nacimiento. La optimización de procesos existentes y la búsqueda de nuevas líneas de actuación son los objetivos que han orientado la labor de Moonoff para 2021.

A su vez, la empresa ha deseado afianzar su reconocimiento en el sector de iluminación no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional, con la oferta de un producto innovador, eficiente, cuya propuesta de valor sea competitiva, y una proximidad al cliente que le permita conocerlo mejor.

El mercado de la iluminación LED ha crecido en los últimos años motorizado por avances tecnológicos y demandas de mayor eficiencia energética, debido al coste creciente de la energía y el impacto medioambiental que este genera.

## IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

### Inversiones en infraestructuras y servicios asociados



A finales del año 2018 la empresa traslada su domicilio social a unas instalaciones nuevas, adquiridas en propiedad y tras realizar una reforma importante apostando por un edificio moderno, confortable, seguro a la par que eficiente.

Igualmente, la empresa apuesta por la renovación periódica de los vehículos de empresa, sustituyendo los de combustión tradicional por otros más modernos y eficientes.

Nuestros productos y servicios permiten la renovación de las instalaciones tradicionales de alumbrado exterior por unas más eficientes, tal y como establece el Real Decreto 1890/2008 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior.

Esta sustitución de alumbrado tradicional por otro más eficiente persigue dos objetivos:

- a) Mejorar la eficiencia y ahorro energético, así como la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- b) Limitar el resplandor luminoso nocturno o contaminación luminosa y reducir la luz intrusa o molesta.

En 2021, nuestra empresa contribuyó a la sustitución de 36900 luminarias por otras más eficientes.

A lo largo del periodo de la presente memoria, la empresa ha contribuido igualmente a diferentes causas a través de donaciones a Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

### **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.

## 07.- 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 2021 los siguientes, para vigilar y en la medida de lo posible reducir su consumo con respecto a 2020:

Reducción del consumo de combustible

Incremento del % de generación de energía solar fotovoltaica

Reducción de los aspectos ambientales significativos (hierro y acero)

Consumo energético reducido mediante medidas de eficiencia:

Papel en oficina: el consumo de papel en oficina se reduce en 2021 un 2% con respecto al 2020, siendo el año de mayor reducción el 2019, con una reducción del 18% con respecto al año anterior. Se comprueba pues que las medidas implantadas han sido eficientes y se mantienen en el tiempo.

Energía eléctrica: con la instalación de paneles de energía solar fotovoltaica a finales de 2020, se hizo un seguimiento del consumo eléctrico a lo largo de 2021 para valorar su reducción con respecto al año anterior, la cual se sitúa al finalizar el ejercicio en un 13%.

### 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

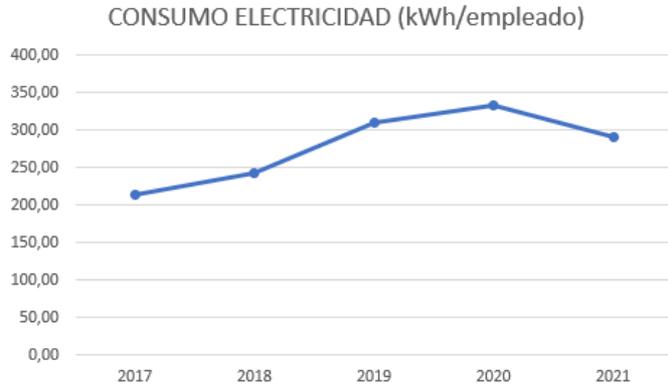
Siguiendo lo establecido en nuestro sistema de gestión, anualmente realizamos una evaluación de nuestros proveedores, en base a criterios de calidad, medioambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

Para el año 2021 los proveedores evaluados en base a criterios medioambientales, de calidad y seguridad y salud en el trabajo fueron éstos:

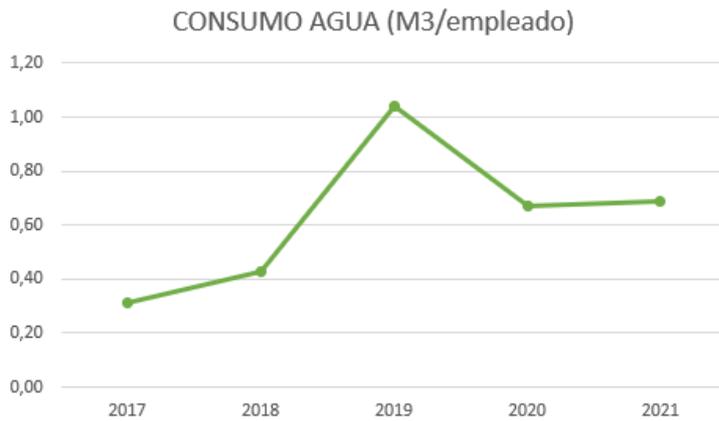
	2019	2020	2021
<b>Número de proveedores evaluados siguiendo criterios ambientales</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>98</b>
Fábricas/subcontratas	10	16	22
Proveedores logísticos (transitarios)	5	6	6
Proveedores nacionales	37	44	52
Laboratorios de certificación/calibración	28	19	18

