

Memoria de sostenibilidad 2024

01. Declaración del responsable de la organización	03
02. Introducción	04
03. Perfil de la empresa	05 - 28
INFORMACIÓN GENERAL	05
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	06
ESTRUCTURA DE LA EMPRESA	07
CERTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	08
FORMA DE TRABAJAR	09
FASES DE TRABAJO	10
04. Política y participación de grupos de interés	23 - 32
POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	23
NUESTRO TRABAJO	23
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	23
COMPROMISO CON LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA EFICIENCIA ENERGÉTICA	24
PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS	26
OTRAS INICIATIVAS EXTERNAS QUE APOYAMOS	27
COLABORACIONES	28
PATROCINIOS	29
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	30
05. Gobierno corporativo	33 - 36
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	33
GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	34
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	35
REQUISITOS LEGALES Y PREVENCIÓN DE SANCIONES	36
06. Desempeño económico	37 - 40
GRUPOS DE INTERÉS	37
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	38
GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	39
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	40

07. Protección del medio ambiente	41 - 50
PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL	41
EFICIENCIA ENERGÉTICA	42
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, ISO 14001	43
CONSUMOS: ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES	44
GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS	46
EMISIONES A LA ATMÓSFERA	49
EVALUACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS	49
OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES	50
08. Desempeño social	51 - 63
EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA	51
RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN CON LOS TRABAJADORES	53
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	54
PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES	55
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	57
FOMENTO DE ACCIONES DE EMPRESA SALUDABLE	58
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	59
NO DISCRIMINACIÓN	60
EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD	61
EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES	63
09. Objetivos del pacto muncial	64 - 72
PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	64
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	66
INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL	69
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	71
10. Índice de contenidos GRI	73 - 85

01. Declaración del responsable de la organización

*En Santiago de Compostela,
a 23 de septiembre de 2025*

A nuestros Grupos de Interés,

Me complace presentarle nuestra Memoria de Responsabilidad Social Corporativa correspondiente al ejercicio 2024, 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 trabajadores, poniendo especial atención a la seguridad y salud laboral y a la igualdad de oportunidades y no 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 la certificación en eficiencia energética según la norma ISO 50001:2018 lograda en el mes de mayo del 2023, así como nuestra fuerte apuesta por la innovación y eficiencia energética en los productos que desarrollamos.

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,

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 2024, 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

Nombre de la compañía	MOONOFF S.L.
Ubicación sede principal	Avda. República Checa, nº 23, P.E. Costa Vella, 15707 Santiago de Compostela, A Coruña, España
Principales actividades, marcas, productos y servicios	Diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos de iluminación LED y otros productos eléctricos y electrónicos. Estudios luminotécnicos y de amortización.Asesoramiento técnico.
Países en los que operamos	España, USA, Ecuador, Chile, Mexico, Perú, Colombia, Bolivia
Mercados en los que operamos y tipos de clientes	Administraciones públicas, empresas privadas.
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.
Iniciativas externas de carácter económico, ambiental o social suscritas por la organización durante el periodo de la memoria	Ratificación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Colaboración con asociaciones (de salud, del sector de iluminación, de gestión de residuos...) Colaboración con asociaciones deportivas a través del patrocinio.
Periodo de la memoria	Enero 2024 - Diciembre 2024
Persona de contacto	Patricia del Río (Responsable Sistema de Calidad, Medioambiente, Eficiencia Energética y Seguridad y Salud Laboral) email contacto: info@moonoff.com

03. Perfil de la empresa

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.

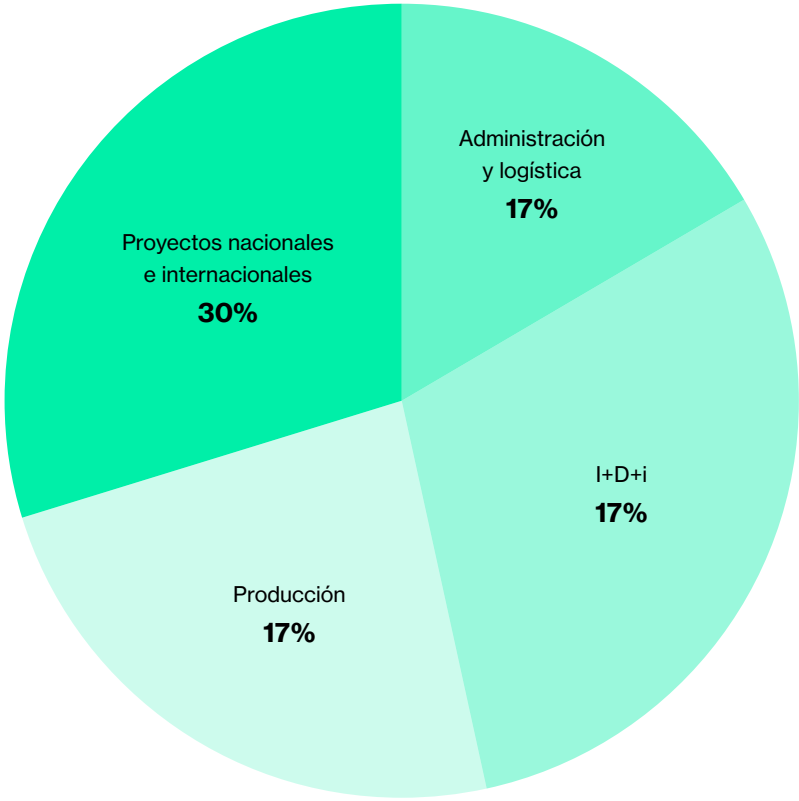
El principal objetivo es **realizar un producto de calidad a la par que una solución innovadora**, siendo ello una parte diferenciadora de la compañía.



03. Perfil de la empresa

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

- 30% Proyectos nacionales e internacionales
- 17% Administración y logística
- 30% I+D+i
- 23% Producción



03. Perfil 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.

Nuestra última certificación se obtiene en mayo de 2023, cuando completamos los trabajos para obtener una nueva certificación en la empresa, conforme a la norma ISO 50001:2018 de gestión de la energía, certificación que estará vigente hasta mayo del 2027.

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).



03. Perfil de la empresa

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.



03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

DISEÑO MECÁNICO

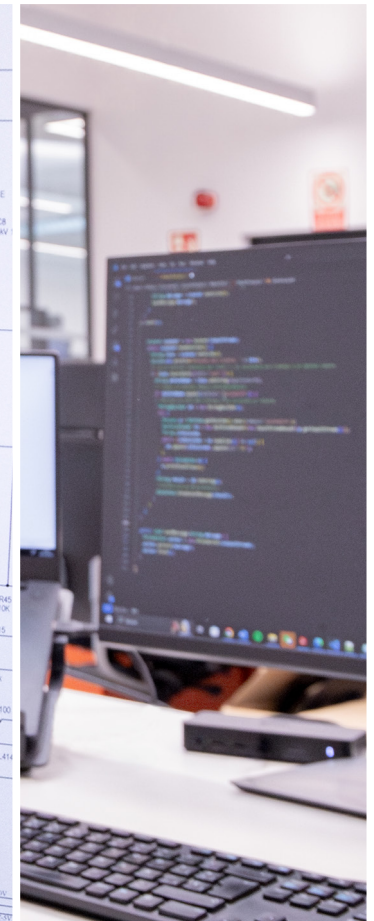
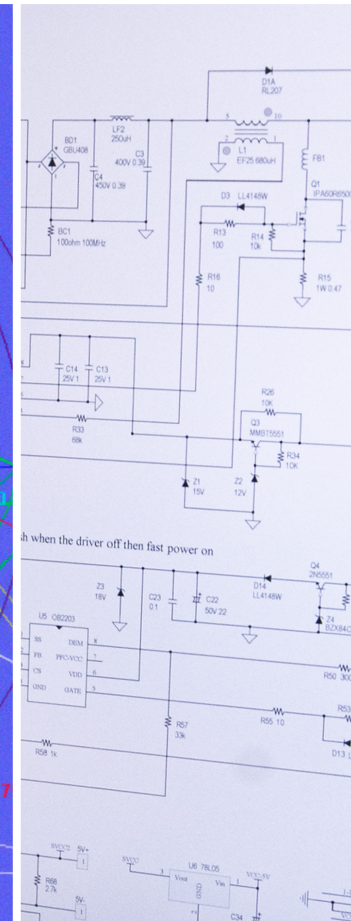
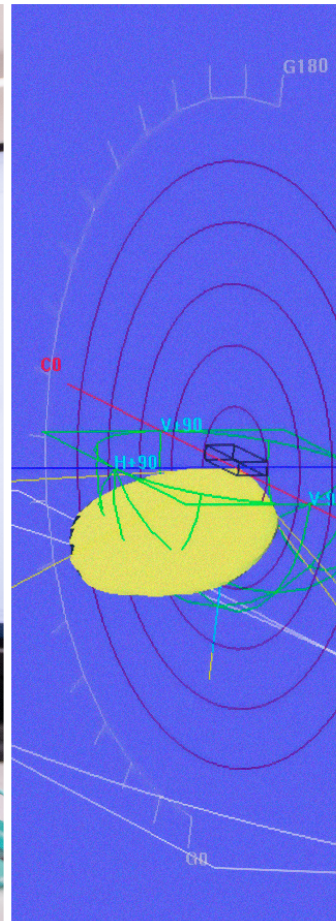
DISEÑO ÓPTICO

