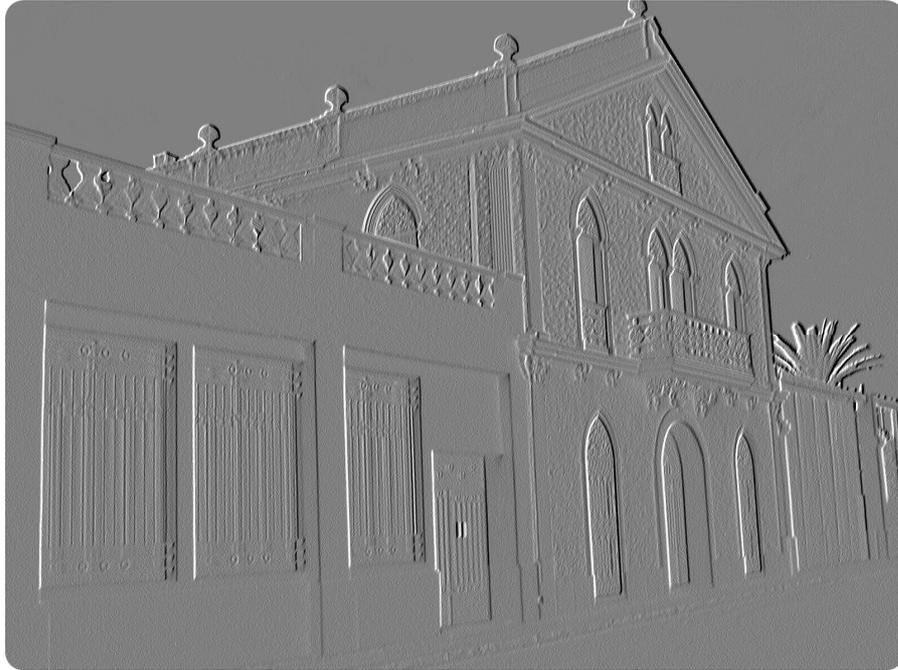




TEXLIMCA, S.A.

Especialistas en textil

INFORME DE PROGRESO 2012



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

TEXLIMCA S.A.

2012



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



TEXLIMCA, S.A.

Especialistas en textil

INFORME DE PROGRESO 2012



TEXLIMCA, S.A.

Especialistas en textil

C/. Partida de Materna, 16 • 46600 ALZIRA (Valencia)
Tel. +34 962 410 854 • Fax +34 962 402 787

www.texlimca.com • www.wippy.es • e-mail: texlimca@texlimca.com



Alzira, a 1 de noviembre de 2013

Estimados Señores:

Mediante la redacción de este nuevo informe de progreso, expresamos nuestra voluntad de renovar el compromiso asumido por TEXLIMCA S.A. desde febrero de 2012 y ratificado en octubre del mismo año, con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En este documento, hemos plasmado aquellos aspectos en los que nos adentramos en la pasada memoria de sostenibilidad, haciendo hincapié sobre todos los avances conseguidos y su repercusión entre nuestros grupos de interés.

Con este informe de sostenibilidad nos reafirmamos en la necesidad de dar mayor transparencia a nuestra gestión en general y sobre nuestros compromisos voluntarios en particular.

Esperamos afrontar el próximo ejercicio en un horizonte de recuperación económica, esperando que las condiciones sociales sean más favorables para todos.

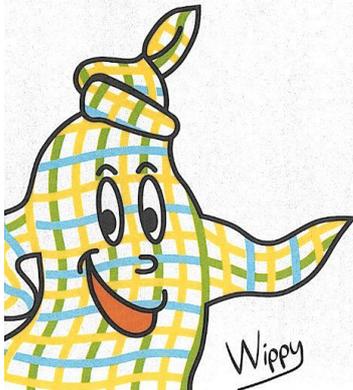
Atentamente

TEXLIMCA S.A.


TEXLIMCA, S.A.
CIF: A 46.066.700
Ptda. de Materna, 16
46.600 ALZIRA (Valencia)

D. Pedro Fco. Andrés Oliver
Director-Gerente

Ins. Reg. Merc. de Valencia, Tomo 3.886, Gral. 1.198, Secc. 3.ª del Libro de Sociedades, Folio 51, Hoja 16.285 - C.I.F. A-46066700





INDICE

- 1.-PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN
- 2.-PARÁMETROS DE LA MEMORIA
- 3.-ESTRATEGIA Y GOBIERNO
- 4.- COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN EN TEMÁTICA DE NACIONES UNIDAS y OTROS
- 5.-PRINCIPIO 1: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LOS DERECHOS...
- 6.-PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS
- 7.-PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- 8.-PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.
- 9.-PRINCIPIO 5: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.
- 10.-PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN
- 11.-PRINCIPIO 7: LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE
- 12.-PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.
- 13.-PRINCIPIO 9: LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.
- 14.-PRINCIPIO 10: LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



1.-PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 Denominación: TEXLIMCA S.A. es una sociedad de duración indefinida y constituida como sociedad limitada en 7 de mayo de 1973 ante el notario de Alzira , D.Emilio Mezquida y transformada en sociedad anónima en escritura de 13 de Diciembre de 1986 ante el notario de Alzira D.José Bauzá.

1.2 Dirección: Tiene su domicilio social en C/Ronda Algemesí 27-29 de Alzira (Valencia), aunque su actividad se desarrolla en un complejo industrial en la C/Partida de Materna nº16 de la misma localidad.

Sus siglas hacen referencia a los siguientes sustantivos: TExtiles, LImpiezas y CABos de Algodón.

