

# INFORME DE PROGRESO 2016

GESTIÓN SOSTENIBLE

SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL DE MÁLAGA III

## GESTIÓN SOSTENIBLE

### INDICE

INTRODUCCIÓN, página 2

INFORMACIÓN GENERAL, página 3

PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN, página11

METODOLOGIA, página 18

PROGRESO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL, página 19

PRINCIPIO 1, página20

PRINCIPIO 2, página 29

PRINCIPIO 3, página 34

PRINCIPIO 4, página 39

PRINCIPIO 5, página 43

PRINCIPIO 6, página 48

PRINCIPIO 7, página 55

PRINCIPIO 8, página 59

PRINCIPIO 9, página 69

PRINCIPIO 10, página 72

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DEL VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, página 79

COMPROMISO DEL DIRECTOR GERENTE, página 80

## 1.- INTRODUCCIÓN

Un año más, siguiendo con los compromisos de transparencia en comunicación con nuestros grupos de interés, hemos publicado en la web oficial del Pacto Mundial, nuestro Informe de Progreso correspondiente en esta ocasión al pasado año 2015.

El **Informe de Progreso** es un reporte anual a través del cual la empresa informa sobre las acciones realizadas en la **implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus Grupos de Interés**. El objetivo final de este informe es, por un lado, que las entidades firmantes identifiquen sus avances en las materias del Pacto como sistema de auto evaluación y, por otro lado, dotar de una mayor credibilidad a la iniciativa por medio de transparencia. Estos informes están planteados en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% con los Diez Principios, el objetivo es ir progresando en ellos.

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y se articulan en cuatro bloques principales:

- **Derechos Humanos:** Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- **Normas laborales:** Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales
- **Medio Ambiente:** Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo
- **Anticorrupción:** El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

## 2.- INFORMACIÓN GENERAL

### Perfil de la entidad: Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, S.A (LIMASA)



Dirección: Camino Ambiental, 23, CP. 2010

Dirección web: [www.limasa3.es](http://www.limasa3.es)

Alto cargo: Rafael Arjona Jiménez, Director Gerente

Fecha de adhesión: 20/06/2007

Número de empleados: 1502

Sector: Transportes y almacenamiento  
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Limpieza, recogida, transporte, tratamiento, valorización y eliminación de Residuos Sólidos Urbanos de Málaga.

Venta/Ingresos: 89,886 millones de €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: NO

Desglose de Grupos de Interés:

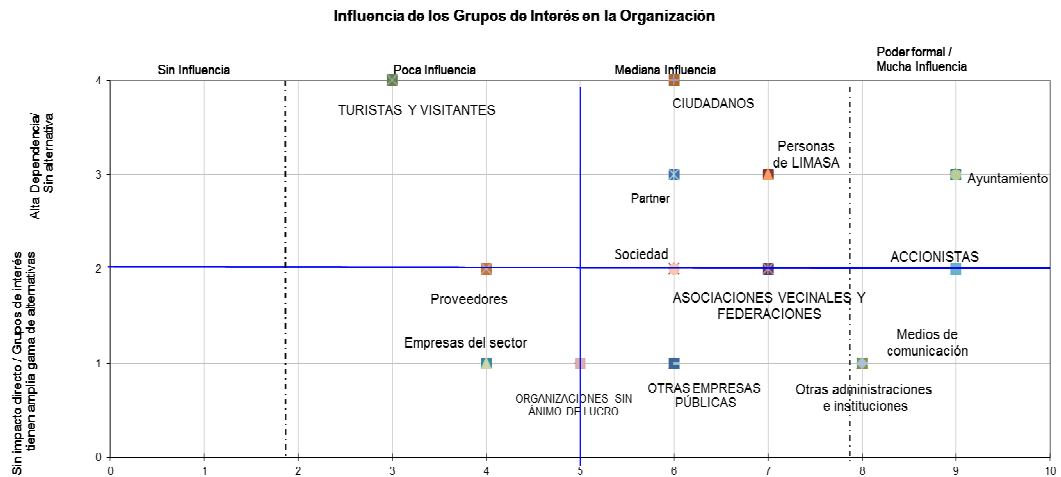
1 CLIENTES, 2 EMPLEADOS, 3 PROVEEDORES, 4 ACCIONISTAS, 5 SOCIEDAD Y ENTORNO

Desglose de otros Grupos de Interés: en la tabla siguiente segmentamos a todos los grupos de interés:

GRUPO	PARTES INTERESADAS
1	CIUDADANOS
1	TURISTAS Y VISITANTES
2	PERSONAS DE LIMASA
1, 4	AYUNTAMIENTO DE MALAGA
4	ACCIONISTAS
3	PROVEEDORES
3	PARTHERS
5	SOCIEDAD
1, 5	ASOCIACIONES VECINALES Y FED
1, 5	OTRAS ADMINISTRACIONES E INST
5	OTRAS EMPRESA PUBLICAS
5	EMPRESAS DEL SECTOR
5	ORGANISMOS SIN ANIMO DE LUCRO
5	MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés: Metodología Metaplan, Dependencia/Influencia. La identificación se ha realizado por el Comité de Dirección de LIMASA.

Dependencia de los Grupos de Interés de la Organización



N

Impacto	1	Bajo	Consecuencia mínima a la estrategia o actividades de la empresa y/o de baja preocupación para los Grupos de interés
	3	Medio	Consecuencia moderada a la estrategia o actividades de la empresa y/o de moderada preocupación para los Grupos de interés
	5	Alto	Consecuencia significativa a la estrategia o actividades de la empresa y/o de preocupación mayor para los Grupos de interés

Las actuaciones encuadradas en la estrategia de RSS son las que tienen un riesgo alto y su impacto en los grupos de interés es valorado como muy significativo. Por ello a pesar de su valor sólo se materializan aquellos que pueden contribuir valor a la RSS de LIMASA.

Riesgos	ÉTICA DE NEGOCIO	SOCIAL			LABORAL			MEDIOAMBIENTE			ECONOMÍA Y EFICIENCIA
	Subárea de riesgo	Ética de negocio	Comunidad	Derechos Humanos	Clientes y usuarios	Diversidad e Igualdad	Condiciones y Relaciones laborales	Contratación y Retención	Uso de Recursos	Emisiones	Ecológicas
Describir brevemente el riesgo											
<b>Valor Riesgo ORGANIZACIÓN</b>	3	3	1	5	3	3	5	1	3	3	3
CIUDADANOS	1	3		5	3	3	1	3	3	3	3
TURISTAS Y VISITANTES	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	
PERSONAS DE LIMASA	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ACCIONISTAS	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3
PROVEEDORES	5	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3
PARTNERS	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3
SOCIEDAD	1	3	3	5	1	1	1	3	3	3	3
ASOCIACIONES VECINALES Y FED	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
OTRAS ADMINISTRACIONES E INST	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
OTRAS EMPRESA PUBLICAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
EMPRESAS DEL SECTOR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ORGANISMOS SIN LUCRO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	5	3	1	5	3	3	3	1	1	1	1

- Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos: ESPAÑA (MÁLAGA)



asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Mediante análisis DAFO.

- Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL BASADO EN LA SA8000, ISO 26000 Y WEB DE LIMASA, <http://www.limasa3.es/>



estratégico y CMI 2010; primer premio provincial y nacional por la labora y actividades desarrolladas por los ADN de LIMASA de 2013 y 2013; Premio Prever nacional por su sistema de PRL y RSC de 2014.

<http://www.limasa3.es/eficacia-sostenibilidad/personas/participacion/agentes-dinamizadores>

- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: **2016**
- Fecha de la memoria anterior más reciente: **2015**
- Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

- Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen: Todo el grupo
- ¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los
- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: 1º Premio de Calidad del Ayuntamiento de Málaga por su plan

### Estrategia y gobierno

Los instrumentos y herramientas que dispone LIMASA de diálogo para incorporar en su estrategia a sus grupos de interés son:

#### Puntos de información en red:

Enlace a Clip de Estrategia de Sostenibilidad de LIMASA:

<http://www.youtube.com/watch?v=59WxI-utrPo>

Enlace a Video Corporativo de LIMASA:

<http://www.limasa3.es/content/video-corporativo-limasa>

Toda la documentación que ponemos a disposición de nuestros Grupos de Interés está publicada en los diferentes canales on-line de acceso masivo y uso frecuente. Dichos canales son:

- Web Corporativa
- Canal YouTube
- Publicaciones On-line Isuu

Destacamos además las siguientes acciones de comunicación:

## Comunicación externa

- Carta de Servicios de LIMASA: <http://www.limasa3.es/empresa/carta-de-servicios>
- Actualización de la información de la web en relación con el apartado sistema de gestión: <http://www.limasa3.es/>
- Actualización diaria de la información de la web en relación con el apartado de noticias: <http://www.limasa3.es/noticias>
- Actualización diaria de la información de la web en relación con el apartado servicios: <http://www.limasa3.es/node/629>
- Actualización diaria de la información de la web en relación con el apartado servicio de baldeo: <http://www.limasa3.es/servicios/prevision-del-servicio-de-baldeo>
- Distribución vía correo electrónico del Boletín Informativo mensual de LIMASA.
- Publicación de la Revista de LIMASA.
- Presencia y participación en el Premio Andaluz de Excelencia.
- Presencia y participación en las XIX Jornadas Técnicas de ANEPMA: <http://www.youtube.com/watch?v=TVaJ-LPJkGy>
- Programa de encuestas de satisfacción ciudadana: <http://www.youtube.com/watch?v=ZQGrPjGYjAk>
- Promoción y celebración de las Jornadas de RSC y PRL de la Cátedra de Responsabilidad social y prevención de riesgos laborales de la Universidad de Málaga: [http://www.youtube.com/watch?v=ICTc\\_f8kGRI](http://www.youtube.com/watch?v=ICTc_f8kGRI)
- Concienciación ciudadana en prensa local: Campaña 2013 denominada "Va por Málaga"
- Difusión de los resultados de nuestras actividades en prensa local:
- <http://www.youtube.com/watch?v=a7umbMQN4RE>
- <http://www.youtube.com/watch?v=UsK68t47eew>
- Campaña de sensibilización ambiental en centros de educación primaria: <http://www.youtube.com/watch?v=Mw2e6X6HwHs>
- Programa de visitas al centro ambiental: <http://www.youtube.com/watch?v=0iCM1IHkM5Y>
- Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente: <http://www.youtube.com/watch?v=DIRbOnJgmVg>
- Actividades con Agentes Dinamizadores de la Responsabilidad Social:
- Ver Memoria de Actividades 2013: [http://www.youtube.com/watch?v=zI7W\\_jD5-bw](http://www.youtube.com/watch?v=zI7W_jD5-bw)
- Ver Memoria de Actividades 2011: <http://www.youtube.com/watch?v=JsSL2yCrzcE>

## Comunicación interna

Plan de Actuación en Responsabilidad Social:

<http://www.limasa3.es/sites/default/files/PROPUESTA%20DE%20PLAN%20DE%20ACTUACION%20EN%20RSC%202011.2013.pdf>

- Diagnóstico de comunicación interna para sentar las bases del Plan de Comunicación de LIMASA.
- Coaching, formación e información a los mandos sobre la implantación de los procesos de Prestación de Servicios, Pautas de Desarrollo de Operaciones y Sistemas de Gestión de la Calidad y SA8000.
- Distribución general y particular de la Política del Sistema de Gestión de LIMASA (Revisión 07).
- Información y formación en manejo de la aplicación de sistema de gestión.

