

RSA - PYMES

Empresa evaluada

MS&F ASSOCIATES, S.L.

CIF:B50641927

Pº Sagasta 72, 4º Izda.

50006 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

MANAGEMENT, STRATEGIC AND FINANCIAL ASSOCIATES, SL

02 - Dirección - CP - Población

Paseo Sagasta nº72, 4º izquierda

50006 - Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Nuestro sector es la Consultoría, ofrecemos un servicio de asesoramiento integral e individualizado. Nuestro foco es asegurar la sostenibilidad y el impacto a largo plazo de las acciones propuestas a nuestros clientes, manteniendo, además, una comunicación y transparencia constantes con todas aquellas personas y colectivos interesados, de un modo u otro, en cada proyecto que acometemos . Hoy en día estamos más centrados en el sector de las energías renovables.

04 - Año comienzo actividad.

1995

05 - Número de personas empleadas

15

06 - Persona contacto

Teresa de Diego

07 - E-mail contacto

tdiego@msfassociates.com

08.- Página web

www.msfassociates.com

GENERAL

Tendencias Globales

- 1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
 - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento

de la legalidad)

- **Políticos** (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- **Medioambientales** (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- **Tecnológicos** (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- **Sociales** (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)

Se consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

Toda empresa, independientemente de su tamaño, se ve influenciada, de manera directa o indirecta, por factores globales como los políticos, medioambientales, tecnológicos y sociales. Estos aspectos impactan en la toma de decisiones estratégicas, en la gestión operativa y en la adaptación a un entorno cada vez más dinámico y regulado.

En nuestro caso, (desarrollo y tramitación de proyectos de energías renovables), estas variables adquieren una relevancia aún mayor. Los cambios en políticas energéticas y medioambientales pueden afectar la viabilidad y maduración de los proyectos, mientras que los avances tecnológicos inciden en la eficiencia y competitividad de las soluciones implementadas. Asimismo, las expectativas sociales en materia de sostenibilidad y transición energética juegan un papel clave en la aceptación y éxito de las iniciativas, con especial énfasis en el cuidado del medio ambiente y el compromiso con la comunidad.

Por todo ello, consideramos fundamental estar atentos a estos factores y adaptarnos a las exigencias del entorno, asegurando que nuestros proyectos se desarrollen en un marco de cumplimiento normativo, sostenibilidad y compromiso con el progreso del sector. En este sentido es por lo que pertenecemos al Clúster de la Energía de Aragón, cuyo objetivo es favorecer la innovación y cooperación de las empresas aragonesas del sector y que mantiene una interlocución fluida tanto con los diferentes estamentos institucionales como con otros grupos interesados en el correcto desarrollo de las energías renovables por el territorio aragonés.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

Una pyme, de manera individual, puede adaptarse y responder a los desafíos globales anteriormente planteados, pero siempre dentro de los límites que le imponen sus recursos, capacidad y circunstancias. Su capacidad de actuación suele centrarse en la adaptación a normativas y tendencias establecidas, asegurando el cumplimiento de los requisitos exigidos en su sector.

Sin embargo, generar un impacto real o impulsar un cambio significativo a gran escala resulta un reto para una empresa de pequeño tamaño. Es en la colaboración y la unión con otras compañías de su sector, asociaciones empresariales y organismos reguladores donde una pyme puede encontrar una mayor capacidad de influencia. La acción colectiva

permite ejercer una presión más efectiva, fomentar mejoras en el entorno empresarial y contribuir al desarrollo de soluciones sostenibles y beneficiosas para todos.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Nuestra actividad empresarial integra de manera inherente los desafíos económicos y ambientales, ya que estamos dedicados a la creación y desarrollo de proyectos de energías renovables siempre contando con el máximo consenso social de las personas de los territorios afectados por los proyectos y con el cuidado medio ambiental necesario.