**CONSUMOS: ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES**

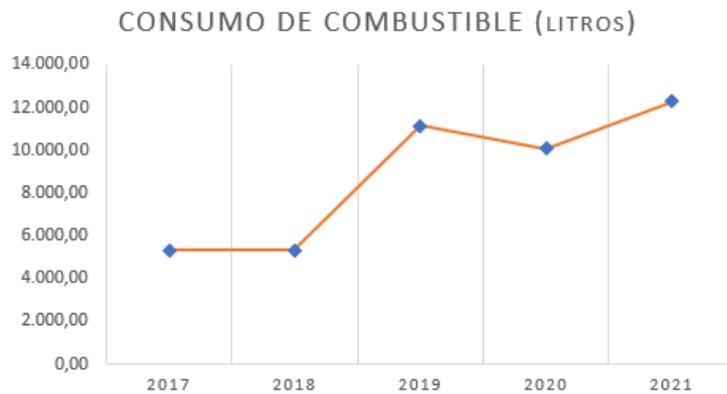
**Evolución del consumo de energía eléctrica en los últimos 5 años (kwh/empleado):**



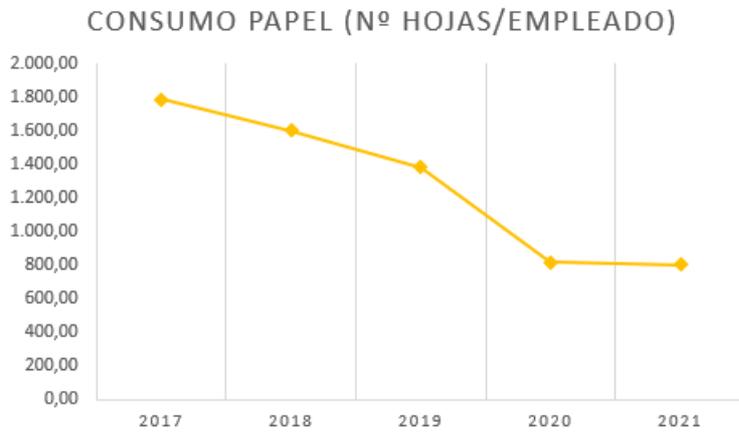
**Evolución del consumo de agua en los últimos 5 años (m3/empleado):**



**Evolución del consumo de combustible en los últimos 5 años (litros):**



**Evolución del consumo de papel en los últimos 5 años (nº hojas/empleada):**



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

El consumo de agua se mantiene prácticamente similar en 2021 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 2022. Por otro lado, el consumo eléctrico baja ligeramente en 2021 con respecto a 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 la inversión realizada por la empresa para 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 aumenta en 2021 con respecto al valor del año anterior, motivado en gran parte por la vuelta a la normalidad e incremento de los desplazamientos que se habían visto interrumpidos por la crisis sanitaria del COVID-19.

Con respecto al consumo de papel en oficina, se mantiene en valores muy similares gracias a la política establecida en la empresa de “papel cero” con el objeto de imprimir lo mínimo posible. Un año más y después de la reducción conseguida en años previos, se han conseguido mantener los niveles de consumo de este aspecto medioambiental.

**GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS**

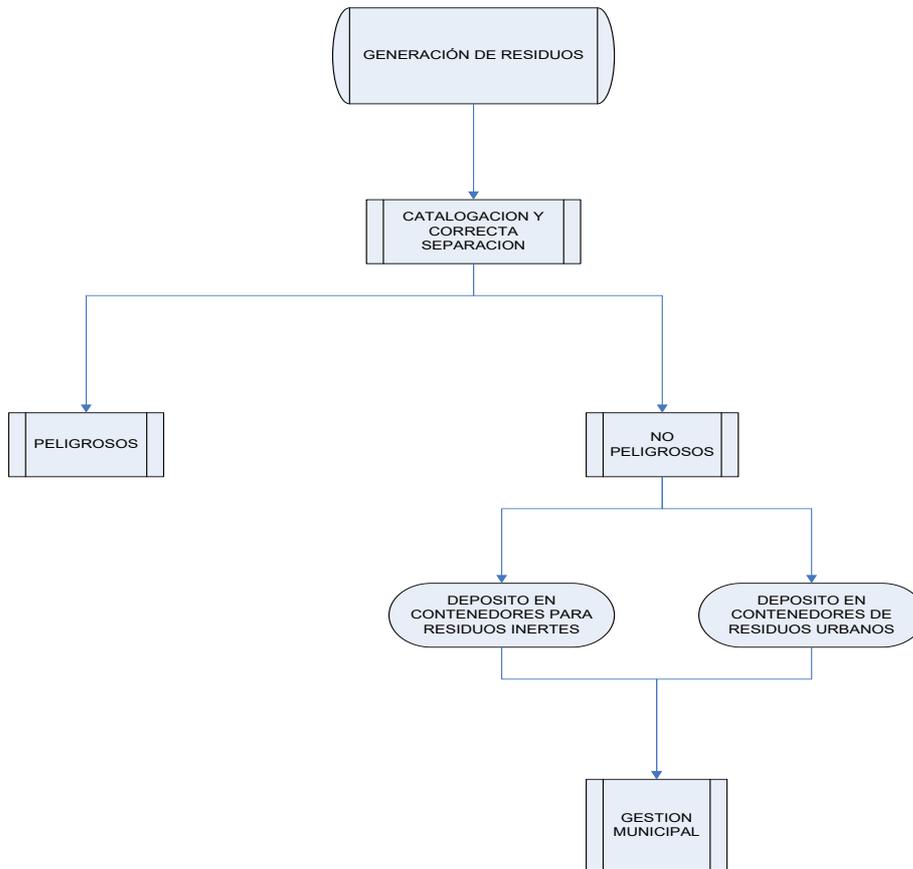
La producción mayoritaria de residuos en MOONOFF se generará por los cartones, plástico y luminarias usadas.