- Revisión y Comunicación de normas de gestión y de homologación con proveedores:
- Publicidad interna de concienciación, sensibilización, información e imagen (revista interna, boletín informativo, página web corporativa y tablones de anuncios):
- <http://www.youtube.com/watch?v=OvyrhMly6i8>
- <http://www.youtube.com/watch?v=DHkRcTdHyT8>
- <http://www.youtube.com/watch?v=oOWBCKEv8PM>
- <http://www.youtube.com/watch?v=8XbStxzb0Jc>
- <http://www.youtube.com/watch?v=ZtAjuWPbTUM>
- Encuestas internas relativas al Sistema de Gestión (incluida en el Informe de Clima Social 2011).



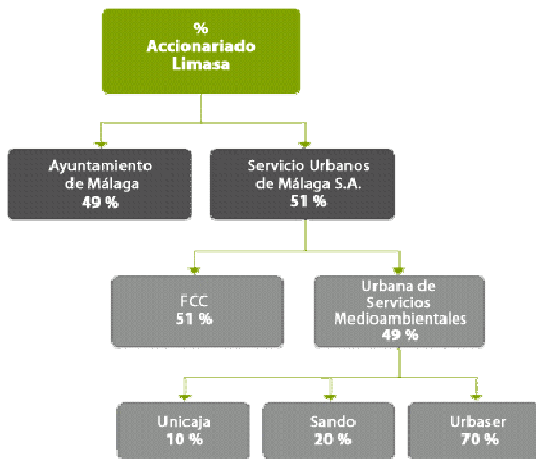
- Actividades con Agentes Dinamizadores de la Responsabilidad Social:

## Proveedores

- Encuesta a proveedores de SA8000, <http://www.limasa3.es/sites/default/files/Encuesta%20proveedores%20Sostenibilidad.pdf>

## Accionariado y organigrama





- Representante de la Dirección de SA8000 y de ISO 26000, MIGUEL ÁNGEL PÉREZ ALONSO como Director de Planificación y Desarrollo Sostenible.
- Representante de los trabajadores de SA8000,.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí, a través de las acciones realizadas por los Agentes Dinamizadores (ADNs))

### Más información

Dirección web: <http://www.limasa3.es>

Día de publicación del Informe: -No definido-

Responsable: Rafael Arjona Jiménez; Miguel Ángel Pérez Alonso

Tipo de informe: A+D

## 3.- PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN

### Datos Generales

Razón Social: SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL DE MALAGA III (en adelante LIMASA)

Domicilio: Camino Medioambiental, 23, 29010 MALAGA

Teléfono.: 952232280

Fax: 952239566

Web: [www.limasa3.es](http://www.limasa3.es)

NIF: A-92232396

### Historia

LIMASA fue constituida el día 18 de abril de 2001, con capital social mixto, perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Málaga en un 49 por ciento y un 51 por la entidad SERVICIOS URBANOS DE MÁLAGA constituida por las entidades Fomento de Construcciones y Contratas S.A (con un 51 %) y la empresa Urbana de Servicios Medioambientales (49 %) compuesta a su vez por DRAGADOS S.A. (70 %), Construcciones Sánchez Domínguez S.A. (20%) y UNICAJA (10%).

Nuestros servicios



#### Matriz de prestación/producción de LIMASA

Limpieza viaria	Recogida y transporte de RSU	Valorización, Tratamiento y Eliminación de RSU
Baldeo manual / mecanizado	Recogida de la fracción resto	Tratamiento y eliminación de RSU
Baldeo mecánico de alta presión/tangencial de calzadas	Recogida selectiva - envases ligeros/ papel y cartón / vidrio	Planta de reciclaje y compostaje
Barrido manual / brigada	Recogida de industrias	Planta de clasificación de envases
Limpieza de acción	Recogida de jardinería y talas	Horno crematorio de animales

### Matriz de prestación/producción de LIMASA

Matriz de prestación/producción de LIMASA		
Limpieza viaria	Recogida y transporte de RSU	Valorización, Tratamiento y Eliminación de RSU
inmediata / puntos negros		
Limpieza de carteles, fachadas y manchas en el pavimento	Recogida de mercados	Tratamiento de escombros / inertes
Limpieza de mercados y mercadillos	Recogida de muebles/ voluminosos	Vertedero de rechazos de RSU
Limpieza de playas y solares	Recogida de grandes centros y hospitales	Planta desgasificación y cogeneración
Limpieza de patios de colegios	Recogida de animales muertos	Planta de tratamiento de lixiviados
Servicios especiales carnaval / ferias y fiestas/ época de caída de la hoja	Limpieza, mantenimiento y conservación de recipientes	Vertedero de residuos inertes
Limpieza, conservación y mantenimiento de papeleras	Gestión punto limpio	Atención solicitudes de servicios / quejas y sugerencias línea 900

### Aspectos clave condicionantes en la prestación de los Servicios

- Fuerte impacto de la crisis económica en la actividad.
- Debido algunos condicionantes internos el Plan Estratégico que debía haber finalizado en 2012 ha sido prorrogado.
- Carácter flotante poblacional.
- Celebración de numerosos eventos socio-culturales y económicos.
- Climatología estival permanente.

- Morfología geográfica.
- Alta densidad de la población localizada en núcleos urbanos concretos.

### Modelo de gestión interacción de los sistemas de gestión normalizados y certificados con los conceptos fundamentales de excelencia

Para garantizar una adecuada gestión, en sintonía con sus se ha desplegado un sistema normalizado y certificado por entidad de acreditación, que permite encajar en un mismo paraguas organizativo los enfoques previstos para la formulación de sus estrategias. En actualidad lidera a nivel nacional la implantación y certificación de sistemas estandarizados de gestión. Los resultados alcanzados en la normalización de sistemas han sido:

Matriz sistemas de gestión/conceptos fundamentales de excelencia

Sistemas de gestión	Conceptos fundamentales de excelencia	Valor	% Impacto
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Añadir valor para los Clientes</li> <li>• Gestionar por procesos</li> <li>• Alcanzar el éxito mediante las personas</li> </ul>	64	18
SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL SISTEMA DE GESTIÓN DE ECOAUDITORIA Y ECOGESTIÓN AMBIENTAL (EMAS).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Añadir valor para los Clientes</li> <li>• Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible</li> </ul>	52	17
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Alcanzar el éxito mediante las personas</li> </ul>	40	10
SISTEMA DE I+D+i. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (ISO 27001,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Añadir valor para los Clientes</li> <li>• Favorecer la creatividad y la innovación</li> </ul>	56	11

iniciado en 2011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar Alianzas</li> </ul>		
RESPONSABILIDAD SOCIAL, (SA 8000:2008). SISTEMA DE GESTIÓN DE PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS. Desde 2007 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE RSC SEGÚN LA GÚIA ISO 26000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Añadir valor para los Clientes</li> <li>• Alcanzar el éxito mediante las personas</li> <li>• Desarrollar Alianzas</li> <li>• Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible</li> </ul>	76	13
EXCELENCIA EN LA GESTIÓN MÁS 400 (EFQM 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr resultados equilibrados</li> <li>• Añadir valor para los Clientes</li> <li>• Liderar con visión, inspiración e integridad</li> <li>• Gestionar por procesos</li> <li>• Alcanzar el éxito mediante las personas</li> <li>• Favorecer la creatividad y la innovación</li> <li>• Desarrollar Alianzas</li> <li>• Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible</li> </ul>	100	32

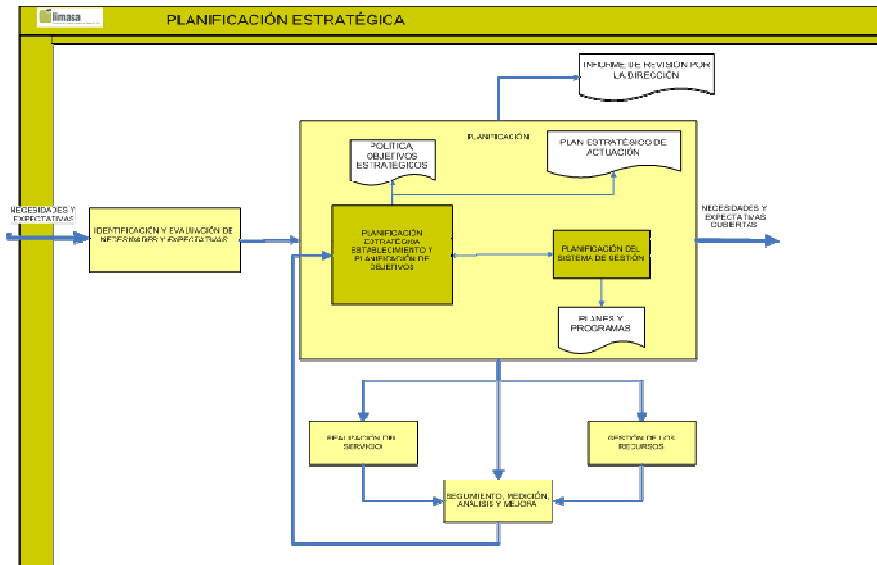
### El factor humano en LIMASA



La importancia que LIMASA concede a sus recursos humanos y a su política de estabilidad en el empleo, se evidencia en el incremento de las personas que forman

parte de la organización, pasando de 1.219 de 2002 a 1.531 en 2016, es decir un 25.6 % más, como entre los que destacamos positivamente nuestra política de igualdad, no discriminación, diversidad e integración a personas con especiales dificultades y discapacitados.