De este modo contribuimos a una transición energética sostenible, alineando nuestro crecimiento con el cumplimiento de normativas medioambientales y la generación de valor a largo plazo.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

Es uno de los aspectos que, de cara al plan de RSA queremos mejorar e implementar en nuestra empresa. Siempre nos ha interesado, por nuestro compromiso con la comunidad, escuchar a los diversos stakeholders para entender sus requisitos reales y no acudir con fórmulas predeterminadas que no se adecuen a las necesidades concretas de cada territorio.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

Siempre iniciamos cualquiera de nuestro desarrollos conociendo de primera mano a la mayoría de instituciones, organizaciones intermedias, asociaciones y demás grupos de interesados(cazadores, agricultores y regantes, etc) que nos pueden aportar una mejor comprensión de la realidad socio-económica de la zona de influencia de nuestros proyectos.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la

opinión de los principales grupos de interés

6.1. Información adicional

En MS&F, reconocemos la importancia de atender las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés como parte de nuestra responsabilidad como empresa. Si bien existen metodologías para su identificación, nuestro enfoque se basa en una comunicación directa y cercana, priorizando el contacto personal sobre el uso de encuestas o formularios estructurados.

A través de reuniones periódicas e intercambios de opiniones, creamos un diálogo continuo que nos permite comprender mejor sus requerimientos y adaptar nuestros procesos de manera ágil y efectiva. Consideramos que esta metodología fortalece la confianza y las relaciones con nuestros grupos de interés, favoreciendo una colaboración más estrecha y una alineación natural con sus expectativas.

Este modelo de gestión, basado en la proximidad y la escucha activa, nos ha permitido evolucionar junto a nuestro entorno, asegurando que nuestras decisiones y acciones reflejen un equilibrio entre los objetivos empresariales y las necesidades de quienes forman parte de nuestra cadena de valor, manteniendo los principios clave de transparencia y conducta ética.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Se comenta verbalmente la forma de trabajar en la organización al iniciar la relación laboral

7.1. Información adicional

Estamos considerando el crear un código y manual de buenas prácticas que reúna nuestras pautas y normas de actuación

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

8.1. Información adicional

En el código anteriormente mencionado, incluiríamos además los principios éticos fundamentales, la cultura y los objetivos empresariales para transmitirlos a todos los trabajadores.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Estamos actualmente abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Si bien en MS&F siempre se ha mantenido una relación cercana y de confianza con nuestros grupos de interés, entendiendo sus necesidades y adaptándonos a ellas de manera natural, somos conscientes de la importancia de estructurar y fortalecer nuestro enfoque en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Estamos en una fase inicial en la que comenzamos a dar pasos más firmes hacia la integración de la RSC en nuestra estrategia empresarial. Hasta la fecha, nuestras acciones han surgido de manera espontánea, en función de las oportunidades que han ido surgiendo y alineándose con nuestros valores y filosofía corporativa. Sin embargo, en la medida en que la empresa crece y el sector en el que desarrollamos nuestra actividad, reconocemos la necesidad de avanzar hacia una gestión más estructurada y planificada de nuestras iniciativas en este ámbito.

Nuestro objetivo es evolucionar hacia una empresa que no solo responda a las expectativas de sus grupos de interés de manera reactiva, sino que adopte un enfoque proactivo en materia de sostenibilidad, impacto social y buenas prácticas empresariales. Con este propósito, estamos explorando la implementación de mecanismos más formales que nos permitan medir, evaluar y mejorar nuestro impacto social y ambiental, siempre manteniendo nuestra esencia y cercanía en el trato con empleados, clientes, proveedores y demás actores clave en nuestro entorno.

Sabemos que la Responsabilidad Social Corporativa es un proceso continuo de aprendizaje y mejora, y estamos comprometidos con su desarrollo de manera progresiva y sostenible.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

10.1. Información adicional

No aplica dado que no tenemos hasta ahora ningún plan de Responsabilidad Social.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

11.1. Información adicional

Nuestra empresa es una PYME caracterizada por un trato cercano y directo con nuestros clientes. Debido a esta relación estrecha, la evaluación de la satisfacción del cliente se realiza de manera continua e informal, a través del contacto diario y el feedback que recibimos en nuestras interacciones.

Al no contar con una estructura de gran tamaño, no disponemos de mecanismos formales

de medición, pero garantizamos un seguimiento constante de las necesidades y expectativas de nuestros clientes para ofrecer un servicio personalizado y de calidad.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

12.1. Información adicional

Las mejoras de servicio a nuestros clientes nos las facilita la cercanía que mantenemos con ellos; nuestro aprendizaje es continuo y bidireccional. No solo entendemos sus necesidades, sino que también evolucionamos con cada proyecto, incorporando mejoras constantes en nuestra forma de trabajar. Este enfoque nos permite aplicar lo aprendido a nuevos clientes, garantizando una adaptación y evolución permanentes en la calidad de nuestros servicios.