La localización geográfica de nuestra sede central está situada en el este de España, dentro de la Comunidad Valenciana.

Datos de la sede de la organización:



TEXLIMCA S.A.

OFICINAS:
Ronda Algemesí 27
46600-Alzira (Valencia)
España

ALMACÉN:
Partida Materna 16
46600-Alzira (Valencia)
España

Tel. (+34) 962410854
Fax. (+34) 962402787
Mail: texlimca@texlimca.com
info@texlimca.com

La localización geográfica de nuestra sede en Portugal está situada en el noroeste del país, dentro del Distrito de Porto.



WIPPYTEX LTD.



ESCRITÓRIO:
Praça do Bom Sucesso 61
4150-146-Porto
Portugal

LOJA:
Rua do Clube Atlético
4435-118-Rio Tinto (Gondomar)
Portugal

Tel. (+351) 915322892
Mail: luisfernandes@texlimca.com
Web: www.wippy.pt

1.3 Localización de las actividades o cambios producidos: apertura, cierres y ampliación de instalaciones.

Se abre una nueva delegación en Galicia para atender las necesidades del departamento de recogida selectiva en la zona. Dicha instalación ha sido autorizada por la Xunta de Galicia para la recogida, transporte y almacenamiento del código LER correspondiente.

1.4 Dirección web: www.texlimca.com ; www.wippy.es; www.wippy.pt

1.5 Alto cargo: Pedro Fco. Andrés Oliver, Director-Gerente
Persona de Contacto: Juan Carlos Aranda

1.6 Fecha de adhesión PMNU: 01/02/2012

1.7 Número de empleados directos: Trabajadores: TEXLIMCA S.A. cuenta con una plantilla de 24 trabajadores distribuidos por las distintas secciones. Asimismo en las épocas del año de mayor actividad se hace uso de las empresas de trabajo temporal para la contratación de un promedio de entre 10 a 12 personas adicionales.

1.8 Sector: Otros.

1.9 Actividad: TEXLIMCA S.A. tiene por objeto social la compraventa, manipulación, transformación, transporte, importación y exportación de tejidos, borras, desperdicios textiles, papel y cartón , ropa usada, artículos de limpieza industrial y doméstica, artículos de protección laboral y herramientas de mantenimiento industrial.

Asimismo y según el alcance previsto en las certificaciones de calidad y medioambiente UNE-EN-ISO 9001/14001 su actividad es la:

"Recuperación y valorización de residuos textiles, tejidos y ropa. Producción y venta de trapos y cabos de limpiezas industriales. Comercialización de ropa usada, tejidos, artículos de limpieza, bobinas y remachadoras. Gestión de recogida selectiva de ropa."



TEXLIMCA S.A. centra sus actividades en tres departamentos:

- Recogida Selectiva de residuos textiles domiciliarios: recogida de ropa usada y calzado de origen domiciliario mediante el uso de contenedores específicos. Manipulación, transformación, compraventa y exportación de ropa usada y calzado.

-Producción de artículos de limpieza industrial: producción, compraventa, importación y exportación de trapos de limpieza, cabos de algodón y de otros productos de recuperación textil, así como también la comercialización de otros artículos de limpieza y remachadoras.

-Tejidos: compraventa, importación y exportación de tejido nuevo y restos para el posterior manipulado y comercialización.

1.10 Subcontratación: Todo los procesos antes descritos se llevan a cabo en nuestras instalaciones. Sólo se recurre a la subcontratación en determinadas partidas de la sección de limpiezas y tejidos, así como en el transporte de los productos finales a destino. Dichos subcontratistas han sido previamente evaluados según nuestro procedimiento PC-03 y mediante el formulario R-14 y R15

1.11 Ventas / Ingresos 2012: 3.254.234 €

1.12 Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Durante el ejercicio 2012 no se ha recibido ninguna subvención/ayuda significativa.

1.13 Desglose de Grupos de Interés: Los grupos de interés identificados son los mismos que en el ejercicio anterior: Clientes, Empleados, Proveedores, Otros

1.14 Desglose de otros Grupos de Interés: Entes públicos locales: Ayuntamientos (considerados como Clientes) Entes privados: Asociaciones sin ánimo de lucro(considerados como Proveedores) Otros: Ciudadanía, M.Ambiente y Accionistas (considerados como Trabajadores)

1.15 Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los mismos que en el ejercicio pasado. Sustantividad en el desempeño de las actividades de la organización. Por su condición de mercantil interactúa con clientes, empleados y proveedores. Debido a otras actividades que desempeña en el seno de la sociedad, está relacionada con la administración local, con organizaciones sin ánimo de lucro y también con el ciudadano. Aunque tienen entidad propia, obedecen a criterios asemejables a Clientes, Proveedores y Trabajadores y por tanto les serán de aplicación lo dispuesto en ellos.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:



TEXLIMCA S.A. desarrolla actividades heterogéneas dentro de la misma sociedad, y es por ello por lo que cabe distinguir los siguientes países de actuación en función del departamento que lo desarrolla:

A.-Prestación de Servicio:

-España y Portugal

B.-Comercialización de productos y subproductos :

-Europa: España, Italia, Portugal y Francia

-América: Cuba, Panamá

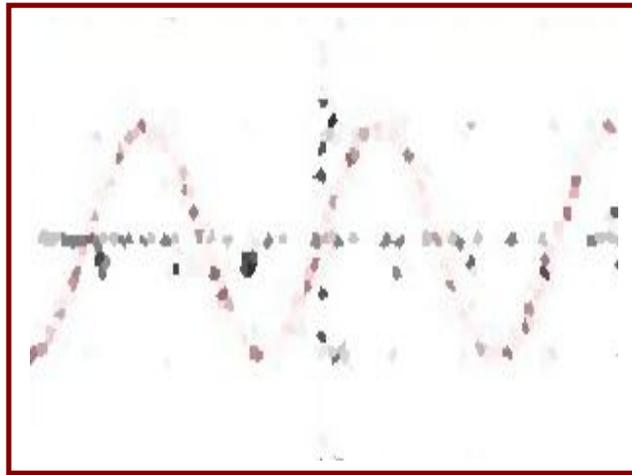
-África: Túnez y esporádicamente en algún país centroafricano

-Asia: Japón

C.-Aprovisionamientos productos y materias primas:

-Europa: Alemania, Francia, Japón, Portugal, EEUU, Bélgica y Holanda.