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	2021	Total general
Papel-Cartón	NP	200101	640	755	5.934	9.216	3.367	5.246	17.906	43.064
Plástico	NP	170203	159	202	194	228	140	381	1.309	2.613
Aluminio	NP	170402	0	360	0	340	710	3.070	3.060	7.540
Cobre	NP	170411	0	0	0	720	0	270	0	990
Hierro, acero	NP	170405	70	1.810	0	14.130	2.480	2.870	450	21.810
Metálico (Luminarias)	NP	160214	411	3.491	558	0	313	3.098	2.649	10.520
Fluorescente (lámparas)	P	200121	2.001	307	0	0	0	0	0	2.308
<b>Total general</b>			<b>3.281</b>	<b>6.925</b>	<b>6.686</b>	<b>24.633</b>	<b>7.010</b>	<b>14.935</b>	<b>25.374</b>	<b>88.844</b>

\*\* 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 el ejercicio evaluado en la presente memoria.

Los aspectos ambientales que resultaron significativos en el año 2021 fueron:

**TABLA 1: ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES REALES (2021)**

ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	S/RS
Aluminio	S
Papel, cartón y plástico	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	2021	Reducción del consumo de combustible	% reducción	2%	3%	✓
MA	2021	Generación de energía solar foto-voltaica propia	% generación	50%	39,96%	✗
MA	2021	Reducción de los aspectos ambientales significativos (hierro, acero)	% reducción	10%	85%	✓
SST	2021	Fomento de acciones de empresa saludable	nº de acciones	2	3	✓

Los objetivos no logrados se plantean para el año siguiente.

**08.- 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**

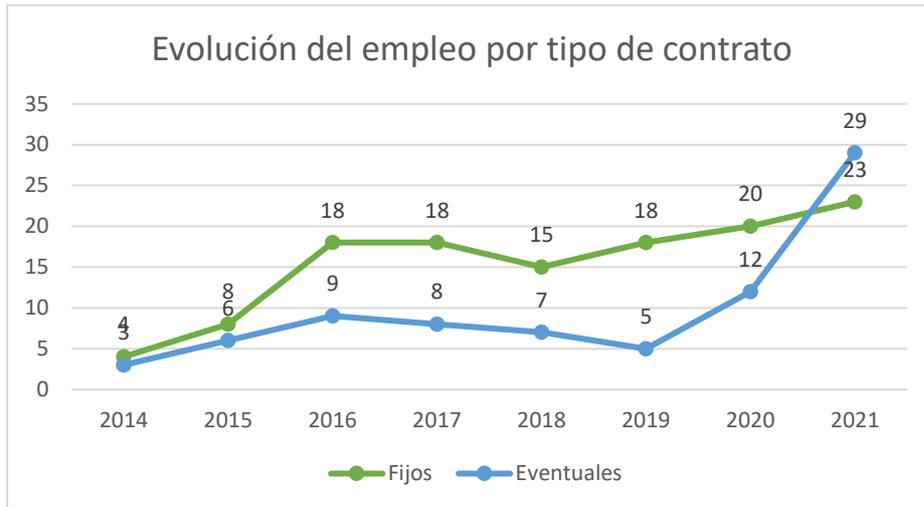
Por sexo



El % de mujeres sobre el total de empleados se sitúa en 2021 en el 53,85%, lo que supone un incremento significativo en el número de mujeres con respecto al año anterior y un aumento con respecto al número de empleados varones, que para dicho año se sitúa en el 46,15%.

Por tipo de contrato

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fijos	4	8	18	18	15	18	20	23
Eventuales	3	6	9	8	7	5	12	29
Total	7	14	27	26	22	23	32	52



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

Desde el año 2018, la empresa cuenta con un acuerdo de flexibilidad horaria aplicable a todo el personal laboral de la empresa, como medida de conciliación laboral, personal y familiar.

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, instaurado plenamente en la empresa en el año 2020 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.