## Nuestros procesos



El enfoque a procesos ha sido implementado sobre el esquema metodológico PDCA, bajo las orientaciones del documento ISO/TC/ 176:2001 sobre el enfoque basado en proceso y los dos Planes de

INTEGRACIÓN elaborados de acuerdo a las directrices de la norma UNE 66177:2005 sobre integración de los sistemas de gestión normalizados. En cada proceso se ha tenido en cuenta la incorporación integrada de los ocho principios de la excelencia.

La gestión de los 99 procesos del sistema de gestión (estratégicos, soporte y operativos o claves, se realiza mediante la aplicación informática PR SIG. Su descripción, catálogos, interacción, flujogramas y líneas de actuación se encuentran determinados de forma integrada en el Manual del Sistema de Gestión de LIMASA (R15), estando a disposición de nuestros grupos de interés en nuestra web desde la primera revisión. Pasar de la revisión 1a la 15 en tan sólo ocho años supone recorrer de forma sistemática el camino de la gestión del cambio, así como situar a la estrategia, a la autorreflexión, el cambio y el aprendizaje como los enfoques que de forma gradual se han ido incorporado a la política como marco de la nueva cultura empresarial de la organización.

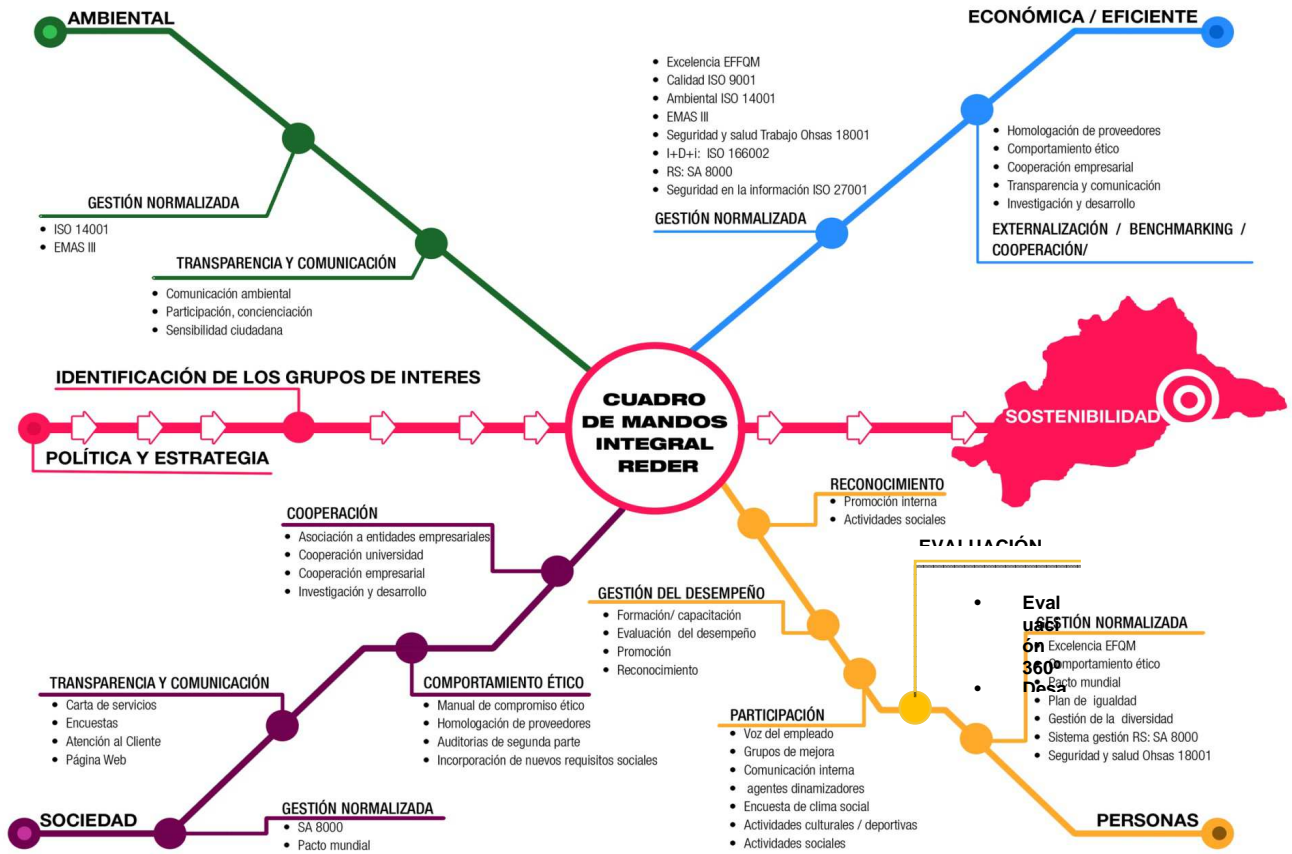
### Estrategia de responsabilidad social.

<http://www.limasa3.es/content/video-corporativo-limasa>

La estrategia de RSC de LIMASA se divide en CUATRO líneas de actuaciones:



REDER gestiona el control seguimiento y mejora del plan estratégico sobre los compromisos de los requisitos anteriores.



## **4.- METODOLOGÍA**

### **DIAGNÓSTICO**

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

### **POLÍTICAS**

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

### **ACCIONES**

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



## 5.- PROGRESO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

### 5.1 Principio 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

#### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados.

Respuesta: SI. VER MATRIZ DE IMPACTO (página 5).

Implantación: LIMASA tiene los mecanismos necesarios para cubrir los riesgos, de este principio, ha implantado y certificado un sistema de gestión de responsabilidad social SA8000 y una guía de valorización (CAP 26000) obteniendo un valor +600. Ha evaluado por tercera vez su comportamiento en cada uno de los elementos que esta norma requiere a cualquier organización que desee evidenciar su sistema de gestión ético, desarrollando acciones de progreso resultantes del informe de CAP 26000.

Objetivos:

1. Mantenimiento del sistema de gestión de responsabilidad social en base a la norma SA8000:2008 en toda la organización.
2. Continuar desarrollando los objetivos establecidos dentro del Plan Estratégico, de identificación y medición de los diferentes grupos de interés. Objetivos desarrollados al 100%.

#### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La política establece:

- Ética Empresarial: LIMASA asume el compromiso de cumplimiento y mejora continua de los requisitos establecidos en la norma internacional SA8000:2008 y en los principios del PACTO MUNDIAL con sus grupos de interés (personas, clientes, accionistas, proveedores, sociedad y entorno) y en dicho sentido tiene establecido un sistema de gestión para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento de responsabilidad social).
- Comunicación de la política a todos los empleados mediante su distribución en los recibos de salarios.
- Exposición de la política en diversos espacios de la sede principal, Centro Ambiental de Málaga y los 17 centros de trabajo distribuidos por la Ciudad.
- Publicación de la política a través de la web.
- Publicación de la Política a través de la Memoria EFQM, Memoria de sostenibilidad, Declaración Ambiental, Manual de bienvenida y comportamiento ético, Manuales de Formación, revistas, etc.
- Publicaciones periódicas en sus boletines mensuales y hojas informativas con contenido éticos.
- Memorias de gestión (varias, incluyendo la de los Agentes Dinamizadores) (ADNs))
- Elaboración y divulgación de sus buenas prácticas de RSC
- Convenio colectivo. Cláusula adicional
- Publicación en su web de su informe de Revisión por la Dirección de SA 8000.
- Asimismo el Plan Estratégico para los años 2009/2012 prorrogado (VER P1C2I1) ha revisado la VISIÓN de LIMASA siendo actualmente: "Convertirnos de manera eficiente en referente "nacional" de adecuada gestión medio ambiental y compromiso social mediante la participación e implicación responsable de nuestras personas.

### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C1I1)

Respuesta: SI Implantación:

- LIMASA ha realizado mediciones de percepción de empleados con preguntas concretas sobre SA8000:2008, en donde se incluyen compromisos de cumplimiento ético en relación con los derechos humanos.
- En su revista interna ha publicado diversos artículos en relación con este principio.
- Nombramiento de responsables del control y seguimiento de este principio, por parte de los trabajadores.
- Formación a los trabajadores de nueva incorporación.
- Mantenimiento de la implantación de la norma de gestión de responsabilidad social SA8000:2008 en toda la organización.
- Mantenimiento de la Adhesión Nacional de Empresas Públicas de Medio Ambiente de ámbito nacional.
- Presentación de Memorias-informes a Diversos Premios de ámbito local, regional y nacional.

- Continuidad de la cátedra con la UNIVERSIDAD DE MÁLAGA de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Objetivos: Realización de encuestas a clientes, empleados y proveedores. Mantenimiento de los sistemas de gestión certificados. Comunicación de la carta de servicios.

**Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)**

Respuesta: SI

Implantación:

- El seguimiento de los objetivos estratégicos se realiza a través del CMI son gestionados a través de una plataforma digital vía web con muy diversa información asociada para garantizar el cumplimiento planificado de los objetivos de mejora asociados a los mismos.

Objetivos: Dentro de la planificación estratégica se han establecido una serie de objetivos, tales como:

- Objetivo 3: desarrollar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Objetivo 13: detección y seguimiento de las necesidades de los grupos de interés.
- Objetivo 17: Establecer unas directrices de gestión que garanticen unos principios éticos de respeto social.

**Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)**

Respuesta: SI Implantación:

LIMASA dispone de una política que integra diversos sistemas de gestión. Algunos se ocupan directamente de la seguridad y de la atención a los clientes como la gestión de la calidad y como el de seguridad y salud en el trabajo (este de forma indirecta), además del de gestión de responsabilidad social. Se cumple con los requisitos de la LOPD, según lo establecido en los informes de las empresas externas.

Se ha mejorado la aplicación en los requisitos que afectan al servicio médico.

Las comunicaciones de datos se realizan según lo establecido por los requisitos de la LOPD: se han realizado inscripciones de ficheros relativos al Centro Ambiental de Málaga (en adelante CAM) de video vigilancia.

La política es comunicada a clientes habiendo sido distribuida tras cada revisión a través de diferentes canales de comunicación y está disponible para todos los grupos de interés en la página [www.limasa3.es](http://www.limasa3.es)

Del mismo modo se ha informado a los trabajadores a través de los recibos de las nóminas.

tendrá presente que toda forma celular anormal debe llevar consigo un examen hematológico especial. Igualmente, prestará gran atención cuando aparezcan variaciones sensibles entre análisis de ingreso y ulteriores.