DISEÑO ELECTRÓNICO

DISEÑO SOFTWARE

2. DISEÑO

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



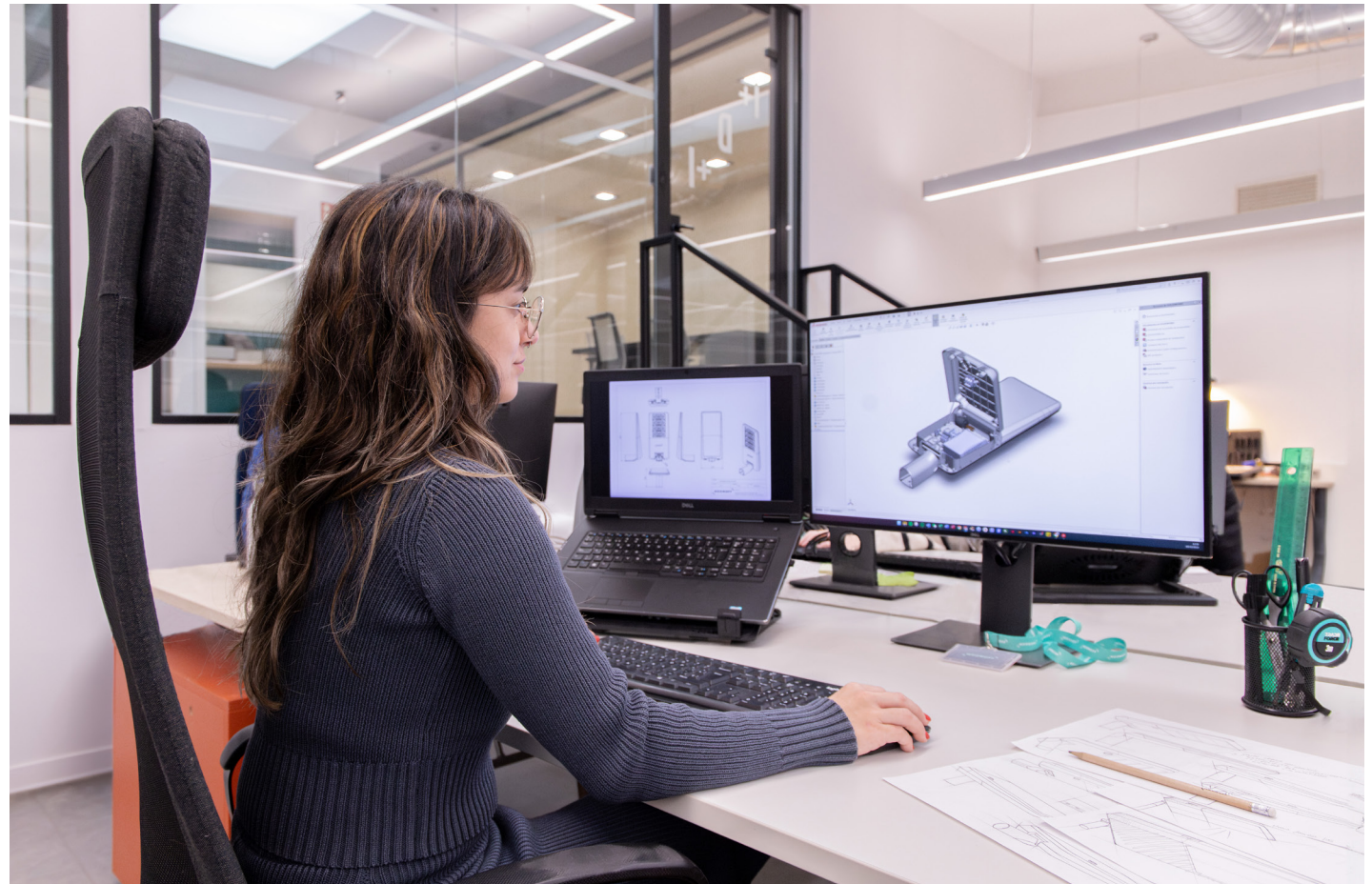
03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

2. DISEÑO | MECÁNICO

El diseño mecánico se lleva a cabo con uso de software profesional en 3D, teniendo en cuenta los requerimientos del estudio de mercado y los bocetos previos realizados durante la fase de investigación.

Mediante análisis y simulación CAE se estudia y se determina la viabilidad del diseño, para garantizar su correcta gestión térmica y el comportamiento mecánico del producto.

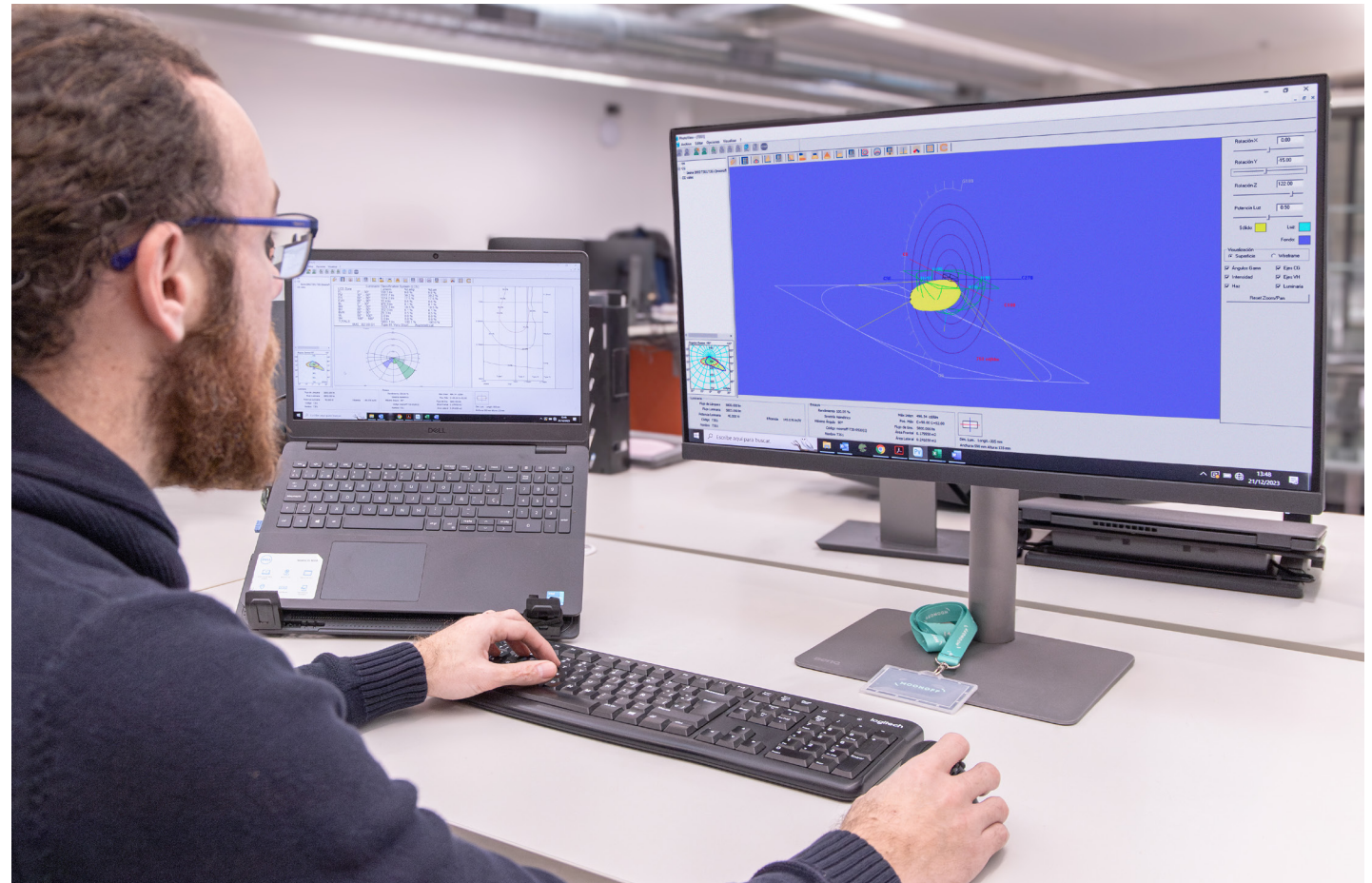


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

2. DISEÑO | ÓPTICO

El sistema óptico desarrollado por nuestro equipo de I+D-I permite la correcta gestión de luz LED mediante el uso de materiales con gran transferencia luminica, asegurando una alta eficiencia y una correcta uniformidad a alta potencia.