Nuestra empresa está certificada según la norma ISO 45001:2018 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 2021 se continúa con un Plan de actuación frente al coronavirus (SARS-CoV-2), y también con un protocolo para evitar la exposición a la enfermedad dentro de la oficina, así como recomendaciones generales de prevención en la modalidad de teletrabajo.

En cuanto a nuestro índice de accidentes laborales en los últimos 4 años, éste es muy bajo, tal y como se muestra a continuación:

Columna1	2018	2019	2020	2021
Nº total accidentes	0	0	2	0
Nº total incidentes	0	0	0	0

\*\* datos extraídos del informe de siniestralidad de la compañía

## 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 contratas y subcontratas.
- 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 presenta memoria, se han realizado las siguientes acciones:

	2019	2020	2021
Nº acciones realizadas de participación y consulta	8	12	16

## 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 2021 se han llevado a cabo un total de 20 acciones formativas. El número total de horas empleadas en formación ha sido de 2.235,50 horas, con un promedio de 42,99 horas/empleado. A lo largo de dicho año el 100% de la plantilla de Moonoff recibió algún tipo de formación, estando ésta compuesta por 24 hombres y 28 mujeres.

### **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
- Formación en protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Formación en materia de igualdad
- 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.

### **FOMENTO DE ACCIONES DE EMPRESA SALUDABLE**

Como objetivo de seguridad y salud en el trabajo dentro del sistema de gestión, la empresa se plantea el fomento de acciones de empresa saludable para el año 2021, y entre las acciones llevadas a cabo caben destacar:

- Participación de sus trabajadores en la jornada sobre hábitos cardiovasculares en el ámbito del trabajo, cuyo objetivo es la importancia de tener una buena alimentación dentro y fuera del trabajo.
- Seminario impartido por la mutua sobre “Trabajo sedentario, prevención y hábitos saludables”
- “Fruta en la oficina” iniciativa llevada a cabo por la empresa consistente en poner fruta a disposición del personal trabajador en la zona de cafetería, fomentando así la ingesta de alimentos saludables durante los periodos de descanso.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La empresa ha implantado en el año 2021 su **II Plan de igualdad**, cuya vigencia abarca un periodo de 4 años y estará vigente hasta finales de 2024.

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

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- 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.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Concienciar, informar y formar a todo el personal en material de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

### Igualdad en el salario

De acuerdo con el artículo 7.1 del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Por lo tanto, todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva.

Así, en el año 2021 se ha realizado a partir del **registro retributivo** de la organización (de acuerdo con lo previsto en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*) una **auditoría retributiva** con perspectiva de género, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la *disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

El objetivo de esta auditoría retributiva es que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de

manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

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

## NO DISCRIMINACIÓN

La empresa hace público entre su personal el **Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de las Personas recoge de manera específica el derecho de las personas a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez que formen parte de la plantilla, por razones de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) encomendó a las empresas, como garantes de los derechos de las personas, “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa personal ejecutivo de todos los sectores) subraya la competencia única de la dirección de la empresa para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con las personas o sus representantes.

Adicionalmente, hablar de acoso, discriminación por razón de sexo en el trabajo es hablar de riesgo psicosocial, como parte integrante de los riesgos laborales en un sentido amplio.

Debido a ese sólido nexo, este Código respeta también la protección jurídica plasmada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

MOONOFF manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, así como prevenir los comportamientos señalados en el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, persiguiendo y solucionando aquellos casos que pese a las medidas preventivas se pudieran producir en el ámbito laboral.

El objeto del “Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo” es, precisamente, prevenir las conductas de:

Acoso en toda su extensión y variantes, es decir, acoso moral, acoso discriminatorio incluido el acoso por razón de sexo y acoso sexual.

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

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, realizando campañas periódicas para dar a conocer el protocolo de actuación frente al acoso.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa a favor de la Igualdad, la no discriminación y la integración.

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

**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**



**Colaboraciones con entidades de economía social:**

Hoy nos sentimos realmente orgullosos y agradecidos de poder colaborar con la **Asociación AMICOS** para la elaboración de la ropa de nuestros trabajadores de producción.

Desde Moonoff os damos las gracias por el trabajo perfectamente realizado y por permitirnos poner nuestro granito de arena para favorecer de alguna forma el desarrollo integral de las personas.

#moonoff #asociación #amicos #persoasqueaxudanapersoas #personasqueayudanapersonas



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

A lo largo del año 2021, 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:

**26 de enero: Día Mundial de la Educación Ambiental**



**4 de febrero: Día Mundial contra el cáncer**



4 de marzo: Día Mundial de la ingeniería para el desarrollo



8 de marzo: Día de la mujer



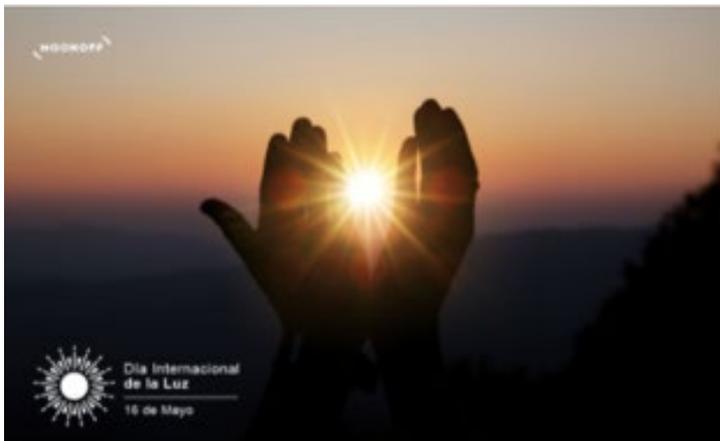
22 de abril: Día de la Tierra



**Naciones Unidas**

Día Internacional de la Madre Tierra  
22 de abril

16 de mayo: Día Internacional de la Luz



28 de junio: Día del Orgullo LGBT



17 de agosto: Día Mundial del Peatón



### Día mundial del peatón

#### TESLA Series PRO

Ciudades más seguras con una iluminación LED eficaz y sostenible

9 de septiembre: Día Mundial de Vehículo Eléctrico



### Día mundial del vehículo eléctrico

Línea de cargadores para tu vehículo híbrido o eléctrico

19 de octubre: Día Mundial contra el Cáncer de Mama



### MOONOFF

19 DE OCTUBRE

Día mundial contra el cáncer de mama

24 de octubre: Día Mundial contra el Cambio Climático



**Naciones Unidas**

Acción por el Clima

25 de noviembre: Día Mundial contra la violencia de género



## 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.

## 9.- OBJETIVOS 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.



El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos principales:

1. Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
2. Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

10 principios para “no cometer impactos negativos”:

DERECHOS HUMANOS		NORMAS LABORALES			
<p><b>1</b></p> <p>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p>	<p><b>2</b></p> <p>Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</p>	<p><b>3</b></p> <p>Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p><b>4</b></p> <p>Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p>	<p><b>5</b></p> <p>Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</p>	<p><b>6</b></p> <p>Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.</p>
<p><b>7</b></p> <p>Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p>	<p><b>8</b></p> <p>Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p><b>9</b></p> <p>Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>	<p><b>10</b></p> <p>Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.</p>		
MEDIO AMBIENTE			LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		

**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.

## LOS DIEZ PRINCIPIOS del Pacto Mundial de Naciones Unidas



**DERECHOS HUMANOS**



**NORMAS LABORALES**



**MEDIOAMBIENTE**



**ANTICORRUPCIÓN**

<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="background-color: #f1c40f; padding: 2px;">1</span> Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.</li> <li><span style="background-color: #f1c40f; padding: 2px;">2</span> No ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.</li> <li><span style="background-color: #3498db; padding: 2px;">3</span> Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.</li> <li><span style="background-color: #3498db; padding: 2px;">4</span> Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</li> <li><span style="background-color: #3498db; padding: 2px;">5</span> Apoyar la erradicación del trabajo infantil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="background-color: #3498db; padding: 2px;">6</span> Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.</li> <li><span style="background-color: #76923c; padding: 2px;">7</span> Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.</li> <li><span style="background-color: #76923c; padding: 2px;">8</span> Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</li> <li><span style="background-color: #76923c; padding: 2px;">9</span> Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</li> <li><span style="background-color: #e67e22; padding: 2px;">10</span> Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.</li> </ul>
--	---

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Tras la aprobación, en septiembre de 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se otorgó el mandato al Pacto Mundial para sensibilizar y ayudar a las empresas a contribuir a la nueva agenda de desarrollo. La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Cuenta con **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030.

Esta agenda, sitúa por primera vez a las empresas como agentes clave de desarrollo y coloca sus aportaciones al desarrollo sostenible al mismo nivel que las realizadas por los estados y la sociedad civil. Naciones Unidas apuesta así, por empezar a concebir a las empresas no solamente como actores que generen riqueza, sino también desarrollo a nivel mundial.

Para ello, hay que superar la barrera del respeto o "no harm"; es decir, no basta con que las empresas no causemos impactos negativos en nuestros grupos de interés y en la sociedad en su conjunto, sino que debemos empezar a actuar como agentes de desarrollo, causando **impactos positivos** que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad.

Es aquí donde los Objetivos de Desarrollo Sostenible juegan un papel esencial, proporcionando a las empresas un marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible y crear valor compartido. Las empresas, según su sector y modelo de negocio deben identificar sobre qué objetivos y metas tienen capacidad de influencia y empezar a realizar actividades y operaciones para contribuir al desarrollo sostenible, a nivel local e internacional.

En resumen, se trata de que no es suficiente con «no cometer impactos negativos» siguiendo las pautas de los 10 Principios. Hoy trabajamos por incorporar el impacto positivo en el sector empresarial y en particular en nuestra empresa. Se trata de que las empresas asumamos como nuestros tanto los 10 Principios, como los 17 ODS, ambos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen. Solo de esta forma conseguiremos un mundo donde las empresas actúen de forma responsable y generen desarrollo sostenible.