En atención a lo previsto en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como requisitos y procedimientos para la comunicación en información a la Autoridad Competente de los daños derivados del trabajo, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.

Se realizará por parte del Servicio Médico, profilaxis de la Hepatitis A/B y Tétanos a toda la población laboral de forma progresiva.

Cuando se descubra algún signo de enfermedad o de disminución física, psíquica o de capacidad laboral que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del operario a otro puesto de trabajo dentro de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud propondrá a la Dirección de la misma dicho traslado, especificando si el cambio debe ser temporal o definitivo.

El personal que compone el Comité de Seguridad y Salud quedará obligado por el secreto profesional a no revelar a tercero ninguno de los datos conocidos en el cumplimiento de su función.

Cuando algún operario se negase, a ser sometido a las pruebas analíticas reglamentarias en los Reconocimientos Médicos Periódicos, el Comité de Seguridad y Salud, intentará persuadirlo explicándole sus beneficios. Si no obstante, el operario persistiese en su negativa, sin causa justificada, sería sancionado o amonestado por la Empresa en la forma prevista en las disposiciones laborales.

Las ausencias de cualquier miembro del Servicio Médico durante el año, serán sustituidas por la Empresa.

El día de Reconocimiento Médico preceptivo de los operarios, eximirá a estos de incorporarse al trabajo, percibiendo sus haberes tal y cual como si estuviese trabajando en activo.

#### Artículo 75. Vestuario

Según anexo de Vestuario que figura en el presente.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Los anexos que se unen al presente Convenio Colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

##### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente aplicable en cada caso.

En el año 2011 se elimina el Plus de Productividad.

##### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

En las faldillas de cobro de los operarios constara la categoría de este y el puesto de trabajo que vienen desempeñando.

La antigüedad en todas las actividades al servicio de la Empresa dará prioridad a los trabajadores a exigir la actividad en la que deseen encuadrarse siempre que tengan la capacidad necesaria.

##### DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Premio de natalidad: Según tablas, por nacimiento o adopción de un descendiente. En caso de que estén trabajando los dos miembros del matrimonio en LIMASA, cobrarán un solo premio de natalidad.

#### DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

2010 - Los trabajadores que hayan trabajado todo el año y durante el mismo no hayan tenido ninguna falta al trabajo como consecuencia de: ITCC (exceptuando maternidad/paternidad), faltas no justificadas. Percibirán 300 euros brutos en el mes de enero del siguiente año en concepto de plus de productividad.

Se creará una comisión compuesta por el Director de RRHH y un miembro del comité de empresa. A la misma se trasladará, por parte de la empresa, informe de ITCC (exceptuando maternidad/paternidad) para analizar los casos de operarios en circunstancias especiales. Ante cualquier falta de acuerdo se procederá a una reunión entre el Director Gerente y el Presidente del Comité de empresa, para resolver el caso en cuestión.

2011 - Se crea una paga de productividad que será dotada con el importe de los 300 correspondientes al plus de productividad de 2011, desapareciendo este de forma definitiva, a dicha cantidad se le añadirá la diferencia que pudiera existir de IPC general 2010 del artículo 3.1

2012 - Se sumará a los 300 de la paga extra de productividad los 300 del 20% de descanso en festivo, desapareciendo este de forma definitiva, a la que se le añadirá la diferencia que pudiera existir de IPC general 2011 del artículo 3.1

2013 - Se sumará al total lo generado en la paga extra de productividad de enero la diferencia que pudiera existir de IPC general 2012 del artículo 3.1

El devengo de esta paga extra es de 1 de enero de año natural en curso a 31 de diciembre del mismo año, abonándose el 31 de enero del año en curso.

#### DISPOSICIÓN FINAL SEXTA

Como consecuencia de la implantación de los nuevos turnos de descanso (en lunes, viernes, sábado mas domingo) y posteriormente del descanso en sábado y domingo, no podrá derivarse pérdida de puestos de trabajo, de derechos adquiridos, cambios de turno o un descenso del volumen de contratación. La empresa y el comité redactaran un anexo, donde se recogerá como quedará implantado el descanso.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el marco del desarrollo de la responsabilidad social, y atendiendo a los requisitos de la norma SA 8000 y de los compromisos referentes al pacto mundial se ha establecido unas normas internas de conducta que incentivan el comportamiento ético de sus empleados y cooperan a la prevención de la corrupción en todas sus formas y que se incorporan en la "directriz interna de prácticas responsables del personal de LIMASA"

Con esta directriz se pretende procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa, todo ello como elemento básico de su cultura empresarial, en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Para la consecución de los anteriores objetivos, la presente directriz no establece obligaciones de comportamiento exigibles frente a la empresa como tal, sino una guía de los estándares de conducta que la empresa espera de sus empleados.

Los contenidos de la directriz, cuya publicación se encuentra establecida en la web, de LIMASA se desarrollan según siguientes apartados:

- Asunción del código de conducta
- Relaciones entre empleados y con clientes
- Relaciones con proveedores
- Relaciones con autoridades
- Confidencialidad de datos
- Publicidad de la directriz
- Incorporación de la directriz a la normativa interna.

Igualmente ha sido han sido revisada unas normas de coordinación de actividades empresariales y de seguridad de los clientes del CAM que se encuentra igualmente disponible en la página [www.limasa3.es](http://www.limasa3.es).

El Manual de Buenas Prácticas y el Código de Buenas Prácticas, también publicado en la web contienen normas de comportamiento para nuestros empleados que ofrecen seguridad a nuestros clientes.

Objetivos:

Mantenimiento del nivel de percepción de clientes en los apartados de seguridad, medido a través de los diversos mecanismos existentes para ello.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: - Encuesta de clima social de 2015 a los trabajadores.

- Auditorías externas de gestión sobre cumplimiento de estos principios
- Informe de revisión por la dirección sobre estos principios
- Encuestas de medición de la satisfacción de clientes con los siguientes parámetros: - fiabilidad—seguridad—empatía—elementos tangibles

Capacidad de respuesta.

- Se han identificado unas normas de régimen interno, para la Coordinación de Actividades Empresariales.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Cada empleado es formado e informado cuando se incorpora a la organización mediante la entrega del manual de bienvenida y comportamiento ético. En la formación periódica también se traslada esta información. Igualmente ha sido publicado en nuestra web diversos documentos que promociona y sensibilizan a todos nuestros grupos de interés sobre nuestro compromiso con los derechos humanos, de hecho se ha desarrollado un apartado concreto sobre SISTEMA DE GESTIÓN que pretende concretar todos los aspectos relativos a nuestro sistema de gestión responsable.

Se les informa de forma adjunta a las nóminas de los principios del sistema de responsabilidad social. Se ha revisado el Manual de Bienvenida y Comportamiento Ético difundido a través de la página web. Se ha elaborado el Manual de Buenas Prácticas y se ha difundido también a través de la página web.

Objetivos: Mantenimiento de los canales de comunicación -realización de cursos específicos de principios de responsabilidad social, incluyendo a los derechos humanos afectados por nuestras actividades.

#### **Indique el número y tipo de: (P1C4I3)**

- Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0
- Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0
- Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

Implantación: No existen incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente. No se han producido demandas por organismos reguladores o similares. No aplica incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

## Resumen de Implantación:

### Diagnóstico

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Cientes	No tenemos riesgos que deban ser incorporados a la estrategia	No aplica
Empleados		
Proveedores		

### Políticas

GRUPOS DE INTERES	POLITICAS	OBJETIVOS
Cientes	Código de Conducta Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión	Seguir desarrollando los objetivos estratégicos del 12 al 17
Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan de RSE Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión Reglamento interno	Seguir desarrollando los objetivos estratégicos del 12 al 17

Proveedores	Código de Conducta Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Reglamentos internos	Seguir desarrollando los objetivos estratégicos del 12 al 17
-------------	---	--

## Acciones

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Clientes	Acción social RSE	Continuar con Desarrollo del Plan Estratégico
Empleados	Acción social RSE	Continuar con Desarrollo del Plan Estratégico
Proveedores	Acción social RSE	Continuar con Desarrollo del Plan Estratégico

## Seguimiento

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias /quejas	Seguir desarrollando los objetivos del Plan Estratégico

Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Seguir desarrollando los objetivos del Plan Estratégico
-----------	---	---

## 5.2 Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministros (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

*Respuesta: SI. Ver matriz de impactos (página 5).*

Implantación: LIMASA tiene cubierto los riesgos relativos a este principio gracias a los Sistemas de Gestión que tiene implantados así, un sistema de gestión certificado que integra la calidad (UNE-en ISO 9001:2008), medio ambiente (UNE-en ISO14001:2004), seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001:2007), sistema de ecoauditoría y ecogestión ambiental (RE1221/2009), y por otro lado mantiene la implantación de los criterios de de responsabilidad social (SA8000:2008), CAP 26000 y de excelencia empresarial (modelo EFQM 2010).

Centrado en la gestión ética empresarial en toda la organización.  
<http://www.LIMASA3.es/documentos.aspx>.

Objetivos: Establecer un programa de mejora en la relaciones con proveedores y en el compromiso que éstos adquieren con la responsabilidad social.

### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

*Respuesta: SI*

Implantación: Se han identificado apartados en nuestra Política de Empresa relacionada con estos principios. El sistema ISO 9001 certificado y la implantación de los criterios de SA 8000



y Cap 26000 establecen requisitos para la gestión del aprovisionamiento y homologación de proveedores, sistematizando tales operaciones.

Objetivos: Plan de proveedores (auditoría de 2 parte y convenios de colaboración).

### **ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C1I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: En el año 2016, se ha mantenido el Plan de Integración que identifica y significa los riesgos asociados a este grupo de interés. Han identificado más estrategias de acuerdo con un DAFO que permite efectuar una valoración sistemática de los mismos de acuerdo a un método propio.

Se mantienen las estrategias a medio, corto y largo plazo para la realización de actividades estructuradas de acuerdo a la guía que sirvió de enfoque y despliegue contenida en la norma UNE 66177.