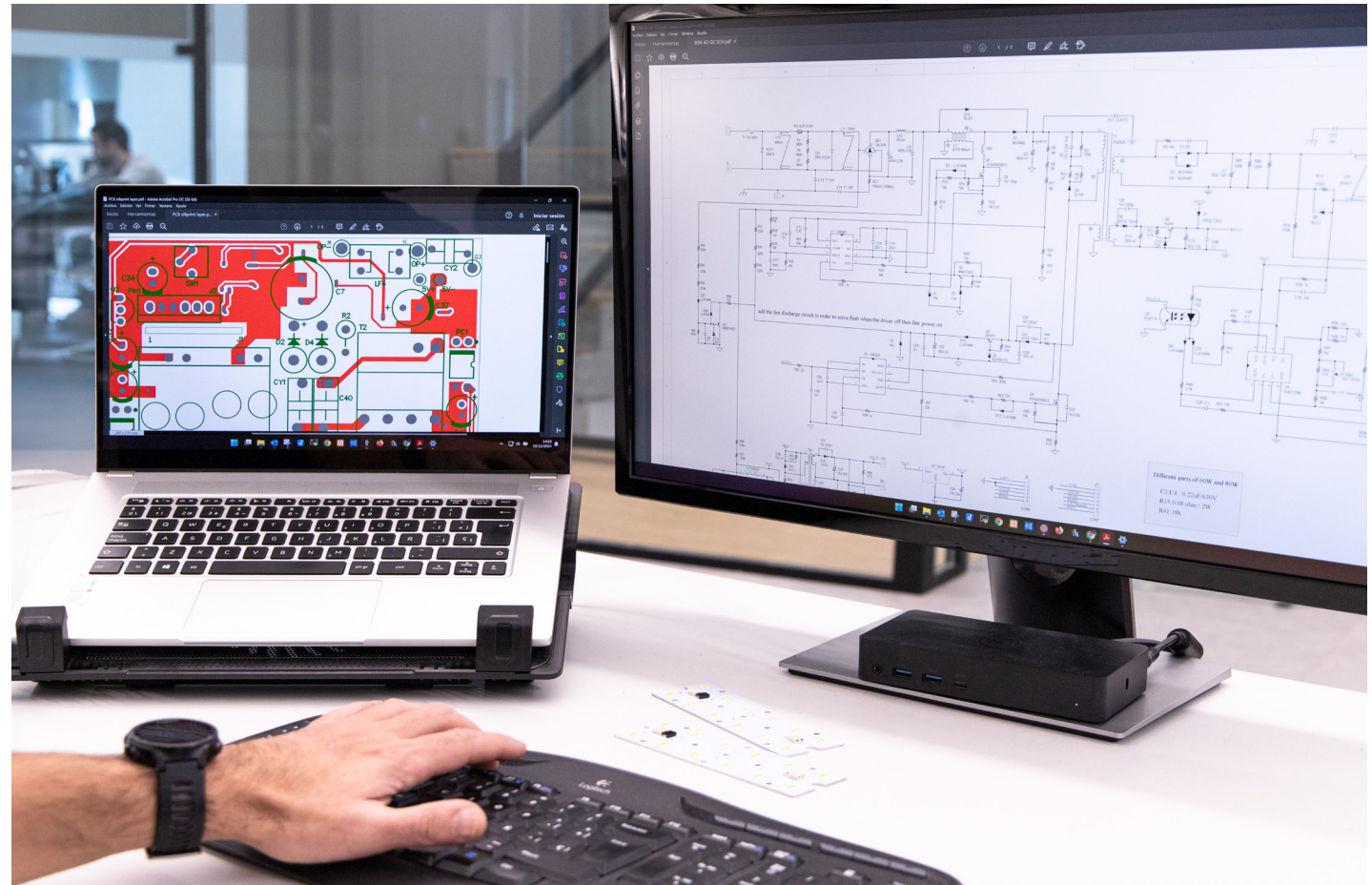
03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

2. DISEÑO | ELECTRÓNICO

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

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

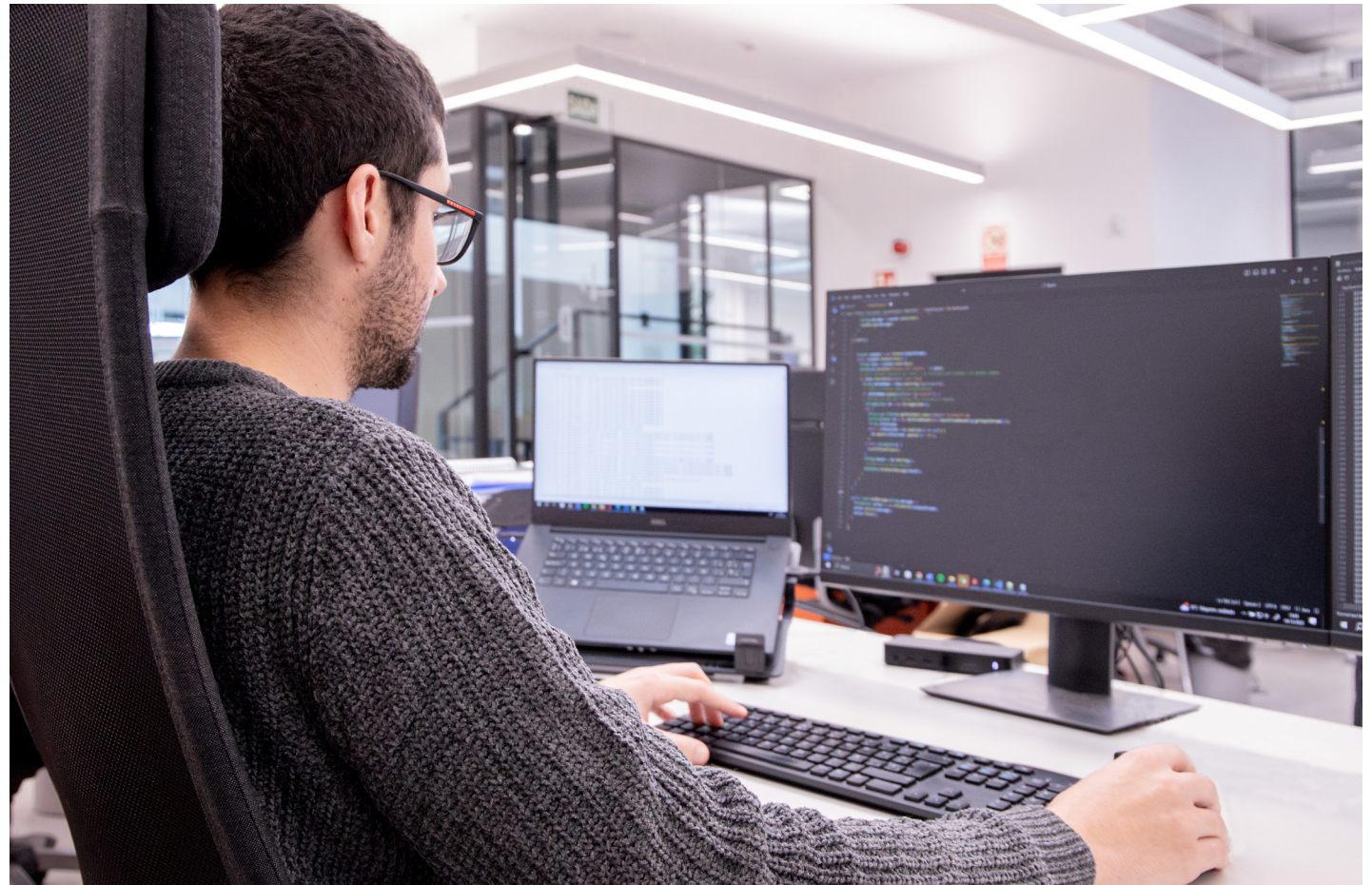


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

2. DISEÑO | SOFTWARE

En los proyectos que sea necesario establecer un diseño de software, nuestro equipo profesional de programadores, ingenieros y desarrolladores, realizarán las actividades dedicadas al proceso de creación, diseño, testeo y compatibilidad del software, adaptándose a las necesidades y características de cada proyecto.

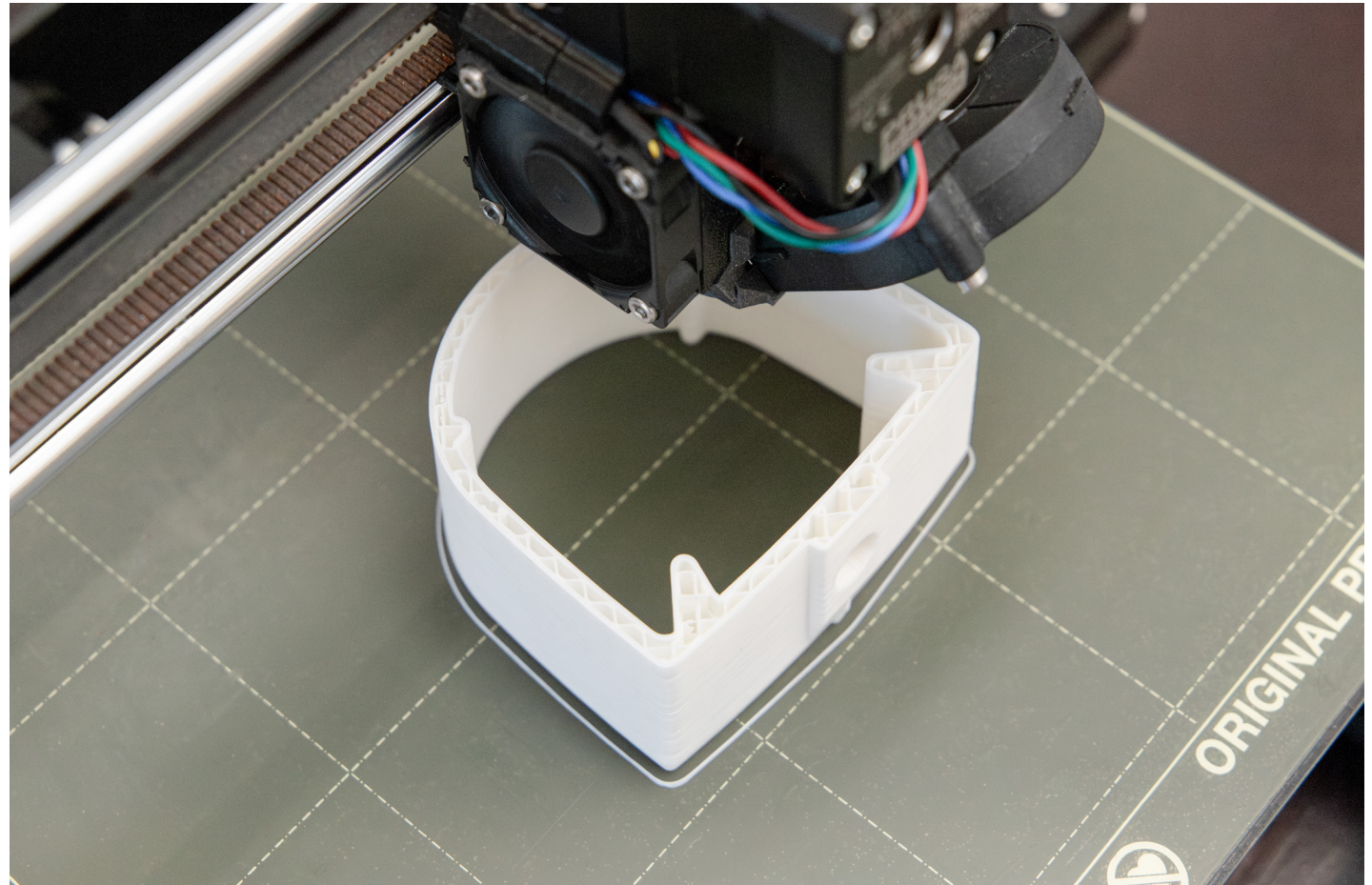


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

3. PROTOTIPADO

Con el diseño finalizado, realizamos varios prototipos para verificar la viabilidad del producto. Para realizar estos modelos nos ayudamos de impresoras 3D profesionales.