-Asia: Pakistán



PARAMETROS DE LA MEMORIA



2.-PARAMETROS DE LA MEMORIA

2.1 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

IMPACTOS

- **Económico:** es el valor añadido directo que genera TEXLIMCA S.A. en todo su entorno: clientes, proveedores, trabajadores, socios y demás grupos de interés.
En este sentido, durante el ejercicio 2012 se han incrementado las ventas del 2011.
Dicho incremento se ha logrado gracias a la búsqueda de nuevos clientes y a una repercusión del aumento de los costes via precio de venta final.
- **Social:** es el valor intangible y directo que TEXLIMCA produce en el desempeño de su actividad ante los distintos grupos de personas con los que se interrelaciona.

-Trabajadores: se ha aumentado ligeramente la plantilla de empleados y colaboradores de anteriores ejercicios.

Las retribuciones que se aplican son las indicadas en el convenio colectivo de referencia "Convenio colectivo de recuperación de residuos y materias primas secundarias", realizando los incrementos salariales según actualización del IPC en este indicadas.

-Clientes/Proveedores: se ha respetado en todo momento los compromisos adquiridos en materia de pagos en aplicación de la Ley 15/2010. Asimismo la legalidad y transparencia con las obligaciones contables, fiscales y tributarias de la empresa es una constante.

-Accionistas: la estructura no se ha modificado. La tendencia positiva de los resultados y la buena marcha de la sociedad pone de manifiesto el saber-hacer de los responsables de gestión.

-Administración: la prestación de servicios y la colaboración con las diferentes administraciones locales ponen de manifiesto el buen hacer de TEXLIMCA en sus obligaciones profesionales. No en vano y aunque ha sido un ejercicio complicado, ningún municipio o ciudad ha prescindido de nuestros servicios.

-Entidades Sociales: todas aquellas asociaciones/fundaciones con las que se colabora han visto reducida la aportación económica que habitualmente percibían. Dicha cantidad ha menguado de



forma proporcional a la caída en las aportaciones de la ciudadanía en ropa usada por circunstancias económicamente coyunturales. Actualmente las aportaciones se están desviando hacia causas más localistas motivadas por la voluntad de las corporaciones locales.

- Medioambiental: es la repercusión que sufre positiva o negativamente el entorno natural por la actividad mercantil de la empresa.

La gestión de residuos ha sido positiva, habiendo resultado significativos únicamente aspectos de relacionados con los consumos. Se ha trabajado por la reducción de:

- Producción de envases y residuos de envases,
- Emisiones de ruidos
- Consumo de recursos naturales

RIESGOS

- La coyuntura económica está provocando el cierre de numerosas empresas clientes, lo que además de poder provocar una reducción de las ventas, provoca un aumento importante de la morosidad. Esta tendencia está resultando alcista desde el año 2009 y entendemos tendrá su climax probablemente en el 2013-2014.

Ante este riesgo y pese a estar en un contexto global, se ha tenido que reaccionar mediante la búsqueda de nuevos clientes nacionales y extranjeros con garantías de cobro más altas, así como también buscando alternativas de negocio para aprovechar sinergias. En este sentido destacamos:

- Recogida Selectiva de residuos textiles domiciliarios: la falta de regulación y la inexistencia de un colectivo profesionalizado, así como la permisibilidad de la administración local para jocosamente cambiar de servicio por criterios exclusivamente económicos, está provocando la aparición de algunas organizaciones de dudosa reputación que implantan este servicio a cambio de compensaciones económicas inasumibles pero sin ninguna garantía legal, medioambiental, ni de servicio.
- Producción de artículos de limpieza industrial: el coste de la producción en territorio nacional provoca elevados precios de mercado que obligan a recurrir cada día más a la subcontratación en el exterior para ser competitivos. Asimismo por la naturaleza heterogénea del producto, es fácil la venta de productos "similares" con igual nomenclatura a menor precio, pero de distinta calidad y resultado en su aplicación. La



inexistencia de barreras hace fácil la introducción de nuevos competidores.

- Tejidos: el coste de la materia prima en primeras calidades, el cierre de numerosas empresas proveedoras de materiales de stocks complica la continuidad del departamento.

Una pérdida de cuota de mercado por los riesgos enumerados podría afectar a los grupos de interés más relevantes:

-Trabajadores: una reducción de plantilla por pérdida de actividad.

-Clientes/proveedores: caída de ventas/compras con el consecuente efecto inercia.

-Entidades Sociales: pérdida total o parcial de las contribuciones de la empresa.

PRIORIDADES

- TEXLIMCA S.A. mantiene un orden de prioridades dentro de su estrategia de empresa. Dicho orden se puede resumir en:

-Permanencia en el mercado de tejidos. Búsqueda de nuevos proveedores que hagan más rentable la comercialización.