Se continúa informando a los proveedores y subcontratistas de los avances y desarrollo en los principios del Pacto Mundial a través de los contratos establecidos con ellos. De acuerdo a los parámetros de evaluación de proveedores, aquellos que están certificados en algún sistema de gestión normalizado obtienen una puntuación superior a otros de su mismo grupo y en todos los casos deben suscribir el documento denominado registro de homologación que contiene el compromiso de cumplimiento de los principios del Pacto Mundial (se adjunta este documento). Se han realizado auditorías de 2ª parte a algunos de los proveedores. Además de ha establecido una Política de compras acorde con los intereses de la organización.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 28,15 %

Implantación: Nº Proveedores Activos= 611

Nº Proveedores con algún SG=172

Objetivos: Auditorías de 2 parte

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: No habido quejas

### Resumen de Implantación:

#### Diagnóstico

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Proveedores	No tenemos riesgo	No aplica

#### Políticas

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Proveedores	Código Ético comercial Política de Calidad Política de Compras	Seguir desarrollando los objetivos

#### Acciones

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Proveedores	Acción social RSE	Seguir desarrollando los objetivos del Plan Estratégicos

#### Seguimiento

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
-------------------	------------------------------------	-----------

Proveedores	No aplica	No aplica
-------------	-----------	-----------

### 5.3 Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

*Respuesta: SI*

Implantación: LIMASA asegura el derecho a la negociación colectiva con objetividad y transparencia. En [www.limasa3.com](http://www.limasa3.com), publica los resultados de las elecciones sindicales.

Objetivos: Asegurar la participación de los trabajadores a través de futuros nuevos comités.

#### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: norma SA 8000, sobre responsabilidad social. En su apartado ETICA EMPRESARIAL se establece: "LIMASA asume el compromiso de cumplimiento y mejora continua de los requisitos establecidos en la norma internacional SA 8000 y en los principios del PACTO MUNDIAL con sus grupos de interés (personas, clientes, accionistas, proveedores, sociedad y entorno) y en dicho sentido tiene establecido un sistema La política del sistema de gestión publicado en la web integra los requisitos establecidos por la de gestión para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento de responsabilidad social)".

Igualmente, LIMASA dispone de un proceso de gestión de personas en donde despliega su política de respeto del derecho de los empleados de formar sindicatos y a ser miembros del sindicato y de su elección, así como a negociar colectivamente.

Objetivos: Se incluye el compromiso con el Pacto Mundial en el convenio colectivo (disposición adicional primera del convenio)

#### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: Por Convenio colectivo se conceden mejoras sobre los requerimientos normativos como son (horas sindicales, número de delegados sindicales, derechos de comité de empresa a la información, etc.)

- Mantenimiento de los criterios del sistema de SA 8000 y CAP 26000 en toda la organización (garantiza el cumplimiento de este principio en su requerimiento IV).
- Comité de Empresa, formado por miembros elegidos por los trabajadores.
- Delegados Sindicales, nombrados por los sindicatos libremente constituidos de acuerdo a la ley.
- Comités con participación de representantes sindicales en diversas materias (paritario, formación, seguimiento del plan estratégico, económico-social, fijos, laboral, seguridad y salud laboral, vestuario, etc.)

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El informe de Revisión por la Dirección de responsabilidad social, recoge el cumplimiento de los principios del pacto relacionados con: DEFENSA DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN o RECONOCIMIENTO AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los criterios implantados según SA 8000 analizan el seguimiento y medición de estos principios de conformidad. En su caso, cuando se producen no conformidades u observaciones se levantan acciones correctivas y preventivas (en caso de no conformidad potencial) que garantizan la representación formal de los trabajadores.

Por otra parte el convenio colectivo contiene diversas cláusulas que promueven y controlan estas acciones, definiendo la participación de los trabajadores en varias comisiones de gestión.

Objetivos: Continuar manteniendo la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones de la organización.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se han detallado los instrumentos de participación de los trabajadores en donde a través de las actas y NOTAS de reunión se establecen los mecanismos adecuados a

los acuerdos que se establecen. Igualmente existen otros instrumentos de comunicación como:

- Política de puertas abiertas de todos los directivos y mandos intermedios
- Tablones de anuncios de representantes sindicales
- Buzones de mejoras (para quejas, reclamaciones, observaciones, solicitudes de acciones de mejora, etc.), a través de la página web de la empresa.
- Revista interna, con identificación propia de correo electrónico, como mecanismo de escucha de empleados.
- Web (a través del apartado atención a clientes y a otros grupos de interés). <http://www.LIMASA3.es/>
- Blog de LIMASA, <http://blog.LIMASA.org/> (sección comentarios).

Las auditorías del sistema de SA 8000 suponen un examen de cumplimiento de las normas establecidas y otros internos establecidos por la organización. Por otra parte, el convenio colectivo contiene diversas cláusulas que definen la participación de los trabajadores en varias comisiones de gestión: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PAE COMISIÓN DE FORMACIÓN COMISIÓN LABORAL COMISIÓN DE FIJOS COMISIÓN PARITARIA

*Resumen de Implantación:*

Diagnóstico

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica

Políticas

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política de RRHH	Seguimiento de los objetivos estratégicos

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Empleados	Acción social RSE	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
-------------------	--	-----------

Empleados	Buzón de sugerencias Encuestas y cuestionarios de satisfacción Evaluaciones anuales Reuniones de equipo	Seguimiento del Plan Estratégico
-----------	--	----------------------------------

## 5.4 Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: A lo largo del 2016, LIMASA ha mantenido el sistema de gestión que establece un proceso de gestión de personas en el que se incluye al compromiso de LIMASA de prohibir a los trabajadores a ejecutar trabajos bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicho trabajador no se ha ofrecido voluntariamente. Según lo definido en el Art. 2.1 del convenio 29 de la OIT. En atención a lo anterior, LIMASA no utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados, ni exige a su personal que deje bajo su custodia «depósitos», o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía. LIMASA, en base a la planificación de las necesidades de contratación y promoción disponible en cada momento, articula los mecanismos necesarios para que en todo momento la incorporación y promoción de personal a LIMASA se realice siguiendo los pasos necesarios según la legislación vigente, evitando en todo momento la práctica de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigida a evitar el cumplimiento de las obligaciones relativas a los derechos laborales y la seguridad social. Además, no se solicitará en ningún momento la cesión en forma de depósito de cantidades económicas y/o documentos de identidad la retención de parte de salario para forzar la continuidad del empleado en la compañía. El empleado podrá abandonar la empresa en tanto en cuanto comunique su salida de acuerdo a la normativa vigente y su caso al convenio colectivo.

### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El convenio colectivo recoge todo lo relativo a jornada de trabajo en su CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE TRABAJO: JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS (artículos 21 a 32). El capítulo V, artículo 41 establece sobre horas extraordinarias que: Las partes firmantes de este convenio coinciden en los efectos positivos que pueden



derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias así suprimidas.

Con independencia de lo anterior, ambas partes estiman inevitable la realización de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución; asimismo, están de acuerdo en considerar estructurales las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajos en festivos.
- c) Festividades de Semana Santa y Feria de Agosto de Málaga.

d) Situaciones transitorias debidas a inclemencias climatológicas, catástrofes u otras que se ocasionen imprevisiblemente.

Al respecto informamos sobre resultados obtenidos sobre estas cuestiones: Horas extraordinarias: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 han sido cero.

Igualmente y en relación la remuneración establece el proceso de gestión de personas que: "La retribución a las personas de LIMASA se realiza en función del convenio colectivo de LIMASA."

Objetivos: Horas extraordinaria "0"

#### **ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha difundido el principio 4 del Pacto Mundial a través de diferentes mecanismos de comunicación.

- Plan de formación
- Tablones de anuncios
- Revista interna
- Recibos de salario
- Plan de conciliación
- Medición de la percepción de este principio en las encuestas de clima social.

#### ***Resumen de la Implantación:***

Diagnóstico:

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica

Políticas:

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Normativa interna Política de Conciliación Política de RRHH PRL	Seguimiento del Plan Estratégico

ACCIONES:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Empleados	Acción social RSE	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
Empleados	No aplica	No aplica

## 5.5 Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

*Respuesta: No*

Implantación: LIMASA es una organización cuya actividad se sigue desarrollando en España (Málaga), país en el que la eliminación del trabajo infantil está totalmente erradicada y prohibida de conformidad con el artículo 138 de la OIT.

No obstante, participa en actos públicos de promoción, defensa y apoyo a niños como su participación anual en MIMA (Muestra infantil de Málaga), Jornadas de Puertas Abiertas en el Centro Ambiental de Málaga, Día Mundial de Medio Ambiente, Concursos infantiles y juegos, web –apartado juega y aprende-, etc.

### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

*Respuesta: SI*

Implantación: LIMASA es una organización cuya actividad se sigue desarrollando en España (Málaga), país en el que la eliminación del trabajo infantil está totalmente erradicada y prohibida de conformidad con el artículo 138 de la OIT.

En su política establece su compromiso de que LIMASA se compromete y respetar los principios establecidos en establecidos en el pacto mundial y en la SA 8000. •Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
- Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): o Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud) o Convención 87 (Libertad de asociación) o Convención 98 (Derecho de negociación colectiva) o Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación) o Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores) o Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima) o Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo) o Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas) o Convención 177 (Trabajo en el hogar) o Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil).

El proceso de gestión de personas tiene establecida esta prohibición: LIMASA, en base a la planificación de las necesidades de contratación y promoción disponible en cada momento,

articula los mecanismos necesarios para que en todo momento la incorporación y promoción de personal a LIMASA se realice siguiendo los pasos necesarios según la legislación vigente, evitando en todo momento la práctica de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigida a evitar el cumplimiento de las obligaciones relativas a los derechos laborales y la seguridad social. En atención a lo anterior, LIMASA prohíbe la contratación de menores para cualquier trabajo en la organización. En el caso de que se detectare alguna infracción de esta norma se efectuará un análisis de los hechos, la revisión de los sistemas de detección de esta prohibición y una comunicación general a toda la plantilla sobre la necesidad de combatir esta práctica ilegal.

Igualmente, en el supuesto excepcional de que se haya producido la contratación de un menor de edad, cualquier empleado que tenga conocimiento de la misma deberá ponerlo de forma inmediata en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos. Una vez recibida la comunicación, el Departamento de Recursos Humanos, tras constatar la existencia de dicha contratación, dará las instrucciones pertinentes para que se proceda de forma automática y urgente a la extinción de la relación laboral con el menor. Simultáneamente, dicho departamento se pondrá en contacto con los padres, tutores, o con la institución que tenga a su cargo al menor, para ponerles al corriente de los hechos y recomendarles que el menor sea escolarizado hasta la finalización de los estudios obligatorios. Asimismo contactará con los Servicios Sociales competente (local o autonómico).

En caso de que la contratación del menor se haya producido por trasgresión consciente de la prohibición existente, se llevarán a cabo las actuaciones pertinentes para determinar la persona o personas responsables e iniciar el correspondiente expediente sancionador.