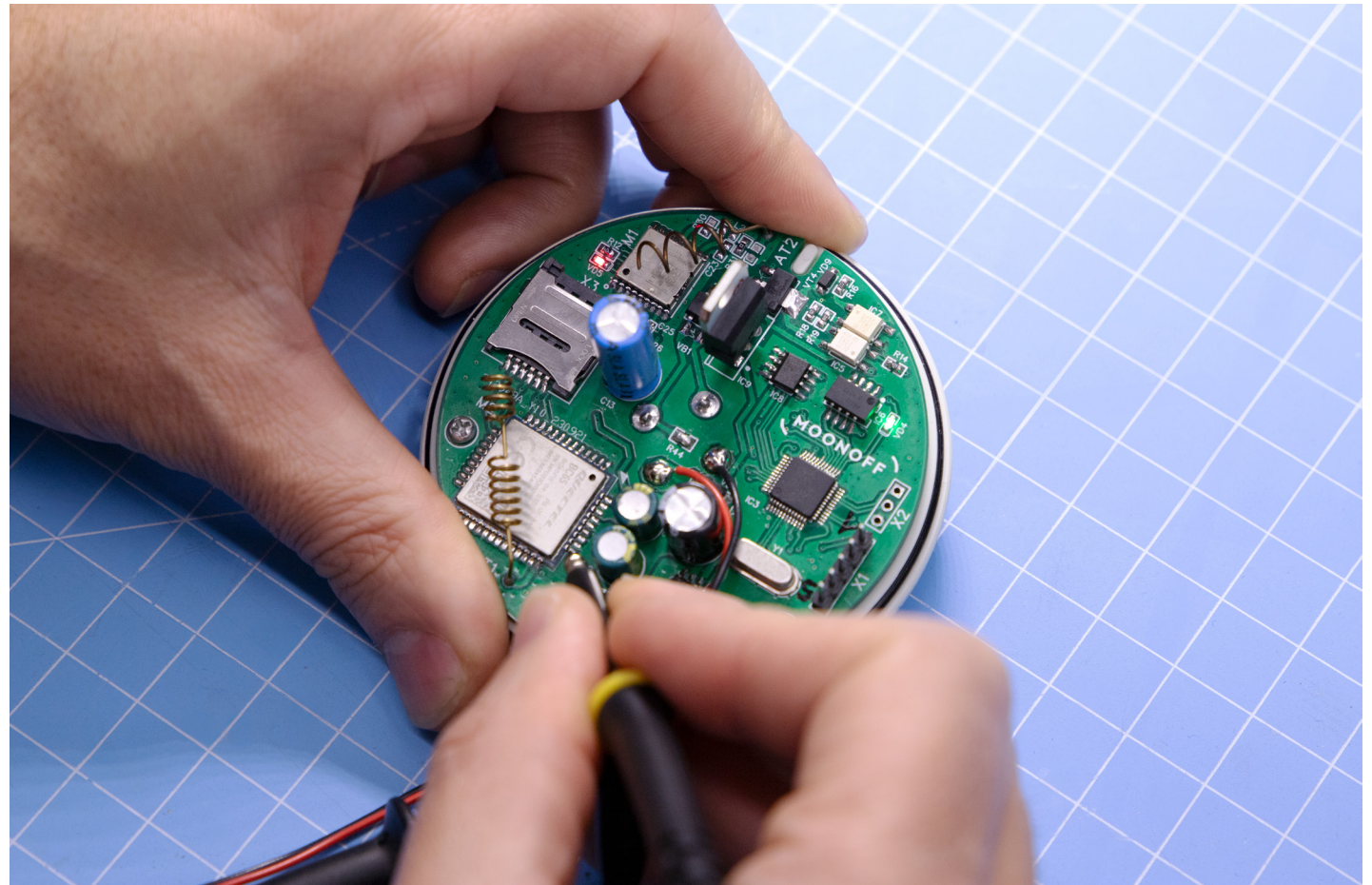


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

4. PRETEST

Una vez realizados los primeros prototipos, se verifica que el producto y todas sus componentes, pueden ser fabricados evitando los problemas que puedan existir en su fabricación.



03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

5. PRESERIE

En todo nuevo desarrollo, lanzamos una preserie antes de su fabricación, en la que se comprueba su correcto funcionamiento, diseño y acabados finales.



03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

6. VALIDACIÓN

Para validar el producto final, nuestro equipo profesional realiza todos los test bajo la normativa que se aplica en cada mercado objetivo.

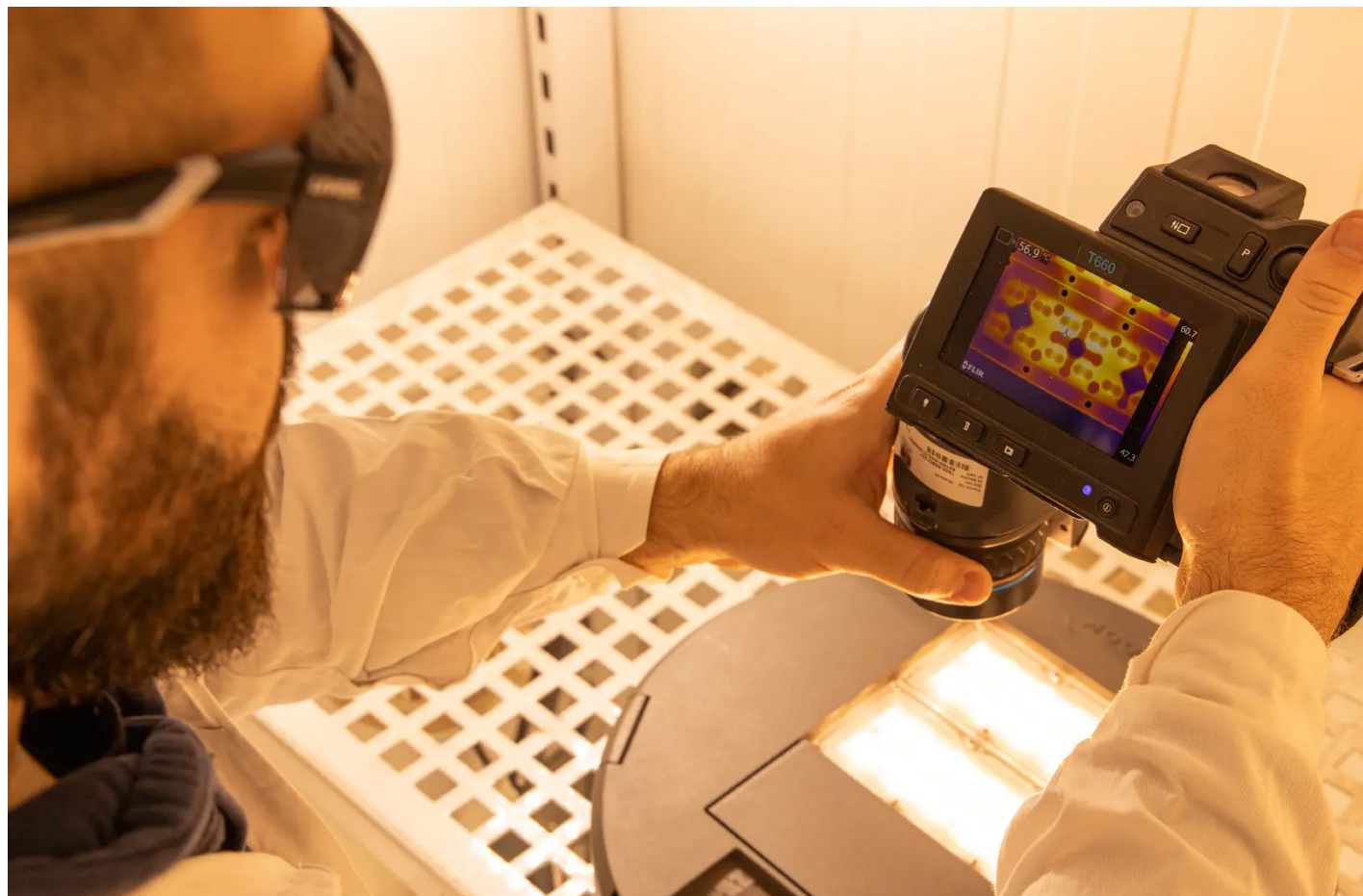


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

7. CERTIFICACIÓN

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



03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

8. FABRICACIÓN

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



03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

9. LOGÍSTICA

Para garantizar el mejor servicio a nuestros clientes, contamos con un amplio equipo encargado de gestionar todas aquellas fases vitales para que nuestro producto pueda llegar a su destino. Desde antes de su fabricación, producción, almacenamiento o distribución, hasta su postventa.