-Crecimiento en el mercado de limpiezas: búsqueda de nuevos abastecimientos más competitivos y de mejor calidad, y crecimiento en la venta nacional y/o internacional

-Expansión geográfica en la recogida selectiva: mantenimiento de las carteras municipales y crecimiento en otras C.C.A.A. Búsqueda de nuevas fórmulas de recogida.

2.2 Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:

ACTIVIDADES: Se ha tenido en cuenta la totalidad de actividades realizadas por TEXLIMCA S.A.

PERIODO: Desde el 1-1-2012 al 31-12-2012

EXCLUSIONES: Ninguna

PRINCIPIOS: Materialidad, Equilibrio, Precisión, Claridad, Fiabilidad, Periodicidad y Comparabilidad



Equilibrio: se presenta un resultado de desempeño mostrando los diferentes aspectos económicos, sociales y ambientales.

Precisión: toda la información cuantitativa aportada se ha obtenido de fuentes fiables bajos los estándares de valoración normalizados y/o legalizados.

Claridad: La presentación de la información de los indicadores tiene una doble lectura: gráfica y numérica, para hacer más comprensible y comparable su contenido.

Periodicidad y Comparabilidad: anual en esta segunda memoria anual. Ya se pueden contrastar avances al existir un punto 0 en el 2011.

Fiabilidad: Los datos originales están en poder de TEXLIMCA S.A. y salvo error material o dentro de un margen tolerable de desviación, los datos son verídicos.

2.3 Proceso de definición del contenido de la memoria

Dentro de los principios para la definición del contenido de la memoria se han tenido en cuenta:

2.4 Materialidad: los contenidos presentados en este documento cubren la práctica totalidad de aspectos recomendados por el PMNU.

En aquellos casos en los que no existe hito o información al respecto se ha hecho así saber.

Esta materialidad ha tenido en consideración la misión, la visión, los valores de la organización, los impactos significativos (sociales, ambientales y económicos), los indicadores y la actividad propia y su influencia en el entorno.

2.5 Participación de los grupos de interés: se han tenido en cuenta de forma razonable todas aquellas sugerencias y cuestiones derivadas de nuestro campo de acción social y entorno directo.

2.6 Contexto de sostenibilidad: Este informe contempla el ámbito económico, social y medioambiental con el que se interactúa, centrándose además en derechos humanos, laborales, medioambientales y de anticorrupción.

2.7 Exhaustividad: Toda la información contenida en este informe ha sido obtenida en base a todos aquellos aspectos relevantes relacionados con la responsabilidad social corporativa. En este sentido se le ha dotado de aquellos indicadores que ponen de manifiesto cada dato en cuestión.



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

Para la determinación de la materialidad se ha partido de la siguiente premisa:

- Aspectos sociales (Derechos Humanos y Laborales)
- Aspectos Ambientales (M.Ambiente)
- Aspectos Económicos (Anti-Corrupción)

2.9 Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, etc.. y otras entidades que pueda afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.

Dado que el ámbito de actividad analizado es el realizado por TEXLIMCA S.A. en el seno de sus actividades, no se ha incluido información de negocio conjunto o filial dada su escasa significancia o impacto en el conjunto de actividad mercantil efectuado en el ejercicio.

2.10 Como se está difundiendo el Informe de Progreso:

La presente memoria va a ser difundida como en el ejercicio pasado mediante:

- Exposición a trabajadores mediante jornadas de difusión y paneles informativos.
- Exposición de la memoria en web propiedad de TEXLIMCA S.A.
- Comunicación en Redes Sociales y en todos aquellos medios adecuados de nuestra consideración.

2.11 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Durante el ejercicio 2012 TEXLIMCA S.A.

no ha recibido ningún premio o distinción de consideración.

2.12 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

La información contenida se puede consultar en el índice de la pagina 3 y el periodo al que hace referencia comprende desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.

2.13 Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

La periodicidad con que se pretende difundir las futuras memorias de sostenibilidad obedecerá en principio a periodos anuales, puesto que dicho intervalo temporal permite un análisis a corto plazo que entendemos es un plazo prudente y suficiente para el análisis de los acontecimientos, así como de la toma de decisiones al respecto

2.14 Fecha de la memoria anterior más reciente

31 de octubre de 2012



2.15 Verificación

La verificación externa que pueda tener esta memoria será exclusivamente la que pueda solicitarse a la RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL.

La ausencia de verificación por parte de un agente externo se debe a la falta de asignación de recursos económicos para tal fin.

TEXLIMCA S.A. es una PYME y sus limitaciones presupuestarias derivan en otro tipo de comprobaciones externas como son las auditorías internas y externas bajo de la norma UNE EN ISO 9001 Y 14001 de calidad y medioambiente, necesarias para el desempeño de su actividad.

La redacción de este informe pretende ser un ejercicio de transparencia para todos los agentes con los que TEXLIMCA S.A. interactúa, y aunque no omite el deseo de ser una memoria lo más clara y transparente posible , no es prioridad su análisis externo.