De esta forma, nuestra cercanía con los clientes no solo nos permite conocer sus necesidades en tiempo real, sino que también nos ayuda a identificar oportunidades de mejora en nuestros servicios.

Estas mejoras las incorporamos en nuestros procesos internos, asegurando que nuestra organización evolucione de forma ágil y alineada con las expectativas de nuestros clientes presentes y futuros.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

La investigación y el análisis continuo para adaptar nuestros servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y del mercado consideramos que son fundamentales para garantizar un servicio de excelencia. Asimismo, este enfoque nos permite optimizar nuestra relación con terceros, y de este modo fortalecer nuestras alianzas estratégicas.

De esta manera, intentamos consolidarnos como empresa de referencia, para diferenciarnos en un sector altamente competitivo.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

14.1. Información adicional

En MS&F acompañamos a nuestros clientes en todo el proceso de toma de decisiones críticas de su negocio y/o proyecto, ofreciendo un servicio de asesoramiento integral e individualizado, basado en una filosofía de servicios ?boutique?. Nuestro foco es asegurar

la sostenibilidad y el impacto a largo plazo de las acciones propuestas.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

No ofrecemos servicio postventa

15.1. Información adicional

En nuestra empresa, el concepto de servicio postventa no se aplica de manera tradicional, ya que la cercanía y la confianza que construimos con nuestros clientes generan una relación estable y continua en el tiempo. Esta proximidad nos permite atender sus necesidades de forma natural y proactiva, sin necesidad de establecer un proceso formal, ya que el contacto directo y la comunicación fluida nos permiten resolver cualquier situación de manera ágil y personalizada.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

En todos los servicios que ofrecemos, proporcionamos siempre información detallada sobre sus características, propiedades y posibles riesgos. Nos aseguramos de que nuestros clientes cuenten con toda la documentación necesaria para comprender plenamente el servicio que les ofrecemos, mantenemos todas las reuniones que sean necesarias para, de este modo, permitirles tomar decisiones informadas y seguras. Este enfoque no solo garantiza transparencia, sino que también genera tranquilidad y confianza tanto para nuestros clientes como para nuestra empresa, fortaleciendo así la relación entre ambas partes.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

17.1. Información adicional

Somos un despacho profesional de carácter familiar, donde el trato entre empleadores y empleados es siempre cercano, directo y continuo. Fomentamos un diálogo abierto y constante, lo que nos permite conocer de primera mano las inquietudes y necesidades de nuestro equipo. Por esta razón, no contamos con mecanismos formales de evaluación de la satisfacción de las personas empleadas, ya que este seguimiento se realiza de manera natural a través de la comunicación diaria y la relación de confianza establecida en nuestro entorno de trabajo.

Además, las reuniones entre equipos son continuas y, varias veces al año, nos juntamos

fuerza de la oficina en actividades de team building. Estas iniciativas no solo fortalecen el compañerismo, sino que también permiten hacer visibles las actitudes de todos los miembros del equipo y, en consecuencia, su nivel de implicación laboral.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

No se han desarrollado actividades en esta materia

18.1. Información adicional.

En nuestra empresa, el Principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación forman parte inherente de nuestra cultura organizativa y valores fundamentales. Por esta razón, no desarrollamos actividades específicas en esta materia, ya que, por principios empresariales, consideramos que la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razones de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura, son prácticas que asumimos de manera natural y cotidiana en nuestra forma de trabajar.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

En lo que respecta a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, MS&F no cuenta con medidas específicas formalizadas, ya que en nuestra empresa este equilibrio se gestiona de manera natural y personalizada. Desde el primer día, cada miembro del equipo sabe que, si necesita ajustar su jornada por razones personales o familiares, encontrará flexibilidad y apoyo. Hasta la fecha, hemos respondido siempre a estas necesidades, garantizando un entorno de trabajo en el que las personas puedan desempeñar su labor de manera satisfactoria. Creemos que la clave para un equipo comprometido y motivado es la adaptación a las circunstancias individuales, asegurando así el bienestar y la satisfacción en el puesto de trabajo.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

No hay una identificación formal de las necesidades de formación.