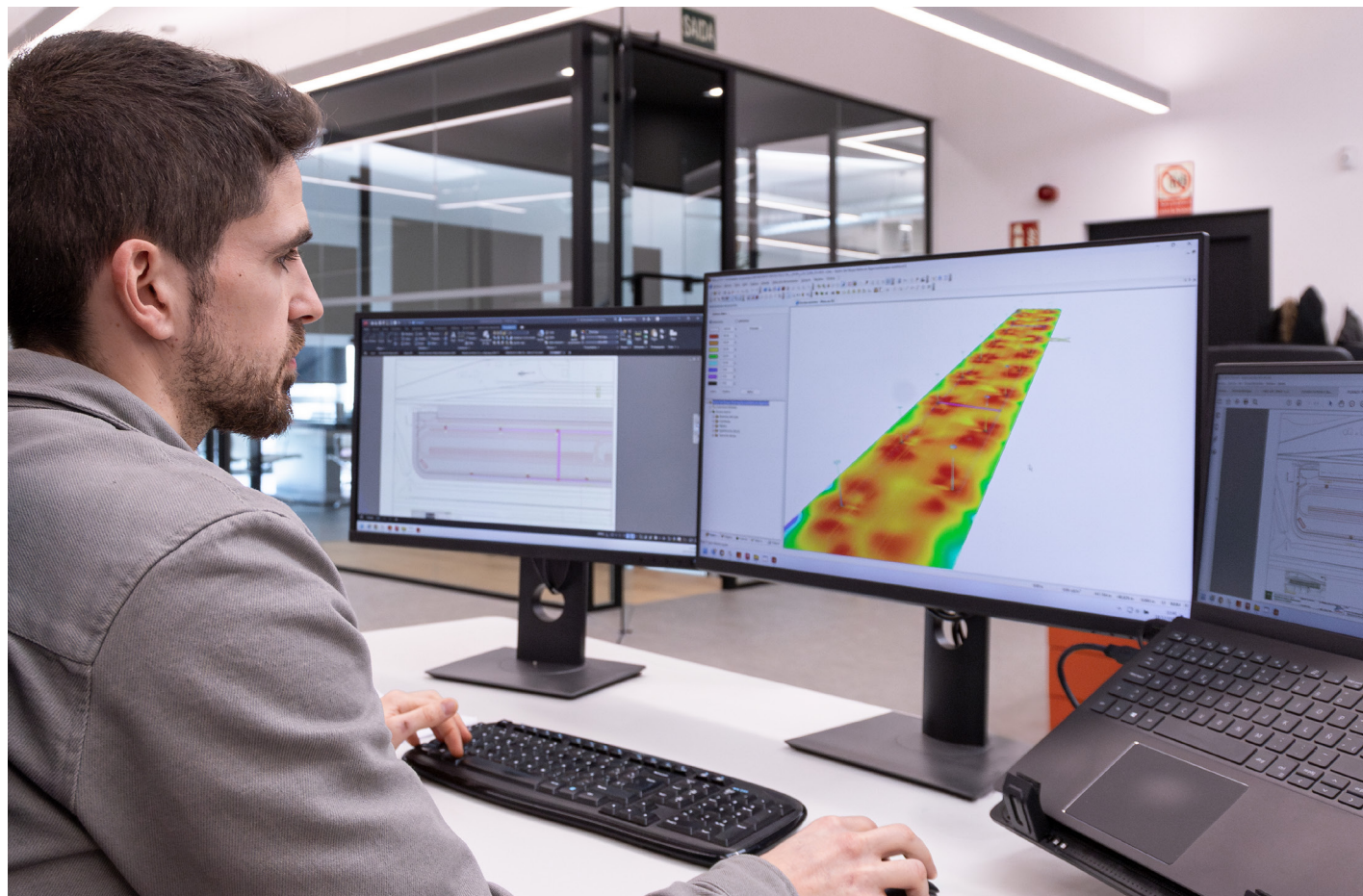


03. Perfil de la empresa

FASES DE TRABAJO

10. 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.



04. Política y participación de grupos de interés

POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, GESTIÓN DE LA ENERGÍA 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, la gestión eficiente de la energía 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, energía y salud laboral.

La política de calidad, medio ambiente, gestión de la energía y seguridad y salud laboral está establecida y gestionada por la Dirección de la empresa, máximo órgano de gestión de MOONOFF. Ésta se revisa por última vez en marzo de 2023.

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.



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018



ISO 50001

04. Política y participación de grupos de interés

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

- 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, seguridad y salud en el trabajo y gestión energética, que garanticen la mejora continua del sistema integrado de gestión.

- 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, seguridad y salud en el trabajo y eficiencia energética.

- Formar y sensibilizar a todo el personal en materia de calidad, satisfacción, atención al cliente, protección del medioambiente, seguridad y salud en el trabajo y gestión de la energía.

- Promover e implicar en los procedimientos de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y gestión de la energía 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.

- Fomentar el diseño de productos sostenibles y ecoeficientes, utilizando materiales reciclables y alargando su vida útil.

- Mejorar de forma continua el desempeño energético, dirigiendo los esfuerzos hacia el uso eficiente de los recursos energéticos necesarios para el desarrollo de nuestras actividades y servicios, incluida la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes, en línea con nuestros compromisos contra el Cambio Climático.

- Crear hábitos y usos eficientes de la energía dentro de nuestra organización.

04. Política y participación de grupos de interés

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:

2015	<ul style="list-style-type: none">· Certificación ISO 9001 de Calidad· Certificación ISO 14001 de Medio Ambiente
2016	<ul style="list-style-type: none">· I Plan de Igualdad· Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas
2018	<ul style="list-style-type: none">· Certificación OHSAS 18001 de Seguridad y Salud en el Trabajo
2019	<ul style="list-style-type: none">· Implantación de un Plan de Cumplimiento Normativo
2020	<ul style="list-style-type: none">· Certificación sello PYME INNOVADORA
2021	<ul style="list-style-type: none">· II Plan de Igualdad· Traspaso de la certificación OHSAS 18001 a ISO 45001
2022	<ul style="list-style-type: none">· Implantación de un Sistema de Gestión de la Energía (SGEn)
2023	<ul style="list-style-type: none">· Certificación ISO 50001 Eficiencia Energética

04. Política y participación de grupos de interés

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 basa 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.



Pacto Mundial
Red Española

04. Política y participación de grupos de interés

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.



En 2022 Moonoff se convierte en miembro del Zhaga Consortium, organización global de la industria de la iluminación que tiene como objetivo estandarizar las interfaces de los componentes de las luminarias LED.



La Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (A3E) se constituye en 2009 para promover la eficiencia energética. Es una Asociación privada, sin ánimo de lucro que representa los intereses de las empresas que trabajan ayudando a sus clientes a reducir sus consumos energéticos.



UNEX es la Asociación Española de Contract que representa a la cadena de valor del Contract. Con más de 20 años de experiencia, UNEX es reconocida internacionalmente como la precursora del Contract en España, América Latina, el Caribe y Oriente Medio.

04. Política y participación de grupos de interés

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.

04. Política y participación de grupos de interés

PATROCINIOS

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



ASAMPO (Asociación de Amigos de la Pontevedrada)

Colaboramos activamente en la Pontevedrada 2022, nacida en el año 2011 y cuyo principal objetivo es concienciar a la población sobre la importancia que tiene para todos la donación altruista de médula ósea, sangre, órganos y tejidos humanos.



FUTGAL (Real Federación Galega de Fútbol) a través de un patrocinio publicitario con banner en la página web (www.futgal.es) para la temporada 2022-23 / 2023-24



MONBUS OBRADOIRO CAB

04. Política y participación de grupos de interés

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,

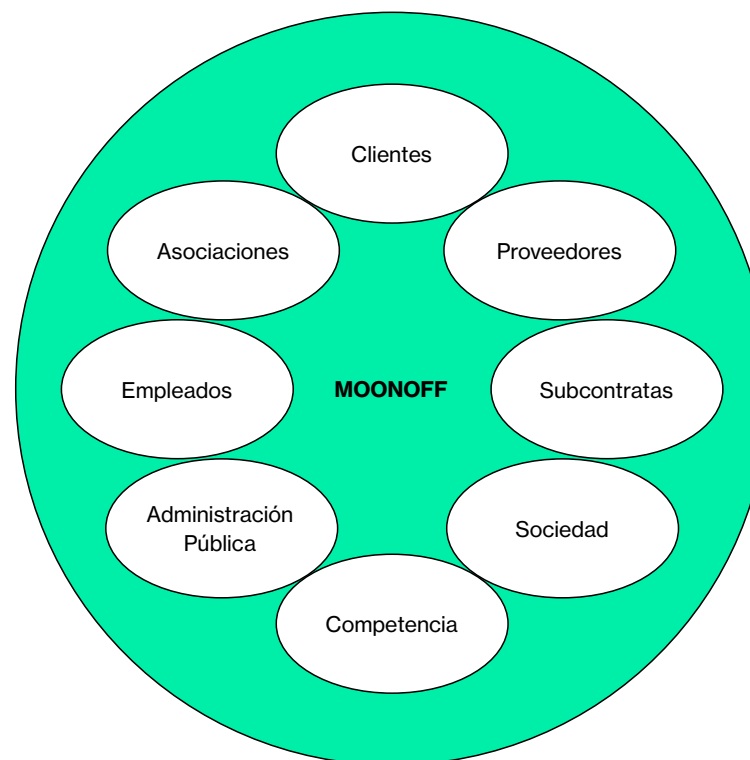
Para la identificación de los grupos de interés se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- 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:



04. Política y participación de grupos de interés

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERES	CANALES DE COMUNICACIÓN
Clientes	<ul style="list-style-type: none">· Relación directa· Teléfono· Correo electrónico· Eventos o actos específicos· Encuestas de satisfacción· Página web corporativa
Proveedores / Subcontratas	<ul style="list-style-type: none">· Relación directa· Teléfono· Correo electrónico· Eventos o actos específicos· Página web corporativa
Empleados	<ul style="list-style-type: none">· Relación directa· Teléfono· Correo electrónico· Plataforma gestión RRHH· Reuniones periódicas· Encuestas de clima laboral· Buzón de sugerencias· Tablón de anuncios· Página web corporativa