Objetivos: Mantenimiento de esta protección e implantación de proceso ante situaciones potencialmente vulnerable.

### **ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación:

- Plan de formación. Mediante el proceso de información y sensibilización de los principios establecidos en LIMASA relativos a la responsabilidad social. Según lo planificado por el departamento de formación y siempre en el caso de nuevas incorporaciones.
- Comunicación de la existencia y de la localización del Manual de Compromiso ético a los Trabajadores.
- Tablones de anuncios. Mediante la publicación de este principio del Pacto Mundial
- Revista interna. Mediante la publicación de artículos en relación a este principio.
- Recibos de salario. Mediante documentos que se adjuntan comunicando el compromiso que adquirimos con este principio.

- Mediante la distribución de diversos documentos a todos nuestros grupos de interés entre el que se encuentra el Informe de Progreso de LIMASA 2011 así como todos los principios del Pacto Mundial. El mismo contiene los compromisos expresos de la Concejala Delegada de Medio Ambiente y del Director Gerente. Igualmente se hacen referencia en la Memoria de Sostenibilidad denominada CLAVES PARA LA MEJORA DEL TRATAMIENTO, VALORIZACION Y ELIMINACIÓN DE LOS RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE MÁLAGA: SISTEMAS NORMALIZADOS E INTEGRADOS PARA LA GESTIÓN SOSTENIBLE DEL CENTRO AMBIENTAL DE MÁLAGA.

No obstante, participa en actos públicos de promoción, defensa y apoyo a niños como su participación anual en MIMA ( Muestra infantil de Málaga), Jornadas de Puertas Abiertas en el Centro Ambiental de Málaga, Día Mundial de Medio Ambiente, Concursos infantiles y juegos, web –apartado juega y aprende-, etc.

*Resumen de Implantación:*

**Diagnóstico:**

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica

**Políticas:**

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de Compras Política de RRHH	Seguimiento del Plan Estratégico

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Empleados	Acción social RSE	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
-------------------	------------------------------------	-----------

Empleados	No aplica	No aplica
-----------	-----------	-----------

## 5.6 Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El esfuerzo de implantación del Plan de Igualdad garantiza el análisis caso por caso de este tipo de requisitos, que igualmente ha sido contemplado en el convenio colectivo vigente para los años 2010/2013 y prorrogas de afectación.

### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión ha establecido un proceso de gestión de personas en el que se incluye al compromiso de LIMASA retribuir de igual modo a las personas que ejecuten el mismo trabajo independientemente de las diferencias de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

Así mismo en la política del sistema de gestión se establece su compromiso con los principios del Pacto Mundial. Para llevar a cabo el cumplimiento y desarrollo positiva de este ha establecido en el convenio colectivo vigente:

Artículo 17.1 Sobre la Ley de Igualdad. La empresa y la parte social se obligan a llegar a un acuerdo, antes del año siguiente sobre la aplicación a la empresa de la ley de igualdad.

Por ello, se ha desarrollado un Plan de Igualdad que está en fase de implantación. Para su ejecución LIMASA establece los mecanismos necesarios para garantizar que no se produce ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política, el origen social, las responsabilidades familiares, el status de pareja y las opiniones políticas. La empresa garantiza, en virtud de lo anterior, que se retribuye igual a las personas que ejecuten el mismo trabajo independientemente de las diferencias de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política, el origen social, las responsabilidades familiares, el status de pareja y las opiniones políticas.

## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: LIMASA continua con la defensa de los derechos humanos ha sido su anticipación de la ley de Igualdad entre hombre y mujeres comenzando hace un par de años una intensa campaña interna para favorecer y avanzar en este derecho fundamental, con la formación e Información a toda la plantilla sobre la eliminación de conductas discriminatorias y el establecimiento de un Plan de Igualdad que se anticipa a los plazos normativos establecidos para su implantación.

Los mecanismos empleados han sido:

- Plan de formación. Mediante cursos directos a toda la plantilla sobre igualdad de género
- Charlas directas. Mediante charlas de información sobre género y acoso en el trabajo.
- Tablones de anuncios. Mediante información sobre el proceso que se está siguiendo en política de igualdad.
- Revista interna. Mediante artículos sobre igualdad de género y participación en proyectos que promueven estas iniciativas como OPTIMA E IGUALEM.
- Recibos de salario. Mediante la distribución de campañas de información sobre el Plan de Igualdad.
- Convenio colectivo. Mediante la inclusión de cláusulas que comprometen a toda la empresa en igualdad.
- Plan de Igualdad. Mediante la implantación de un proyecto concreto de igualdad.
  - Alianzas con sindicatos para el establecimiento de acciones concretas sobre información y detección de situaciones de violencia en el trabajo. Igualmente el sistema de gestión establece un proceso de gestión de personas en el que se incluye al compromiso de LIMASA retribuir de igual modo a las personas que ejecuten el mismo trabajo independientemente de las diferencias de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

Las encuestas de clima social publicadas en la <http://www.LIMASA3.es/documentos.aspx> contiene preguntas como: ENTORNO DE TRABAJO

La Puntuación obtenida en Imagen de la Empresa viene dado por el promedio del valor de la percepción de la opinión de:

- Interés de la Dirección por el bienestar de sus trabajadores.
- Seguridad en las medidas que aplica la empresa en relación con los riesgos laborales.
- Medios y recursos disponibles para desarrollar su trabajo.
- Política de igualdad de la mujer en LIMASA.



- Acciones que desarrolla LIMASA contra cualquier tipo de violencia en el trabajo.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de

Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

DIRECTIVOS FRENTE A EMPLEADOS	0,88%
DIRECTIVOS MUJERES	25%
DIRECTIVOS HOMBRES	75%
MUJERES	17,15%
HOMBRES	82,85%
MAYORES DE 45 AÑOS	49%
MENORES DE 30 AÑOS	4,13%
EMPLEADOS NO NACIONALES	0,2%
EMPLEADOS CON CONTRATO FIJO	90%

Implantación: Los documentos y herramientas en donde se ha publicado la composición de los órganos de gobierno de LIMASA y el ratio de diversidad de género y otros indicadores de diversidad cultural son:

- Web de LIMASA.
- Memoria EFQM.
- Memoria de sostenibilidad.
- Informe de gestión Igualmente el sistema de gestión establece un proceso de gestión de personas en el que se incluye al compromiso de LIMASA retribuir de igual modo a las personas que ejecuten el mismo trabajo independientemente de las diferencias de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

Indique si la entidad pública la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Los documentos y herramientas en donde se ha publicado la composición de los órganos de gobierno de LIMASA y el ratio de diversidad de género y otros indicadores de diversidad cultural son:

- Web de LIMASA.
- Memoria EFQM.
- Memoria de sostenibilidad.
- Informe de gestión .Igualmente el sistema de gestión establece un proceso de gestión de personas en el que se incluye al compromiso de LIMASA retribuir de igual modo a las personas que ejecuten el mismo trabajo independientemente de las diferencias de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

**¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)**

*Respuesta: SI*

Implantación: Mantenimiento de la certificación del sistema de gestión de responsabilidad social y promoviéndose prácticas de no discriminación en el empleo y la ocupación. De acuerdo al Plan de Igualdad se ha implantado un protocolo a seguir de actuación en casos de acoso.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: Durante 2016 no se ha instado ningún proceso.

### Resumen de Implantación:

Diagnóstico:

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación	No Aplica

Políticas:

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Igualdad Política de RRHH	Seguimiento del Plan Estratégico

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Empleados	Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO	OBJETIVOS
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad Registros oficiales	Seguimiento del Plan Estratégico

## 5.7

### Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

#### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La difusión del principio 7 del Pacto Mundial ha sido llevada cabo a través de diferentes mecanismos de comunicación como:

- Plan de formación. Mediante la información y sensibilización en protección ambiental y prevención de la contaminación a todos los trabajadores, según lo planificado por el departamento de formación y en el caso de las nuevas incorporaciones antes de comenzar el trabajo.
- Tablones de anuncios, en todos los centros de trabajo.
- Puntos informatizados de información (pantallas interactivas)
- Revista interna. Portal ambiental y artículos específicos.
- Página [www.limasa3.es](http://www.limasa3.es)
- Participación en actos sociales de promoción y ayuda a la conservación ambiental, como Día mundial del Medio Ambiente.
- Acuerdos y alianzas con el Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Málaga en actuaciones relativas a la formación, sensibilización y disuasión de la población malagueña en material ambiental. Igualmente, mediante un acuerdo de colaboración con el Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Málaga, se celebran diariamente Jornadas de Puertas Abiertas en el Centro Ambiental de Málaga, dirigidos a diversos colectivos ciudadanos (fundamentalmente a niños) con el fin de sensibilizarlos y formarlos sobre cómo en la Ciudad de Málaga se gestionan los residuos urbanos (su reducción, reutilización y reciclado) así como clasificación, transformación y eliminación en las diferentes instalaciones del mismo.

Igualmente el sistema de gestión medioambiental basado en la norma UNE-EN ISO 14001:2004 y el sistema de eco auditoría y ecogestión ambiental basado en el Reglamento Europeo 1221/2009 son herramientas que dinamizan, promueven y favorecen un enfoque preventivo enfocado al control y mejora de los aspectos ambientales de la organización.

Objetivos: Validar el seguimiento del sistema de gestión certificado ambiental y la declaración EMAS, teniendo en cuenta el Reglamento 1221/2009:

- Ampliar el alcance de la certificación a los servicios de recogida y limpieza, una vez estén listas las nuevas instalaciones.
- Dentro de la planificación estratégica, el objetivo 16 determina el establecimiento de directrices de gestión que garanticen el respeto al medio ambiente
- Continuar con las jornadas de puertas abiertas en el centro ambiental.
- Mantener el grado de implicación de la empresa en la promoción y celebración de jornadas y actos de sensibilización ambiental
- Mantener la implantación según el modelo EFQM en la Organización
- Participar con el Área de medio Ambiente las campañas publicitarias sobre Medio Ambiente.
- Actualizar las declaraciones ambientales, memorias EFQM y memorias de sostenibilidad

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: - Se realizan el seguimiento de una serie de indicadores establecidos para garantizar el desempeño ambiental de los procesos.

- Se han identificado unos controles operacionales en los procesos asociados a los aspectos ambientales.
- Se ha establecido un programa ambiental con cuatro objetivos estratégicos a medio y largo plazo.
- Existen acciones concretas que analizan y evalúan las mejoras de los objetivos comentados anteriormente.