17 objetivos para “realizar impactos positivos”:



CORRELACIÓN ENTRE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS:



## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL

	Principios del Pacto Mundial	PÁGINA
	<b>Principio 1:</b> las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	34 - 49
	<b>Principio 2:</b> las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	34 - 49
	<b>Principio 3:</b> las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	35
	<b>Principio 4:</b> las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	34 - 49
	<b>Principio 5:</b> las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	34 - 49
	<b>Principio 6:</b> las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	40 - 42
	<b>Principio 7:</b> las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	26 - 33
	<b>Principio 8:</b> las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	26 - 33
	<b>Principio 9:</b> las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	26 - 33
	<b>Principio 10:</b> las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	20

La tabla siguiente muestra los contenidos de los Estándares GRI que ofrecen una información más relevante sobre el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y, en consecuencia, de los 10 Principios del Pacto Mundial.

OBJETIVO	PRINCIPIOS	CONTENIDO ESTÁNDARES GRI	ACCIONES DESARROLLADAS
	Principios   1   2   3   4   5   6	GRI 202-1 GRI 401-1, 401-2, 401-3, 406-1, 413-1	Garantizar condiciones de trabajo adecuadas (salarios y horarios) a trabajadores migrantes, mujeres y jóvenes. Puesta en marcha de políticas de igualdad en la empresa, dando a las mujeres la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.
	Principios   1   2   3   4   5   6   10	GRI 203-2 GRI 403-3, 403-6, 403-9, 403-10	Puesta en marcha de acciones de promoción de la salud en el trabajo
	Principios   1   2	GRI 403-5, 404-1, 404-2, 404-3	Ofrecemos oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a nuestros empleados para mejorar sus competencias. Nuestras políticas internas incluyen compromisos con los derechos humanos, el medio ambiente y la igualdad de género. Estos aspectos se incluyen también en nuestro programa formativo.
	Principios   1   2   3   4   5   6	GRI 103-2 GRI 201-1, 202-1 GRI 401-1, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1	Implantación del II plan de igualdad en la empresa, con compromisos, medidas y objetivos concretos. Difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Implantación de medidas de conciliación. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
	Principios   1   2   7   8   9	GRI 303-1, 303-2, 303-3 GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4 GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-5	Concienciación y formación a empleados sobre la importancia de un uso eficiente y gestión sostenible del agua. Medición y seguimiento de consumos de agua.
	Principios   1   2   7   8   9	GRI 201-1, 203-1 GRI 302-1, 302-4	Inversión en energías renovables (solar-fotovoltaica) Establecimiento de criterios de eficiencia energética y uso de energías renovables en las instalaciones de la empresa.
	Principios   1   2   3   4   5   6	GRI 102-8, 102-41, 103-2 GRI 201-1, 202-1, 202-2, 203-2 GRI 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1	Objetivos del plan de igualdad (no discriminación laboral) Fomento del empleo joven a través de contrataciones y programas de prácticas. Garantizamos la libertad sindical y la negociación colectiva. Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral certificado (ISO 45001:2018).
	Principios   3   4   5   6   7   8   9	GRI 102-7 GRI 201-1, 203-1	Empresa certificada con el sello de Pyme Innovadora Innovación como parte de la cultura de la empresa. Desarrollo de productos eficientes y sostenibles, como actividad principal de la empresa.
	Principios   1   2   3   4   5   6   10	GRI 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1	El Plan de igualdad implantado en la empresa: proporcionar igualdad de oportunidades laborales a todos los trabajadores. Formación a todo el personal sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.
	Principios   1   6   7   8   9	GRI 102-2, 102-7 GRI 201-1, 203-1, 203-2	Proporcionamos condiciones laborales y salarios dignos a todos nuestros empleados, asegurando que puedan acceder a una vivienda y servicios básicos. Instalaciones accesibles para personas con discapacidad. Reducción de la contaminación a través de la eficiencia energética (en los productos que comercializamos) y las energías renovables (en nuestras instalaciones).
	Principios   7   8   9	GRI 103 GRI 204-1 GRI 301-1, 302-1, 302-4, 302-5, 303-5, 305-1, 306-2, 306-3, 307-1 GRI 417-1	Guía de buenas prácticas medioambientales en oficina: uso eficiente del agua. Diseñamos y comercializamos productos con un consumo de la energía eficiente y una vida útil elevada.

	Principios   7   8   9	GRI 102-16 GRI 302-1, 302-4, 302-5, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2	Fomento de buenas prácticas ambientales entre los empleados. Sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001:2015) Introducción de criterios de economía circular en la actividad de la empresa.
	Principios   7   8   9	GRI 103 GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2, 307-1	Sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001:2015) Política interna de papel cero: reducción de la emisión de papel a través de la completa digitalización de la documentación.
	Principios   1   2   3   4   5   6   10	GRI 102-16, 102-17, 102-18, 102-21 GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1 GRI 307-1 GRI 406-1, 407-1, 408-1, 414-1, 416-1, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1	Sistema de cumplimiento normativo (Compliance) Código Conducta con medidas basadas en la lucha contra la Corrupción y el soborno
	Principios   1   2   3   4   5   6   7   8   9   10	GRI 102-16, 102-17, 102-40, 102-41, 102-42, 102-43, 102-44 GRI 401-1, 401-2, 403-4, 404-1, 404-2, 412-1, 412-2, 413-1, 413-2	Alineación de la estrategia de sostenibilidad de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Integración de los ODS en la cultura de la empresa. Formentar la participación entre los empleados en la consecución de los ODS por parte de la empresa.