04. Política y participación de grupos de interés

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

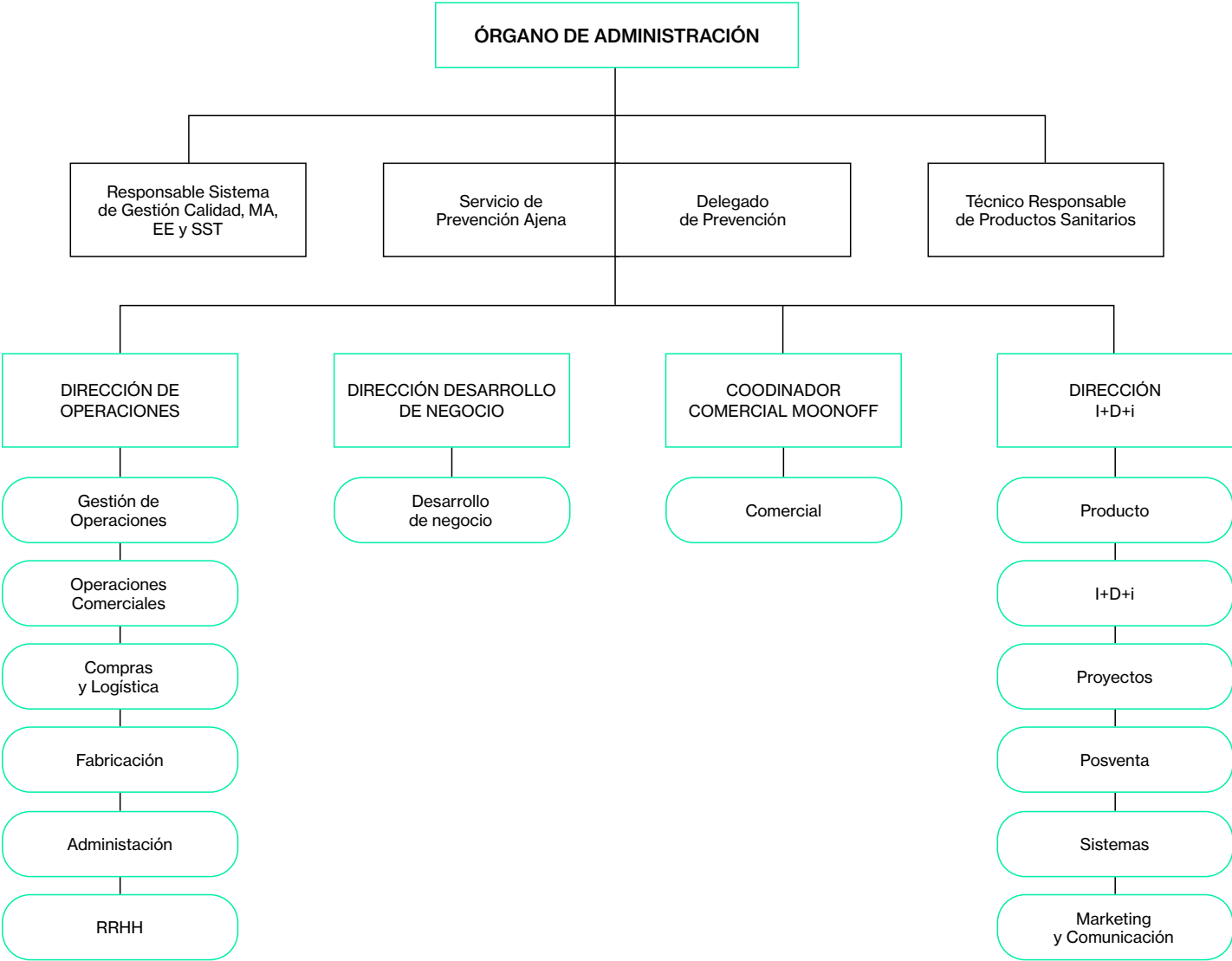
Sociedad	<ul style="list-style-type: none">· Relación directa· Redes sociales (Linkedin, Instagram...)· Página web corporativa
Competencia	<ul style="list-style-type: none">· Relación directa· Teléfono· Correo electrónico· Visitas comerciales· Página web corporativa
Administración Pública	<ul style="list-style-type: none">· Telemáticamente a través de las plataformas habilitadas· Correo electrónico· Correo postal· Página web corporativa
Asociaciones	<ul style="list-style-type: none">· Correo electrónico· Teléfono· Página web corporativa

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:



05. Gobierno corporativo

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.

Sobrecostes en transporte de mercancías y materias primas.

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.

Implantación de un sistema de gestión energética, que contribuya a la eficiencia energética de la empresa.

05. Gobierno corporativo

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), Eficiencia Energética (ISO 50001) 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.

05. Gobierno corporativo

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

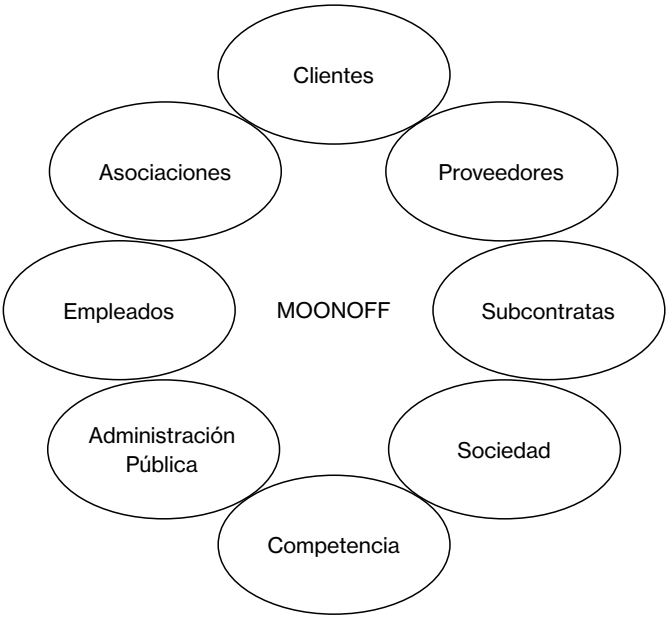
Todo el personal trabajador, en el momento de su incorporación, recibe una guía con formación específica sobre buenas prácticas de conducción y respeto a las normas de circulación (Guía de buenas prácticas al volante y Guía de conducción eficiente). Igualmente, se les hace entrega de una circular normativa 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

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.



06. Desempeño económico

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:

	2021	2022	2023	2024
Ventas netas	16.515.646,94 €	10.346.332,94 €	13.057.888,11 €	9.202.181,24 €
Patrimonio a 31 de diciembre	2.136.202,08 €	2.853.712,88 €	3.163.028,59 €	3.480.442,61 €
Cifra de gastos operativos	1.403.700,97 €	1.331.241,55 €	1.226.581,04 €	1.360.899,46 €
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	1.211.355,62 €	1.149.531,55 €	1.023.970,20 €	1.023.584,61 €
Subvenciones recibidas de administraciones publicas	22.469,88 €	29.502,48 €	7.338,39 €	66.185,30 €

06. Desempeño económico

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, ISO 14001 e ISO 50001 en diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos de iluminación LED y otros productos eléctricos y electrónicos, nos avalan como líderes del 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 2024, cabe señalar los siguientes:

- Sistemas de iluminación urbana e industrial. Nueva familia de luminarias para alumbrado público.
- Luminaria para horticultura
- Sistema de tele gestión. Desarrollo de una solución para controlar y recibir datos de luminarias en una plataforma.

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 2024, 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. El desarrollo de una nueva familia de luminarias LED contribuirá a lograr dicho objetivo.

La optimización de procesos existentes y la búsqueda de nuevas líneas de actuación son los objetivos que han orientado la labor de Moonoff para 2024.

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.

06. Desempeño económico

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 2024, nuestra empresa contribuyó a la sustitución de 20.776 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.



07. Protección del medio ambiente

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:

- Implantación de un Sistema de Gestión Energética (SGEn) certificado en mayo de 2023, según la norma ISO 50001:2018
- 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 2024 los siguientes, para vigilar y en la medida de lo

posible reducir su consumo con respecto a 2023:

- Reducción del consumo de combustible.
- Reducción de la energía eléctrica consumida.

Consumo energético reducido mediante medidas de eficiencia:

Agua en oficina: no se consigue alcanzar el % de reducción del consumo de agua que es había planteado como objetivo para 2024. Esto nos llevará a plantearlo como un objetivo medioambiental de cara al ejercicio siguiente.

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 2024 para valorar su reducción con respecto al año anterior, la cual se sitúa al finalizar el ejercicio en un 3,99%.