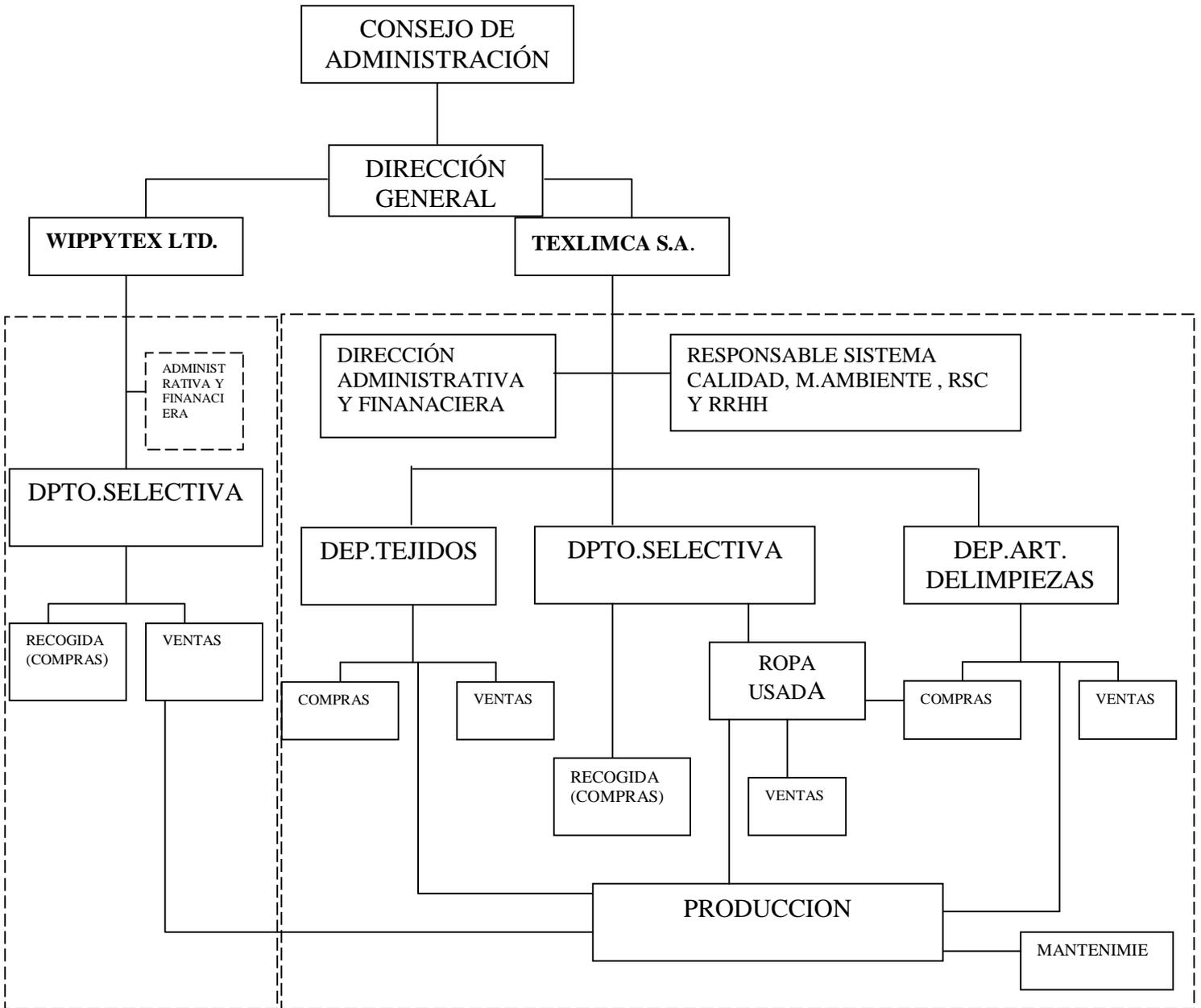


ESTRATEGIA Y GOBIERNO



3.-ESTRATEGIA Y GOBIERNO

3.1 Estructura operativa de la organización.



3.2 Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

Podemos distinguir 3 flujos de comunicación de distinta procedencia:



- Trabajadores: TEXLIMCA S.A. dispone de mecanismos de comunicación según especificaciones del procedimiento interno PI-05 en base a la norma UNE-EN-ISO 9001/14001 como son:
 - o R-75 Comunicaciones internas: usados para divulgar noticias de carácter general desde la dirección hacia el colectivo de trabajadores (comunicación vertical descendente)
 - o BUZÓN DE SUGERENCIAS: Puesto a disposición de los trabajadores para la comunicación de sus inquietudes hacia la dirección (comunicación vertical ascendente)
 - o R-68 PARTE DE INCIDENCIAS/COMUNICACIONES: Con el fin de facilitar la comunicación interdepartamental dentro de la organización sobre cuestiones exclusivamente laborales (comunicación horizontal)
 - o R-12 Y R-13 en cuanto a formación de los trabajadores

No obstante lo anterior y como empresa de modestas dimensiones, TEXLIMCA S.A. se caracteriza por disponer de un canal de comunicación poco formal y directo, que disminuye las barreras y aumenta la fluidez a la hora de comunicar hechos importantes dotando a la organización de agilidad en la respuesta.

- Clientes/Proveedores:
 - o R-76 Cuestionario de evaluación de clientes-Ayuntamientos: anualmente se realizan encuestas de satisfacción remitidas a los distintos responsables técnicos y/o políticos de los municipios y ciudades en donde prestamos servicio de recogida selectiva.
 - o R-30 Cuestionarios de evaluación de satisfacción de Colegios
 - o Realizamos visitas periódicas durante cada ejercicio para conocer de primera mano y atender directamente las necesidades de los organismos públicos atendidos.
 - o En cuanto a las sugerencias de otros clientes pertenecientes al resto de departamentos las atendemos de forma personal anotando en formato libre por el personal comercial, cualquier sugerencia para poder dar respuesta a la misma en el mínimo tiempo posible según el procedimiento PC-01
 - o Realizamos análisis de proveedores, haciendo una valoración anual en su totalidad, y posteriormente emitiendo un listado de homologación de los mismos. Las peticiones que puedan emanar de TEXLIMCA S.A. se analizan personalmente con cada uno de ellos.
 - o R-06 comunicaciones externas
 - o R-15 listado de proveedores aceptados
- Accionistas:



- A través de los consejos y comités realizados durante todo el ejercicio, así como en junta general se da toda la información que precisen los accionistas sobre la situación de la organización a la que en lo sucesivo se adjuntará el presente informe.
- Público en General:
 - Con el fin de dar transparencia a la actividad de recogida selectiva se ha creado una nueva web en donde cualquier ciudadano podrá consultar ubicaciones, actividad, procesos y destinos de sus residuos e incluso el presente informe de RSC. En este sentido hemos hecho uso de las redes sociales para integrar nuestro proyecto y comunicar mejor con las inquietudes sociales demográficas actuales: Facebook y Twitter.
 - Asimismo hay una web exclusiva para la comercialización, venta y distribución de los artículos de limpieza y tejidos.
- ONG y Asociaciones colaboradoras:
 - Mantenemos contacto directo con las organizaciones con las que colaboramos mediante la realización de aportaciones económicas. Además realizamos reuniones periódicas en la que las partes implicadas exponemos nuestras inquietudes sobre nuestra colaboración.
- Medioambiente:
 - Se está en lo contemplado en la legislación vigente en materia de sostenibilidad en especial con lo dispuesto en la Ley 22/2011 de Residuos y Suelos Contaminados.
 - Listado de legislación y cumplimiento de la misma. R-09 y R-08 De todo lo anterior emanan las distintas acciones en pro de la mejora continua que TEXLIMCA S.A. incorpora dentro de sus objetivos anuales. No obstante y con independencia de todo lo anterior, el diálogo entre todas las partes interesadas es una constante en Texlimca S.A.

3.3 Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

TEXLIMCA reviste la forma de sociedad desde el 7 de mayo de 1973.



Es una empresa de origen familiar cuya propiedad recaía en una dinastía de industriales locales los cuales fueron ampliando y diversificando sus actividades, constituyendo un entramado empresarial que actualmente se conoce como el Grupo Martínez Cano . A principios de los años noventa en TEXLIMCA se incorporó al accionariado, el entonces equipo de dirección, quienes actualmente posee parte de la sociedad.

Los miembros del consejo de administración son:

- Presidente: D.Juan Martínez Motilla
- Secretario: D.Pedro Fco.Andrés Oliver
- Vocal: D.Alfredo Peretó Comins.
- Vocal: D.Juan Dolz Toledano

De dicha junta directiva, sólo D.Pedro Fco.Andrés Oliver ostenta un cargo ejecutivo como Director-Gerente de la sociedad TEXLIMCA S.A. y de su filial en Portugal WIPPYTEX LDA. Asimismo como máximo responsable, se encarga de supervisar la toma de decisiones ordinarias y el control en la gestión de la implantación de todos los compromisos que TEXLIMCA S.A. suscribe de forma voluntaria como la presente memoria de responsabilidad.

La dirección general de TEXLIMCA S.A. promueve comités periódicos con el fin de contrastar acciones, estrategias y proyectos a realizar para el desarrollo futuro de la empresa. Para estas en ocasiones se consulta a miembros externos no ejecutivos que ocupan la dirección general de otras empresas del grupo.

3.4 Indicación de si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo.

La presidencia del consejo de administración recae en la figura de D.Juan Martínez Motilla quien a su vez es consejero delegado, sin cargo ejecutivo dentro de TEXLIMCA S.A.

Dicho cargo, como el resto de cargos del consejo de administración, no tienen asignación económica por su condición dentro de este.

La elección de la presidencia se ha fundamentado en el consenso y en criterios de experiencia, conocimiento, relaciones personales con el entorno de la organización.

3.5 Vinculos entre retribuciones y máximo órgano de gobierno.

No existen retribuciones especiales por participación, abandono o cese de cargos dentro del órgano de gobierno.



Toda retribución existente se fundamenta en la dedicación a la actividad en calidad de puesto ejecutivo.

3.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el órgano de gobierno.

No hay un procedimiento específico para evitar estas situaciones. El consejo de administración funciona por un sistema de consenso o en su defecto por un sistema de mayorías condicionado al grado de participación en la propiedad de la empresa, siempre tomando como eje de partida, el planteamiento de la persona que ocupa el puesto ejecutivo en la organización.

3.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y la experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno.

No existe un procedimiento para medir estos requisitos en el conjunto de máximo órgano de gobierno. La elección de sus miembros se deben a criterios exclusivos de participación en la propiedad de la organización, aunque no es condición exclusiva que esto le permita el acceso a dicho cargo.

En este sentido los miembros del consejo tienen dicha condición obedeciendo además a los criterios de:

- Experiencia en dirección y toma de decisiones
- Experiencia en el sector o sectores afines
- Capacitación formativa y/o profesional
- Relación estrecha con el entorno

3.8 Cambios en la estructura de capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento y operaciones de capital

Los cambios efectuados en la estructura de capital obedecen exclusivamente a la dotación a reservas del beneficio neto obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior.

3.9 Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

A partir de la memoria de sostenibilidad del 2011 se plasmaron los indicadores que marcarían los referentes de evolución entre los distintos ejercicios. Asimismo se incorporaron los principios en la política de empresa y en parte de los objetivos de la misma.



3.10 Declaraciones de Misión y Valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y políticas referentes al desempeño económico, ambiental y social y su implantación.