## 10. TABLA ÍNDICE GRI

GRI 101 FUNDAMENTOS			
Indicador GRI Standars	Descripción	Capítulo de la memoria	Observaciones
GRI 101	FUNDAMENTOS		
GRI 102 CONTENIDOS GENERALES			
GRI 102	CONTENIDOS GENERALES		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102-1	Nombre de la organización	MOONOFF S.L.	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	<a href="https://www.moonoff.com/">https://www.moonoff.com/</a>	
102-3	Ubicación de la sede	03. Perfil de la empresa. Información general	
102-4	Ubicación de las operaciones	03. Perfil de la empresa. Información general	
102-5	Propiedad y forma jurídica	03. Perfil de la empresa. Información general	Sociedad Limitada
102-6	Mercados servidos	03. Perfil de la empresa. Información general	
102-7	Tamaño de la organización	03. Perfil de la empresa. Presentación de la entidad	Nº total empleados
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	08. Desempeño social. Empleo	Empleados por tipo de contrato, y por categoría
102-9	Cadena de suministro		
102-10	Cambios significativos en la organización y en su cadena de suministro		
102-11	Principio o enfoque de precaución	05. Gobierno corporativo Gestión de riesgos y oportunidades Requisitos legales y prevención de sanciones	

102-12	Iniciativas externas	04. Política y participación de grupos de interés	
102-13	Afiliación a asociaciones	04. Política y participación de grupos de interés	
<b>ESTRATEGIA</b>			
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	01. Declaración responsable de la organización	
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	05. Gobierno corporativo. Gestión de riesgos y oportunidades	
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	04. Política y participación de grupos de interés	Misión, Visión y Valores Política de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	05. Gobierno corporativo Gestión de riesgos y oportunidades Requisitos legales y prevención de sanciones	Ética y transparencia
<b>GOBERNANZA</b>			
102-18	Estructura de gobernanza	05. Gobierno corporativo	Estructura y organigrama Gobierno corporativo
102-19	Delegación de autoridad		No aplica
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		No aplica
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		
102-25	Conflicto de intereses		
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia		
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>			

102-40	Lista de grupos de interés	04. Política y participación de grupos de interés	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		Diálogo social % empleados cubierto por convenio colectivo
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	04. Política y participación de grupos de interés	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	04. Política y participación de grupos de interés	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		Compromiso con Principios Pacto Mundial y ODS. Relación con grupos de interés
<b>PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES</b>			
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	02. Introducción	Contenido del informe
102-47	Lista de temas materiales	Índice	Contenido del informe
102-48	Reexpresión de la información		
102-49	Cambios en la elaboración de informes		
102-50	Periodo objeto del informe	1 enero - 31 diciembre 2021	
102-51	Fecha del último informe	25/11/2021	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Patricia del Río: patricia.delrio@moonoff.com	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	02. Introducción	
102-55	Índice de contenidos GRI	10. Índice de contenidos GRI	
102-56	Verificación externa		Esta Memoria de Sostenibilidad 2021 no ha sido verificada externamente

GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN			
GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN			
103 ENFOQUE DE GESTIÓN			
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	04. Política de calidad, medio ambiente y seguridad laboral Misión, visión y valores	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 200 DIMENSIÓN ECONÓMICA			
GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	06. Desempeño económico. Valor económico directo generado	
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	06. Desempeño económico. Valor económico directo generado	Subvenciones
GRI 202 PRESENCIA EN EL MERCADO			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Remuneración por sexo, brecha salarial	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		
GRI 203 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	06. Desempeño económico. Impactos económicos indirectos	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	06. Desempeño económico. Impactos económicos indirectos	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
GRI 204 PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			

204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		
<b>GRI 205 ANTICORRUPCIÓN</b>			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	05. Gobierno corporativo. Política anticorrupción	Medidas tomadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	05. Gobierno corporativo. Política anticorrupción	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	05. Gobierno corporativo. Política anticorrupción	
<b>GRI 206 PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolíticas y contra la libre competencia		Ética y transparencia empresarial
<b>GRI 207 FISCALIDAD</b>			
207-1	Enfoque fiscal	06. Desempeño económico. Grupos de interés	
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	06. Desempeño económico. Grupos de interés	
207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	06. Desempeño económico. Grupos de interés	
207-4	Presentación de informes país por país		
<b>GRI 300 DIMENSIÓN AMBIENTAL</b>			
<b>GRI 301 MATERIALES</b>			
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	07. Protección del medio ambiente. Gestión de residuos	Consumo de materias primas
301-2	Insumos reciclados	07. Protección del medio ambiente. Gestión de residuos	
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	07. Protección del medio ambiente. Gestión de residuos	
<b>GRI 302 ENERGÍA</b>			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	07. Protección del medio ambiente Consumos: energía y recursos naturales	Consumo de materias primas, medidas para mejorar la eficiencia de su uso