07. Protección del medio ambiente

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 2023 los proveedores evaluados en base a criterios medioambientales, de calidad y seguridad y salud en el trabajo fueron éstos:

	2021	2022	2023	2024
Número de proveedores evaluados siguiendo criterios ambientales	98	89	101	101
Fábricas/subcontratas	22	20	22	17
Proveedores logísticos (transitarios)	6	7	7	7
Proveedores nacionales	52	47	57	62
Laboratorios de certificación/calibración	18	15	15	15

07. Protección del medio ambiente

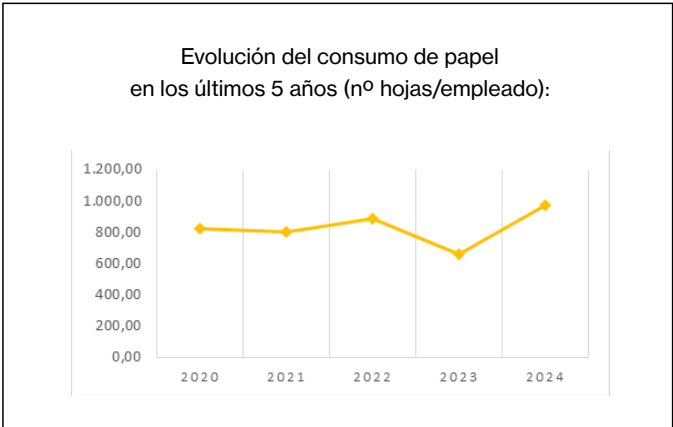
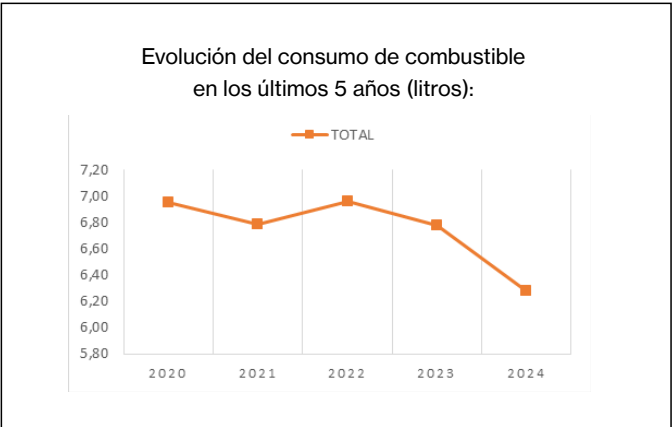
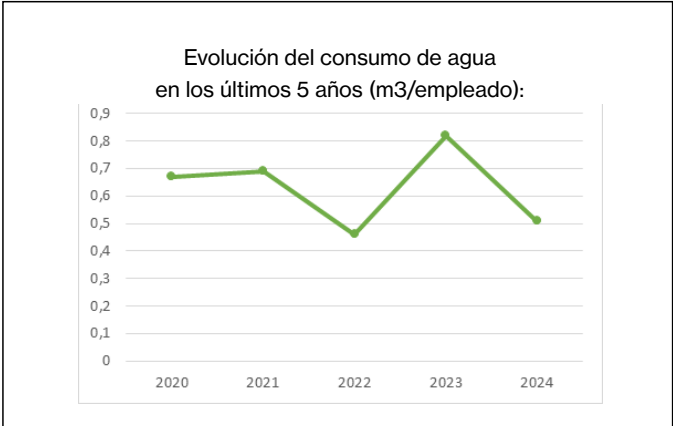
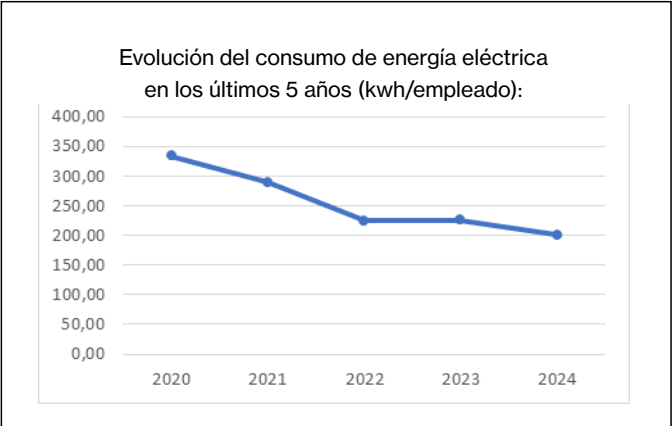
CONSUMOS: ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES

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

El consumo de agua disminuye considerablemente en 2024 con respecto al año anterior, en el cual se había disparado su consumo debido a un mal funcionamiento de uno de los riegos existentes en las instalaciones.

Por otro lado, el consumo eléctrico disminuye ligeramente en 2024 con respecto a 2023.

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.



07. Protección del medio ambiente

CONSUMOS: ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES

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

El consumo de combustible diésel disminuye ligeramente en 2024 en un 7,3% con respecto al valor del año anterior.

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.



07. Protección del medio ambiente

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.

07. Protección del medio ambiente

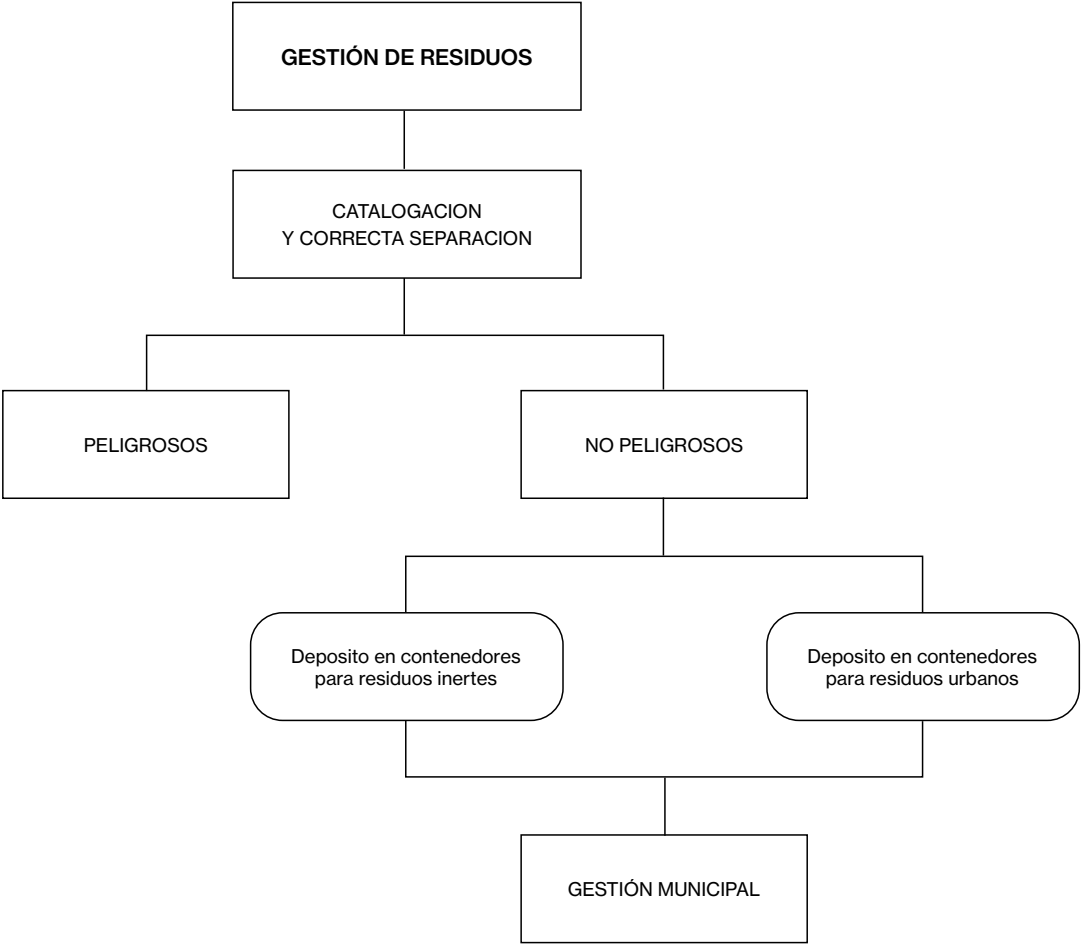
GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS

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



07. Protección del medio ambiente

GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS

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:

**** NP (No Peligroso); P (Peligroso)**
**** cantidades expresadas en kilogramos**

RESIDUO	TIPO	CÓDIGO LER	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL GENERAL
Papel-Cartón	NP	200101	9.216	3.367	5.246	17.906	6.632	4.910	3.886	51.163
Plástico	NP	170203	228	140	381	1.309	756	747	650	4.210
Aluminio	NP	170402	340	710	3.070	3.060	1.450	500	360	9.490
Cobre	NP	170411	720	0	270	0	0	0	0	990
Hierro, acero	NP	170405	14.130	2.480	2.870	450	530	830	250	21.540
Metálico (Luminarias)	NP	160214	0	313	3.098	2.649	2.606	3.086	200	11.952
Fluorescente (lámparas)	P	200121	0	0	0	0	0	0	0	0
Baterías de plomo	P	160601	0	0	0	0	0	1.800	0	1.800
Total general			24.633	7.010	14.935	25.374	11.974	11.873	5.346	101.145

07. Protección del medio ambiente

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 2024 fueron:

TABLA 1:
ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES REALES (2024)

ASPECTOS MEDIOAMBIENTAL	S/NS
Consumo de papel de oficina	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.

07. Protección del medio ambiente

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	2024	Reducción del consumo de agua	% reducción	30%	24%	X
MA	2024	Reducción de la energía eléctrica consumida	% reducción	2%	4%	V
EE	2024	Instalación de contadores eléctricos independientes	nº	2	0%	X
SST	2024	Fomento de las acciones de empresa saludable	nº de acciones	1	2%	V
SST	2024	Estudio de clima laboral	nº de acciones	1	0%	X

Los objetivos no logrados se plantean para el año siguiente.

08. Desempeño social

EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Empleo

La empresa vela porque la persona tenga un buen desarrollo social por lo que es necesario que sus condiciones laborales sean las adecuadas, entre otros la jornada laboral, la remuneración, las consultas participativas o la salud, seguridad e higiene del puesto de trabajo.

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.

El % de mujeres sobre el total de empleados se sitúa en 2024 en el 46,67%, lo que supone que el empleo en el número de mujeres se incrementa ligeramente con respecto al año anterior, mientras que el empleo de hombres se mantiene estable.