MISIÓN:

Texlimca, S.A. centra su actividad en el sector de la recuperación textil. Disminuye el impacto ambiental recuperando, reutilizando y valorizando esta fracción con el propósito de conseguir la satisfacción de sus clientes a través de un servicio cuidado y personalista en pos de una mejora continua en la gestión empresarial y económica de la sociedad.

VISIÓN

Texlimca S.A. pretende ser en general una empresa de referencia nacional en el sector de la recuperación textil y en particular ocupar una posición de liderazgo en la venta y comercialización de trapos de limpieza industrial y en la recogida selectiva de ropa usada.

VALORES

ECOLOGIA.- Texlimca S.A. previene y minimiza la contaminación que pueda generar por el desarrollo de sus actividades.

No en vano dispone de un sistema de gestión medioambiental ISO 14001.

EFICACIA DE SERVICIO.- Texlimca S.A. gestiona los residuos que genera la sociedad fruto del consumismo. El enfoque hacia el cliente es una de nuestras máximas prioridades.

CALIDAD- Apostar por la mejora continua de sus productos y servicios estableciendo objetivos periódicos integrales y corrigiendo sus desviaciones utilizando como marco de referencia la misión y el proyecto empresarial.

Así Texlimca S.A. dispone de un sistema de gestión ISO 9001.

LEGALIDAD.- Cumplir con toda la legislación vigente en cada momento y con aquellos requisitos que suscriba voluntariamente es una realidad en Texlimca S.A.

PERSONAS.- Texlimca S.A. lo forman un grupo de personas unidas bajo un proyecto común que buscan el crecimiento personal y profesional para el cual se les proporciona formación y medios.



3.11 Procedimiento del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión por parte de la organización, del comportamiento económico, ambiental y social, incluidos los riesgos y oportunidades relacionados, así como la adhesión o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.

Texlimca S.A. es una organización certificada bajo las normas UNE-EN-ISO 9001/14001. En este sentido y bajo el procedimiento identificado como (PI-06: Procedimiento integrado de revisión del sistema por la dirección), se identifican todos y cada uno de los aspectos relevantes de la organización y se revisan con la periodicidad indicada cada ejercicio.

Es un procedimiento que compete exclusivamente a los cargos ejecutivos de de organización y que sirven de base para los informes al consejo de administración.

La identificación de estos aspectos, su seguimiento y cumplimiento compete a toda la organización, y son medidos mediante el impreso R-19 con periodicidad diaria.

Dados los cambios existentes en las últimas revisiones del sistema, se incorporaron los principios del PMNU dentro de nuestro sistema, lo que genera un control de dichos aspectos de forma constante.

3.12 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del Máximo Órgano de Gobierno.

Ver. Apartado anterior.

3.13 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución:

- Auditoria Económica y Contable
- Auditoría salud y seguridad (PRL)
- Auditoria calidad y medioambiente
- Auditoria en Protección de datos (LOPD)



OTROS ASPECTOS



4.- OTROS ASPECTOS

4.1 Compromisos y participaciones en temáticas de Naciones Unidas y Otros.

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.): La empresa no participa de estos proyectos, pero colabora en ciertas materias a través de la participación de algunos accionistas de la empresa, quienes tienen presencia en el BIR (Bureau of International Recycling), CEV (Confederación Empresarial Valenciana) y Cámara de Comercio de Valencia (dentro de la comisión de internacional)

Dirección web: <http://www.wippy.es> ; <http://www.texlimca.com>

Implantación otros Grupos de Interés: Para el resto de grupos de interés se ha tenido la misma consideración que con Clientes/Proveedores y Trabajadores. De hecho aunque los hemos identificado de forma separada, en la descripción de los principios quedarían englobados de la siguiente manera:

- Entes públicos locales: consistorios/ayuntamientos (Clientes)
- Entes privados: Asociaciones sin ánimo de lucro (Proveedores)
- Otros: Ciudadanía y Accionistas (Empleados)

Día de publicación del Informe: miércoles, 8 de noviembre de 2013

Responsable: Juan Carlos Aranda

Tipo de informe: A+B+D

*" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "*

4.2 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente u otras iniciativas voluntarias.

Colaboración con ONG's como:

- Proyecto Hombre
- Fundación Amigo
- Cruz Roja
- Caritas...
- y en Proyectos sociales de numerosos entes locales.



**PRINCIPIO 1: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.**



5. PRINCIPIO 1:

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

5.1 Diagnóstico

Durante el 2012, y como continuación del ejercicio 2011, Texlimca S.A. ha realizado un diagnóstico general sobre Derechos Humanos identificando los siguientes aspectos:

CLIENTES:

Riesgos: Se mantiene el aspecto de pérdida de fidelidad y posible caída de ventas.

Implantación: Detectada una falta de comunicación más directa entre las partes, se han intensificado las relaciones personales durante el ejercicio 2012, al incorporar personal comercial en el dpto. de limpiezas para cubrir zonas desatendidas y potenciar las consolidadas del eje mediterráneo.

Asimismo se han reforzado las visitas en el dpto. de Recogida Selectiva con los entes locales y se ha incorporado un nuevo responsable comercial en la zona del noroeste de la península para atender este departamento en la zona.

Objetivos: Aunque ha mejorado sustancialmente el aspecto relacional, se debe seguir trabajando en esta línea. En este sentido cabe incorporar a más personal comercial en la organización para cubrir nuevas zonas geográficamente potenciales del departamento de Recogida Selectiva (siempre que el mercado lo permita) e incrementar la zona geográfica de actuación del comercial del dpto. de limpiezas . Fidelizar las acciones con Centros de Educación Primaria.