			Consumo directo e indirecto de energía. Uso de energías renovables
302-2	Consumo energético fuera de la organización		
302-3	Intensidad energética		
302-4	Reducción del consumo energético	07. Protección del medio ambiente Evaluación aspectos ambientales significativos Objetivos medioambientales	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	07. Protección del medio ambiente. Objetivos medioambientales	
<b>GRI 303 AGUA</b>			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		No aplica
303-3	Extracción de agua		
303-4	Vertidos de agua		
303-5	Consumo de agua	07. Protección del medio ambiente. Consumos: energía y recursos naturales	
<b>GRI 304 BIODIVERSIDAD</b>			
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		No aplica
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		No aplica
304-3	Hábitats protegidos o restaurados		No aplica
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		No aplica
<b>GRI 305 EMISIONES</b>			

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	07. Protección del medio ambiente. Emisiones a la atmósfera	
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	07. Protección del medio ambiente. Emisiones a la atmósfera	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	07. Protección del medio ambiente. Emisiones a la atmósfera	
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	07. Protección del medio ambiente. Emisiones a la atmósfera	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	07. Protección del medio ambiente. Emisiones a la atmósfera	
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		
305-7	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire		
<b>GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS</b>			
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	07. Protección del medio ambiente. Gestión de residuos	
306-3	Derrames significativos		No se produjeron derrames significativos en 2021
306-4	Transporte de residuos peligrosos		No aplica
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Los vertidos de aguas residuales son tratados previamente para ser devueltos al medio naturales en las mejores condiciones de calidad posibles, de modo que no implique ningún impacto negativo sobre el ecosistema	
<b>GRI 307 CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	05. Gobierno corporativo Requisitos legales y prevención de sanciones	No se han recibido multas significativas en 2021
<b>GRI 308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES</b>			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales		
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se ha producido ningún impacto ambiental de este tipo.	

GRI 400 DIMENSIÓN SOCIAL			
Indicador GRI Standars	Descripción	Capítulo de la memoria	Observaciones
<b>GRI 401 EMPLEO</b>			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Empleo	Nº de despidos por sexo, edad y categoría Tasa de absentismo
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Programa de incentivos	Medidas de conciliación, desconexión laboral, organización del tiempo de trabajo.
401-3	Permiso parental	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Conciliación laboral, personal y familiar	Medidas de conciliación, desconexión laboral, organización del tiempo de trabajo.
<b>GRI 402 RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN</b>			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		
<b>GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Seguridad y salud en el trabajo	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Seguridad y salud en el trabajo	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Seguridad y salud en el trabajo	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Participación y consulta a los trabajadores	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Formación y capacitación	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Fomento de acciones de empresa saludable.	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		

403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
403-9	Lesiones por accidente laboral	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Seguridad y salud en el trabajo	Índice de frecuencia, índice de gravedad por sexo
403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
<b>GRI 404 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Formación y capacitación	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Formación y capacitación	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Formación y capacitación	
<b>GRI 405 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Empleo	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Empleo	Retribución salarial y brecha
<b>GRI 406 NO DISCRIMINACIÓN</b>			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. No discriminación	Plan de igualdad Medidas implementadas para promover la igualdad Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
<b>GRI 407 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	08. Desempeño social. En el ámbito de la la comunidad. Evaluación social de proveedores	
<b>GRI 408 TRABAJO INFANTIL</b>			
408-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	08. Desempeño social. En el ámbito de la la comunidad. Evaluación social de proveedores	
<b>GRI 409 TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO</b>			

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	08. Desempeño social. En el ámbito de la la comunidad. Evaluación social de proveedores	
<b>GRI 410 PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD</b>			
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		
<b>GRI 411 DERECHOS DE PUEBLOS INDÍGENAS</b>			
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No aplica
<b>GRI 412 EVALUACIÓN DERECHOS HUMANOS</b>			
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	08. Desempeño social. En el ámbito de la la comunidad. Evaluación social de proveedores	
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Formación y capacitación	
<b>GRI 413 COMUNIDADES LOCALES</b>			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Participación en la comunidad local	
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales	08. Desempeño social. En el ámbito de la empresa. Participación en la comunidad local	
<b>GRI 414 EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES</b>			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		Evaluación de proveedores Requisitos de subcontratación
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
<b>GRI 415 POLÍTICA PÚBLICA</b>			
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos		
<b>GRI 416 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>			
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		Gestión de reclamaciones de clientes

416-2 Casos de incumplimientos relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

**GRI 417 MARKETING Y ETIQUETADO**

417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios 05. Gobierno corporativo  
Requisitos legales y prevención de sanciones

417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios Ninguno en 2021

417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing Ninguno en 2021

**GRI 418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE**

418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente Ninguna en 2021

**GRI 419 CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico Ninguno en 2021