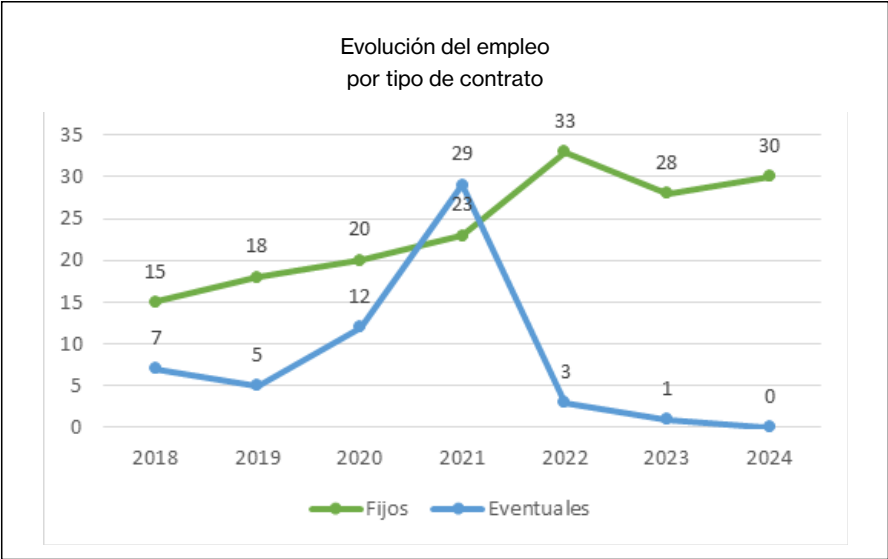


08. Desempeño social

EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

En el periodo de análisis, se constata que el 100% de las contrataciones son fijas, misma tendencia que tienen las contrataciones eventuales.

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



TIPO DE CONTRATO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fijos	15	18	20	23	33	28	30
Eventuales	7	5	12	29	3	1	0
Total	22	23	32	52	36	29	30

08. Desempeño social

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, éste lleva ya años instaurado plenamente en la empresa, y 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.

08. Desempeño social

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.

Igualmente, contamos desde mediados de 2022, con un nuevo recurso que es el **delegado de prevención**, nombrado a raíz de la elección de representantes de las y los trabajadores.

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 5 años, éste es muy bajo, tal y como se muestra a continuación:

ACCIDENTES	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nº total accidentes	0	0	2	0	0	1	0
Nº total incidentes	0	0	0	0	0	0	0

** datos extraídos del informe de siniestralidad de la compañía

08. Desempeño social

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Contamos, desde junio de 2022, con **representación legal de trabajadores (RLT)**. Todo el personal de MOONOFF, a través de la RLT, 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

08. Desempeño social

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA A 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:
 - A través del tablón de anuncios o avisos
 - 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:

ACCIONES	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nº acciones realizadas de participación y consulta	8	12	16	14	11	10

08. Desempeño social

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La formación de los empleados incluye el proceso para expandir sus capacidades y funciones ampliando sus conocimientos y mejorando su empleabilidad. Los nuevos retos a los que se enfrentan los empleados como la digitalización, cambios legislativos, etc generan nuevas necesidades de aprendizaje. El entorno actual está en constante cambio y los trabajadores tienen que responder al mismo. Por lo tanto, desde la empresa nos comprometemos a poner a disposición de nuestros empleados las herramientas necesarias para tener las capacidades adecuadas para responder dichos cambios.

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 exija 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 2024 se han llevado a cabo un total de 17 acciones formativas. El número total de horas empleadas en formación ha sido de 384 horas, con un promedio de 13,24 horas/empleado. A lo largo de dicho año el 100% de la plantilla de Moonoff recibió algún tipo de formación, estando ésta compuesta por 16 hombres y 14 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 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.



08. Desempeño social

FOMENTO DE ACCIONES DE EMPRESA SALUDABLE

Como objetivo de seguridad y salud en el trabajo dentro del sistema de gestión, la empresa se plantea la realización de un estudio de carga física para el año 2023, para determinar el nivel de riesgo existente en las tareas identificadas con potencial exposición de los trabajadores a niveles elevados en relación con la carga física.

Igualmente, seguimos fomentando acciones de empresa saludable, entre las que cabe destacar:

- “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.

08. Desempeño social

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La empresa cuenta desde el año 2021 con 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 71 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 2024 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 cuya vigencia es la misma que la del plan de igualdad, es decir hasta 2024, 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.



08. Desempeño social

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.

08. Desempeño social

EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD

Participación en la comunidad local

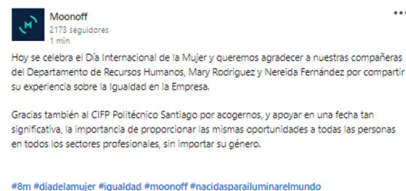
La participación en proyectos que favorecen la cohesión social, el desarrollo humano y el apoyo a colectivos desfavorecidos son parte de los principios de responsabilidad social de Moonoff.

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:

Igualdad en la empresa, charla en el CIPF Politécnico de Santiago de Compostela, con el objetivo de motivar a las mujeres a estudiar carreras en sectores tradicionalmente masculinizados.



Participación en la **carrera solidaria** por la esclerosis múltiple celebrada en Santiago de Compostela



Participación en la **marcha contra el cáncer** celebrada en Santiago de Compostela:



08. Desempeño social

EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD

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

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

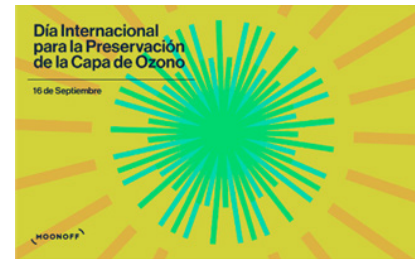
A lo largo del año 2024, son numerosas las campañas a las que se suma Moonoff para dar visibilidad a los problemas de la sociedad y el medio ambiente, entre otros.

Podemos citar las siguientes:

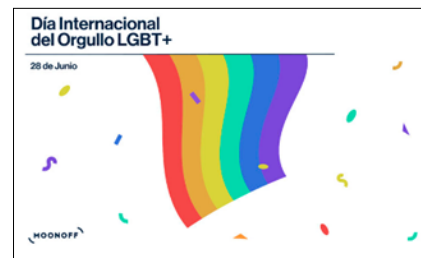
8 de marzo: Día de la mujer



15 de septiembre: Día Internacional para la Preservación de la Capa de Ozono



28 de junio: Día del Orgullo LGBT



25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



08. Desempeño social

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.

09. 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									
1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	2	Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.				
MEDIO AMBIENTE		LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN									

09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

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.



09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

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.

09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

17 objetivos para “realizar impactos positivos”:



09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Correlación entre los 10 principios del pacto mundial y los 17 ods:





09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL		PÁGINA
	Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	51 - 63
	Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	51 - 63
	Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	51
	Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	51 - 62
	Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	51 - 62
	Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	59 - 60

09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas








INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL		PÁGINA
	Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	37 - 44
	Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	37 - 44
	Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	37 - 44
	Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	37

09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)









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 201-1, GRI 401-1, 401-2, 403-, 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. Estudio específico de carga física en puestos de almacén y ensamblaje.
	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, 404-2, 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).

09. Objetivos del pacto mundial de las naciones unidas

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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 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	II 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. Sistema de gestión energética (SGEN) certificado conforme a la norma ISO 50001:2018.
	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. Sistema de gestión energética (SGEN) certificado conforme a la norma ISO 50001:2018.
	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. Fomentar 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	https://www.moonoff.com/	
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		

10. Tabla índice GRI

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	
ESTRATEGIA			
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	
ÉTICA E INTEGRIDAD			
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, eficiencia energética 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

10. Tabla índice GRI

GOBERNANZA			
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		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
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

10. Tabla índice GRI

PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
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 2023	
102-51	Fecha del último informe	29/11/2023	
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 2023 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, eficiencia energética y seguridad laboral Misión, visión y valores	

10. Tabla índice GRI

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

10. Tabla índice GRI

GRI 204	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		
GRI 205	ANTICORRUPCIÓN		
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	
GRI 206	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolíticas y contra la libre competencia		Ética y transparencia empresarial
GRI 207	FISCALIDAD		
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		
GRI 300	DIMENSIÓN AMBIENTAL		
GRI 301	MATERIALES		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	07. Protección del medio ambiente. Gestión de residuos	Consumo de materias primas

10. Tabla índice GRI

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	
GRI 302	ENERGÍA		
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	
GRI 303	AGUA		
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	

10. Tabla índice GRI

GRI 304	BIODIVERSIDAD	
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
GRI 305	EMISIONES	
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	

10. Tabla índice GRI

GRI 306	EFLUENTES Y RESIDUOS		
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 2023
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	
GRI 307	CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
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 2023
GRI 308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES		
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.	

10. Tabla índice GRI

GRI 400		DIMENSIÓN SOCIAL	
INDICADOR GRI STANDARS	DESCRIPCIÓN	CAPÍTULO DE LA MEMORIA	OBSERVACIONES
GRI 401		EMPLEO	
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.
GRI 402		RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		
GRI 403		SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
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.	

10. Tabla índice GRI

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		
GRI 404	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA		
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	
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
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
GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN		
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

10. Tabla índice GRI

GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
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 comunidad. Evaluación social de proveedores
GRI 408	TRABAJO INFANTIL	
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 comunidad. Evaluación social de proveedores
GRI 409	TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO	
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	08. Desempeño social. En el ámbito de la comunidad. Evaluación social de proveedores
GRI 410	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	
GRI 411	DERECHOS DE PUEBLOS INDÍGENAS	
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No aplica
GRI 412	EVALUACIÓN DERECHOS HUMANOS	
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	08. Desempeño social. En el ámbito de 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
GRI 413	COMUNIDADES LOCALES	
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

10. Tabla índice GRI

GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES		
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		
GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos		
GRI 416	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES		
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 2023
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		Ninguno en 2023
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 2023
GRI 419	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		Ninguna en 2023



Contacto

c/República Checa 23-25,
15707 Santiago de Compostela,
A Coruña, España



[LinkedIn.com/company/moonoff](https://www.linkedin.com/company/moonoff)



moonoff.com



info@moonoff.com