20.1. Información adicional.

En nuestra empresa, todas las personas que deseen formarse cuentan con el total apoyo y respaldo de la organización. Aunque actualmente no contamos con un plan de formación específico, estamos comprometidos en fomentar el desarrollo profesional de nuestro equipo y, a medio plazo, nos gustaría implementar un plan formal que facilite y potencie el crecimiento de cada uno de nuestros colaboradores.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Con la incorporación de cada persona trabajadora se realiza formación básica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo y la actividad de la organización

21.1. Información adicional.

Cada persona que se incorpora al equipo profesional de MS&F recibe el apoyo y la colaboración de todo el equipo, así como la orientación y acompañamiento de su responsable directo. Con el tiempo, se van identificando las necesidades tanto del trabajador como de la empresa, y estas se gestionan de manera fluida y natural, buscando siempre que ambas partes se beneficien de manera mutua.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Existe una evaluación de riesgos en la que han participado de manera activa las personas empleadas y se realizan acciones de concienciación y adquisición de competencias

22.1. Información adicional.

Contamos con la ayuda de una empresa especializada en Seguridad y Salud laboral que nos ayuda y guía para garantizar que los entornos de trabajo sean seguros y saludables para los empleados, cumpliendo con las normativas y leyes relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Nos ayuda en concreto con la Evaluación de riesgos, el Diseño e implementación de planes de prevención, la Formación y capacitación a los trabajadores y empleadores sobre cómo prevenir accidentes y otros temas relacionados con la seguridad en el trabajo; nos ayudan con el Monitoreo de la salud laboral y nos mantienen al día con el Cumplimiento todas las normativas nacionales e internacionales de seguridad y salud en el trabajo, evitando sanciones y protegiendo a la organización frente a posibles demandas o reclamos.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

23.1. Información adicional.

Como venimos diciendo, nuestra propia actividad nos lleva a que así sea y no concebimos que sea de otro modo.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

24.1. Información adicional.

Ver respuesta 23.1

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

25.1. Información adicional.

Hasta la fecha, MS&F ha colaborado en proyectos alineados con nuestra cultura empresarial, aunque sin una planificación específica. Estas colaboraciones han surgido de oportunidades presentadas por clientes o proveedores que hemos considerado interesantes y acordes con nuestra filosofía empresarial, decidiendo participar de manera espontánea y comprometida.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

26.1. Información adicional.

Hasta el momento, nuestra labor social se ha centrado en respaldar iniciativas propuestas por nuestros clientes o proveedores, participando en aquellas acciones que han sido acordes con nuestra filosofía empresarial.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas de manera puntual y no sistematizada

27.1. Información adicional

Dado que en MS&F no contamos con canales de comunicación formalmente establecidos, el intercambio de información dentro de nuestra empresa no sigue un proceso sistematizado. Estamos aprovechando esta situación como una oportunidad de mejora en nuestra gestión de la comunicación interna y externa.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Nuestra empresa siempre se ha caracterizado por la discreción y la reserva en cuanto a la divulgación de nuestras iniciativas sociales y colaboraciones. No buscamos reconocimiento público, sino que priorizamos la contribución real y alineada con nuestros valores.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para separar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

29.1. Información adicional.

El respeto al medio ambiente es un aspecto que viene implícito en nuestra actividad. Sin Declaraciones de Impacto Ambiental nuestros proyectos no salen adelante, y, hasta la fecha, todos los que hemos tramitado, la han obtenido.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

30.1. Información adicional.

Nuestro compromiso no solo es firme, sino que, además es público dado que es nuestra actividad principal: desarrollamos proyectos de energías renovables y estamos participando activamente en la descarbonización de una gran empresa.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

31.1. Información adicional

-

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

Como hemos comentado ya en ocasiones anteriores, en MS&F no contamos con canales de comunicación formalmente establecidos, el intercambio de información dentro de nuestra empresa no sigue un proceso sistematizado. Estamos aprovechando esta situación como una oportunidad de mejora en nuestra gestión de la comunicación interna y externa.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 2 - Disponer de presupuesto
- 3 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 6 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 8 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 9 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 10 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Por nuestra propia actividad, somos plenamente conscientes del impacto de determinadas acciones en el medio ambiente.

Nuestras propuestas siempre tienen en mente el binomio desarrollo/impacto social y medioambiental.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

La comunicación interna y el establecimiento de un sistema de evaluación.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.