Objetivos:

- Establecimiento de un programa de identificación y control de zonas susceptibles de generación de lixiviado diferentes a las normales del vaso de vertido garantizando el adecuado drenaje de los mismos.
- Reducción de las emisiones potenciales de biogás generado en los vasos de vertido
- Garantizar la satisfacción de los clientes, vecinos y/o administración mediante la minimización de impactos que puedan afectarles directamente por el desarrollo de la actividad llevada a cabo en el Centro Ambiental mediante la inexistencia de incidencias/quejas de los mismos referente al adecuado mantenimiento de instalaciones no resueltas
- Reducción de la generación de RRPP generados en el Centro Ambiental.

*Resumen de Implantación:*

Diagnóstico:

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

Políticas:

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente) Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

## 5.8 Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: LIMASA realiza una identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales del CENTRO AMBIENTAL DE MÁLAGA Y DEL SISTEMA DE ATENCIÓN A CLIENTES A TRAVÉS DEL CALL CENTER que se revisa de forma sistemática de acuerdo al proceso de gestión pertinente. Una vez identificados y valorados de acuerdo a la instrucción técnica que sistematiza esta actividad son identificados las normas legales aplicables y otros requisitos atribuibles y determinados los requisitos exigibles del acuerdo al proceso.

Objetivos: Disminuir la magnitud de los aspectos ambientales con respecto a la valoración inicial.

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C4I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: Durante 2014 han sido realizados los siguientes informes:

- Declaración Ambiental del CAM.
- Informes derivados del cumplimiento de la Responsabilidad Ambiental, según la legislación de aplicación.

Objetivos: Mantenimiento de los resultados asociados a aspectos e impactos ambientales en los informes aludidos.

### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La política del sistema de gestión de LIMASA, en revisión 7 del año 2011, establece en su principio 5: "Gestión basada en la prevención y gestión ambiental de los aspectos asociados a nuestras actividades, con criterio de sostenibilidad. La planificación y la gestión de la prevención en la gestión son para LIMASA herramientas básicas y el método más eficaz para garantizar el desarrollo y mejora de la calidad, la prevención y protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de sus personas y la responsabilidad social corporativa." La política ambiental queda integrada en la política del sistema de gestión de



LIMASA, y cumple los requisitos establecidos en las normas UNE-EN ISO 14001:2004 y RE 1221:2009, siendo FINES:

- Actuar como asesor y agente instrumental, al servicio de la política medioambiental, recogida y limpieza del Málaga.

PRINCIPIOS: 5.- Gestión basada en la prevención y gestión ambiental de los aspectos asociados a nuestras actividades, con criterio de sostenibilidad. La planificación y la gestión de la prevención en la gestión son para LIMASA herramientas básicas y el método más eficaz para garantizar el desarrollo y mejora de la calidad, la prevención y protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de sus personas y la responsabilidad social corporativa.

ETICA EMPRESARIAL: LIMASA asume el compromiso de cumplimiento y mejora continua de los requisitos establecidos en la norma internacional SA 8000, CAP 26000 y en los principios del PACTO MUDIAL con sus grupos de interés (personas, clientes, accionistas, proveedores, sociedad y entorno) y en dicho sentido tiene establecido un sistema de gestión para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento de responsabilidad social).

PRINCIPIOS: La política como se ha comentado en otros apartados es comunicada, distribuida y publicada a través de diversos instrumentos y herramientas, siendo revisada periódicamente. Además se han actualizado las declaraciones ambientales, memorias EFQM y memorias de sostenibilidad y se ha validado el modelo EFQM de la Organización y realizado jornadas de puertas abiertas en el centro ambiental.

### **ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Mantenimiento de la organización (CAM) para mantener las exigencias de la AUTORIZACIÓN AMBIENTAL INTEGRAL

Ampliación del alcance de la implantación de los sistemas de gestión a ambiental al conjunto de la empresa.

Objetivos: Despliegue de actuaciones ambientales a toda la organización: revisión ambiental, implantación de sistemas de gestión basados en ISO y EMAS, etc.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la organización existe un responsable de sistema de gestión que incluye los requisitos ambientales contemplados en las normas 14001:2004 y RE 1221/2009. Esta designación está reflejada en el Manual del Sistema de Gestión y en la Declaración Ambiental. Igualmente tiene designadas a personas que son los responsables del control y seguimiento del sistema de gestión ambiental. En cuanto al seguimiento de indicadores ambientales, cada uno de ellos tiene su propietario y responsables de la planificación de

objetivos, análisis y revisión. Todas las personas de la empresa son responsables de las acciones realizadas y relacionadas con la protección ambiental.

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía (P8C2I3)

RESPUESTA: SI

Implantación: LIMASA dispone de un CUADRO DE MANDO INTEGRAL que tiene identificados OBJETIVO estratégicos relacionados con uno de los enfoques de la organización (sociedad y entorno), con indicadores de medición.

Indique el porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) (P8, C3, I1)

*Respuesta: 14.4%*

*Implantación:* El porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados son del 14,4%, es decir de 611 proveedores 68 tienen un sistema de gestión medioambiental

Los datos se han obtenido de las fichas de información que los proveedores y subcontratistas deben suscribir como documento previo para la realización de la homologación.

Objetivos: Aumentar el porcentaje. Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales

(P8C4I2)

*Respuesta: 0*

Implantación: No existen resoluciones por incumplimiento de la legislación ambiental. Nuestra Declaración, publicada en la web de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía y en la web de la Unión Europea, siendo validada de acuerdo a los requisitos del Reglamento Europeo 1221, validándose entre otros aspectos el no incumplimiento de la legislación europea, nacional, regional, local y otros requisitos normativos así como no haber sido sancionada por incumplimiento de la normativa ambiental. Los temas relacionados en la Declaración Ambiental son:

Introducción

Presentación instalaciones y equipos gestión organizativa nuestras personas sistema de gestión política procesos del sistema de gestión evaluación de aspectos significativos sistemática de evaluación valoración de aspectos ambientales evaluación de aspectos

Ambientales significativos programas, objetivos y metas gestión de programas seguimiento del programa ambiental indicadores ambientales, indicadores de proceso, otros indicadores de desempeño ambiental valoración de cumplimiento de legislación emergencias verificador medio ambiental próxima declaración

En nuestra web también tenemos publicada la Declaración Ambiental validada: <http://www.limasa3.es>

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ) (P8C5I1)

Respuesta: 1.386 GJ

Implantación: Se ha disminuido con respecto al año anterior debido a la adecuada gestión que se está haciendo de los recursos y la formación que se realiza de forma continua a los trabajadores.

Indique el consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) (P8C5I2)

Respuesta: 17.686 m<sup>3</sup>/año

Implantación: Se ha disminuido considerablemente tras disminuir las obras del metro en este ámbito como en la planificación del baldeo de la ciudad.

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C5I3)

Especifique material y cantidad: 2.448.669,74 litros gasoil

Especifique material y cantidad: 22.268,59 litros gasolina

Especifique material y cantidad: Aceite 20.653,50 litros (Consumido)

Implantación: Actualmente hay vehículos que utilizan GLP (Gas licuado de petróleo) que emiten menos gases de efecto invernadero. El consumo fue 62.304,84 debido a que se ha ampliado la flota de este tipo de vehículos.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C5I4)

Especifique residuo y cantidad: ACEITE USADO 23,741 Tm

Especifique residuo y cantidad: BATERIAS AGOTADAS 1,996 Tm

Especifique residuo y cantidad: ENVASES RP PLATICO 1,264 Tm

Implantación: En la declaración ambiental aparecen todos estos consumos.

Objetivos: Desarrollo del Plan de Minimización de Residuos.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Centro Ambiental de Málaga cuenta con una planta de generación de energía eléctrica procedente de la conversión del gas-metano emitido por el vertedero de rechazos de residuos sólidos urbanos. La producción, aprovechamiento y reutilización de la energía se detallan a continuación

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	2.013	2.014	2015	2016
ENERGIA ELECTRICA	23.218.100	24.638.450	24.360.976	21.989.575

<b>PRODUCIDA (kWh)</b>				
<b>ENERGIA ELECTRICA</b>	19.736.214	21.368.446	21.221.655	18.989.437
<b>VENDIDA (kWh)</b>				
<b>% AUTOABASTECIMIENTO</b>	99,8%	99,8%	99,9%	99,6%
<b>% PRODUCIDA /CONSUMIDA</b>	667%	752%	782%	724%
<b>% COMPRADA/ CONSUMIDA</b>	0%	0%	0%	0%
<b>BIOGAS UTILIZADO PROD. E. ELECTRICA (M<sup>3</sup>)</b>	11.609.050	12.319.225	12.180.488	10.994.788

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C7I1)

*Respuesta: No*

Implantación: LIMASA gestiona el uso que se realiza del agua de forma que no afecta significativamente a los ecosistemas o hábitats cercanos.

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0 (P8C7I2)

Superficiales: 0

Subterráneas: 0

Red pública: 0

Implantación: 0

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C8I1)

*Respuesta: 400.609 (2015) ; 422.217 (2016)*

Implantación: Toneladas. Los datos desglosados de los residuos gestionados en "Residuos Sólidos Urbanos"

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC y SF<sub>6</sub>) y de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Rotterdam

sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0. (P8C9I1)

Centro Ambiental:

EMISIONES AL AIRE	Valor Notificado (kg/año)			
	2.013	2.014	2.015	2016
CH <sub>4</sub>	2.036.000	2.087.000	2.150.000	2.222.875
CO <sub>2</sub>	36.200.000	37.020.000	38.200.000	39.423.346
SO <sub>2</sub>	2.340	2.520	2.550	2.584
NO <sub>x</sub>	119.000	136.000	141.000	145.292

Implantación: KG/Año. Datos validados del Centro Ambiental

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P9C9I2)

RESPUESTA: NO

Implantación: No aplica

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C10I1)

RESPUESTA: 0

Implantación: No se producen vertidos

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I2)

Respuesta: SI

*Implantación: LIMASA tiene establecido un Plan de Minimización de residuos*

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I3)

RESPUESTA: SI

Implantación: Los sistemas de gestión de LIMASA promueven mejoras que disminuyen la generación de vertidos, residuos y emisiones, fomentando el reciclaje y especialmente la reutilización de los materiales después de su primer uso. Los residuos generados por las actividades de LIMASA son de muy distinto tipo en función de la naturaleza de dichas actividades. Para cada uno de ellos se ha diseñado un sistema de tratamiento diferencial que permita la minimización del impacto que produce.

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? % (P8C11I1)

RESPUESTA: 0 %

Implantación: LIMASA provee de servicios no de productos. No obstante LIMASA es una entidad que tiene como objeto social, entre otros el tratamiento, clasificación y eliminación de residuos, por ello si consideramos que forman parte de los productos vendidos los subproductos generados en el Centro Ambiental de Málaga proveniente de la materia que es procesada en el mismo, los resultados son:

RECOGIDA LIMASA	2.013	2.014	2015	2106
Papel	6.854	6.987	6984	6629
Vidrio	3.625	3.907	4368	4854
Envases	4.573	4.785	4950	5064
<b>Total Recogida Selectiva (B)</b>	<b>15.053</b>	<b>15.679</b>	16303	16548

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C11I2)

*Respuesta: 0*

Implantación: No aplica. El empleo del agua consiste en su mayor parte en la destinada a la limpieza viaria y dado que se integra en la red de pluviales de la ciudad es gestionada como tal por la empresa municipal de aguas.

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera) (P8C12I1)

Respuesta: No

Implantación: No aplica

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico:

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
No especificado	Otros	No aplica

Políticas:

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas De gestión de calidad Sistemas de gestión	Seguimiento del Plan Estratégico

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
No especificado	Acción social RSE	Seguimiento del Plan Estratégico



Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
No especificado	Comité de Medioambiente Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de	Seguimiento del Plan Estratégico

## 5.9 Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: SI Implantación:

Durante el año 2016 se ha eliminado mediante quema en antorcha o aprovechamiento energético en motores un total de *13.248.883* m3 de biogás.

Se ha realizado una ampliación continua de la red de desgasificación y el mantenimiento de la misma, mediante la conexión de todos los pozos de desgasificación existentes, además se ha realizado un mantenimiento de dicha red optimizando la desgasificación de los pozos y evitando posibles fugas de biogás.

Además la incorporación del tercer equipo para la producción de energía eléctrica de *1.065* kW y ha contribuido a incrementar la capacidad de biogás destinado a aprovechamiento energético, así como la adecuada programación de las actividades de mantenimiento requeridas en la instalación.

Desde enero de 2013 se lleva a cabo la explotación del Vaso 2 que sustituye al anterior Vertedero de RSU. En él se instalan pozos de captación de biogás según se avanza en el frente de vertido.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 3

Implantación: Declaración Ambiental, Memoria EFQM, Memoria Corresponsable,

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

*Respuesta: 0€*

Implantación: Las fuertes inversiones de los periodos anteriores han dotado de infraestructuras suficientes a nuestra empresa.

Resumen de Implantación:

**Diagnóstico:**

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

**Políticas:**

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

**Acciones:**

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
No especificado	Acción social RSE	Seguimiento del Plan Estratégico

**Seguimiento:**

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS
No especificado	No aplica	No aplica

## 5.10 Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: La organización disminuye el riesgo existente trabajando contra la corrupción a través de:

- La difusión del principio 10 del Pacto Mundial a través de diferentes mecanismos de comunicación a todos los grupos de interés.
- El Manual de bienvenida y comportamiento ético contiene un conjunto de prácticas éticas entre las que se detalla la extorsión y el soborno.
- Página [www.limasa3.com](http://www.limasa3.com) de LIMASA

### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales

(P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La política contra la corrupción, extorsión y soborno de Limasa, está definida en uno de nuestros apartados de la política del sistema de gestión, concretamente el de ETICA EMPRESARIAL, que ya hemos citado en otros principios y criterios. Esta prohibición está presente en:

- Manual de Bienvenida y comportamiento ético, publicado en la web de LIMASA.
- Documento de Registros de proveedores, publicado en la web de LIMASA.

En las Buenas Prácticas se han incluido, el trabajo contra la corrupción en todas sus formas.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: LIMASA, en la medida de lo posible a través de revistas internas, web, tableros de anuncios y también a través de la parte social de la empresa fomenta la caseta de la Feria, Cabalgata de Reyes, Concursos de dibujos, etc.

LIMASA también desarrollada un completo sistema de beneficios sociales para el personal de LIMASA, que se ha ido completando con nuevos beneficios en los últimos años. Tales como:

- Flexibilidad horaria
- Ayuda económica por contraer matrimonio.
- Ayuda escolar para todo el personal: paga de septiembre.
- Prestamos individuales.
- Premio de jubilación
- Indemnización por muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo
- Incapacidad permanente
- Incapacidad permanente absoluta
- Gran invalidez
- Muerte natural
- Complemento del 100 % de la base reguladora para los casos de hospitalización en los procesos de IT
- Ayuda por minusvalías

### **ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C1I1)

*Respuesta: SI*

Implantación: Las acciones llevadas a cabo son la difusión a todo el personal de:

. Manual de Bienvenida y comportamiento ético, publicado en la web de LIMASA.

. *Documento de Registros de proveedores, publicado en la web de LIMASA. En las Buenas Prácticas se han incluido, el trabajo contra la corrupción en todas sus formas*

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Distribuir y comunicar los principios del Pacto Mundial así como diversos informes que se relacionan con el comportamiento y compromiso asumido por LIMASA respecto a los derechos humanos, derechos laborales, protección y defensa del medio ambiente y contra la corrupción a todos sus grupos interés.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: LIMASA ha establecido una cátedra con la Universidad de Málaga sometida a la legislación sobre aportaciones benéficas. <http://www.prevencionrsc.uma.es/index.php?r=1>

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)

Respuesta: No

Implantación: La propia normativa aplicable y vigente en España, así como nuestros valores y ética profesionales nos impiden la realización de este tipo de prácticas. Asimismo, en los pliegos de contratación (con aplicación de los principios de publicidad y libre concurrencia) se exige el cumplimiento de la legislación vigente, lo cual se incorpora a los contratos formalizados.

Resumen de Implantación:

### Diagnóstico:

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Clientes	No tenemos riesgo	No aplica
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica
Proveedores	No tenemos riesgo	No aplica

Políticas:

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
-------------------	-----------	-----------

Clientes	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE	Seguimiento del Plan Estratégico
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE	Seguimiento del Plan Estratégico
Proveedores	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de Compras	Seguimiento del Plan Estratégico

Acciones:

GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	OBJETIVOS
Clientes	Difusión de la política	Seguimiento del Plan Estratégico

Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. Canal interno de denuncias) Difusión de la política	Seguimiento del Plan Estratégico
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Seguimiento del Plan Estratégico

Seguimiento:

GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTO	OBJETIVOS
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Código Ético Visitas de verificación	Seguimiento del Plan Estratégico



Empleados	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Canal de denuncias anónimo</p> <p>o</p> <p>confidencial</p> <p>Canal ético</p>	Seguimiento del Plan Estratégico
Proveedores	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Canal de denuncias anónimo</p> <p>o</p> <p>confidencial</p>	Seguimiento del Plan Estratégico

**RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DEL VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**



Málaga, 06 de Junio de 2014.

Estimados Sres./as del Pacto Mundial:

El Ayuntamiento de Málaga, consciente de la necesidad de que las organizaciones y áreas que forman parte de su responsabilidad desarrollen una gestión sostenible, viene impulsando la implantación de sistemas de gestión normalizados como:

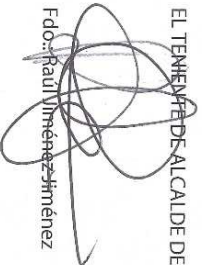
- Sistema de gestión de la calidad (UNE EN ISO 9001:2008). Con una madurez de casi seis años.
- Sistema de gestión de responsabilidad social, (SA 8000:2008), con una madurez de cuatro años.
- Sistema de gestión de ecoauditoría y ecogestión ambiental (EMAS). Con una madurez de cinco años
- Sistema de gestión ambiental, (UNE EN ISO 14001:2004). Con una madurez de cinco años.
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Ohsas 18001:2007). Con una madurez de cinco años.
- Sistema de H+D+i (UNE EN 166002:2006). Con madurez de tres años.
- Excelencia en la gestión más 400 (EFQM 2010). La primera memoria EFQM se elaboró en 2005.
- Pacto mundial de naciones unidas. Desde 2007
- Sistema de gestión de seguridad de la información (ISO 27001), desde 2011.
- Evaluación del sistema de gestión de RSC de acuerdo a la norma 26000, desde 2011.

Como participantes de la sociedad mixta LIMASA, también hemos puesto énfasis en que su nuevo enfoque organizativo aborde un sistema de gestión en donde tenga una presencia significativa la ética prevista en los Principios de Pacto Mundial.

Como representante de LIMASA, es un honor reafirmar el compromiso de continuar con las implicaciones que conllevan la suscripción y adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de progresar en su avance con criterios de responsabilidad y sostenibilidad en todas sus actividades.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo,

EL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Fdo.:  Rauli Urreaza Jimenez

## COMPROMISO DEL DIRECTOR GERENTE



Málaga, 06 de Junio de 2014.

Estimados Sres/as del Pacto Mundial:

Uno de los objetivos más significativos de nuestro Plan Estratégico ha sido el integrar en nuestra organización políticas, principios, herramientas y mecanismos enfocados a la gestión ética y responsable en relación a los derechos humanos laborales, medioambientales y lucha contra la corrupción; por ello hemos implantado los elementos y requisitos de la norma internacional SA 8000: 2008, y los principios del Pacto Mundial junto a los de calidad, medioambiente, cogestión y ecoauditoría, seguridad y salud en el trabajo, I+D+i, seguridad de la información y excelencia. Desde el año 2011 nos evaluamos de acuerdo a la Norma ISO 26000:2010.

LIMASA, se adhirió al pacto Mundial en 2007, reafirmando en el compromiso de continuar con las implicaciones que conlleva la suscripción y adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en septiembre de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y nuevamente mediante esta comunicación renovamos nuestro compromiso.

Consideramos que esta iniciativa nos ha permitido avanzar y progresar en todos nuestros grupos de interés en el cumplimiento de los compromisos y los principios que conforman dicha iniciativa, como así se desprende del informe de progreso del ejercicio de 2013.

Entre los mecanismos que hemos establecido, destacamos la designación de diversas personas de la organización incluyendo a los representantes de los trabajadores con el fin de impulsar todos los aspectos de la responsabilidad social, como fruto del diálogo mantenido con nuestros accionistas, proveedores, personas, sociedad y entorno, dando preferencia y prioridad a los compromisos establecidos en los Principios que inspiran el Pacto Mundial.

Rafael Arjona Jiménez  
Director Gerente