Se valorarán y adaptarán las cuestiones en las que se desee profundizar mediante los R-76 (encuestas de satisfacción), sobre la repercusión del PMNU entre nuestros clientes, así como la opinión mediante un nuevo formato R-.... de los colegios en donde realizamos actividades/jornadas de concienciación.

PROVEEDORES:

Riesgos: Falta de garantía en la calidad de la cadena de suministro. Incumplimientos por parte de los proveedores de alguno de los 10 principios.



Implantación: Se ha comunicado nuestra adhesión a todos los proveedores más representativos. Se han formalizado acuerdos de aprovisionamiento a m/p para conseguir una mayor estabilidad en los precios y calidades.

Objetivos: Se va a incluir, en la valoración de proveedores que anualmente se realiza mediante el R-14, y del que se extrae el listado de proveedores aceptados R-15, aspectos vinculados al PMNU que condicionarán su evaluación y por ende su aceptación o no. Seguir con la política continuista de relaciones a m/p o l/p.

EMPLEADOS:

Riesgos: Falta de visión general por parte de los empleados y por ende de implicación en el seno de la empresa. Falta de cualificación para el desempeño. Falta de seguridad en la carrera laboral del personal. Riesgos Laborales. Pérdida de confianza y transparencia por falta de comunicación y reuniones periódicas.

Implantación: Se han impartido formación entre los distintos perfiles profesionales de la empresa en materia de PRL y otras competencias. Se confeccionó un manual de acogida, aunque finalmente sólo en castellano. Se han modificado ciertos perfiles del catálogo de puestos de trabajo.

Objetivos: Mejorar el manual del empleado y dotarlo de un reglamento interno. Traducirlo a otro idioma mayoritario en el seno de la organización. Mejorar la seguridad de las instalaciones. Mejorar las condiciones físicas del puesto de trabajo (iluminación, maquinaria, equipos informáticos). Aumentar la formación para aprovechar el talento de las personas. Incrementar las reuniones departamentales para recoger las sugerencias de los trabajadores.

CIUDADANÍA-MEDIO AMBIENTE-ACCIONISTAS:

Riesgos: confusión y falta de transparencia en nuestra actividad. Pérdida de confianza y caída del volumen de trabajo. Pérdida de mercado.

Implantación: Se ha potenciado la transparencia en la información pública en diferentes medios de comunicación (en las puestas en marcha de nuevas contrataciones). Se ha mantenido viva y dinámica la información publicada de la web y redes sociales. Se ha optimizado la rapidez en la comunicación entre los entes públicos con los que se trabaja, mediante la informatización de los procesos,



dado que estos son nuestros prescriptores del dpto.de recogida selectiva, ante la ciudadanía. Aunque no se ha realizado un calendario de visitas con los entes no gubernamentales con los que se colabora, se ha aumentado las visitas periódicas a estos. En cuanto a los accionistas y dado el tamaño de la organización, no ha habido repercusión , ni cambios al respecto.

Objetivos: Continuar defendiendo la transparencia de la organización. Aumentar la misma, interviniendo en más medios de comunicación. Potenciar la parte social de la entidad (sin renunciar a la naturaleza mercantil), buscando mejor cercanía local. Mejorar en caso de necesidad las herramientas informáticas a disposición.

5.2 Políticas:

¿La empresa ha definido una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?

Respuesta: Sí

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: La política integral fue modificada en el ejercicio 2012, incorporando los valores dimanantes derivados de nuestra adhesión al PMNU. Se han adecuando todos los procedimientos de Calidad y M.Ambiente que reflejan estos aspectos.

Objetivos: Difundir la nueva política entre los **nuevos** clientes y proveedores en tanto en cuanto se mantenga la misma. En caso de modificación se debería comunicar entre toda la cartera de clientes/proveedores.

A las nuevas incorporaciones de trabajadores se les facilitará la misma, que se incorporará al manual del empleado. Asimismo y en caso de modificación de este, se repartirá una nueva versión del mismo entre todos los trabajadores.

5.3.-Acciones

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Respuesta: Sí

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:



Implantación: Las acciones desarrolladas por TEXLIMCA S.A. comprende la difusión entre clientes y proveedores representativos sobre los compromisos con el PMNU y sus principios generales, así como también sobre un acercamiento y mejora en los flujos de comunicación con el resto de grupos de interés para optimizar las relaciones. La inclusión de los principios en la política de empresa y el aumento de la formación entre los empleados. Se han mejorado las colaboraciones sociales con los municipios redundando en acciones locales.

Objetivos: Las acciones concretas a efectuar para las acciones descritas comprenderán:

-**CLIENTES:** Difundir y comunicar la RSE manteniendo vivas la comunicación mediante el uso de las redes sociales y portales web. Asimismo incrementaremos todavía más las aportaciones en Acción Social en aquellos Aytos. colaboradores en donde procedan.

-**PROVEEDORES:** Mantener la difusión del PMNU entre nuestros proveedores. En aquellos proveedores en los que por su procedencia o deducción quepa ciertas medidas cautelares, se les invitará a firmar un compromiso de adopción de los 10 principios mediante documento escrito.

-**EMPLEADOS:** Mejorar la formación en materia de RSE y otras que se consideren necesarias. Aumentar la información y la comunicación personal y entre departamentos mediante reuniones periódicas.

5.4.-Seguimiento y Medición de Aspectos:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?

Respuesta: Si

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: Aunque en la anterior memoria no se describió ningún mecanismo, durante el ejercicio 2012 se han ido recogiendo las distintas experiencias, cuantificando las mismas mediante el uso de indicadores.

CLIENTES: contemplado este aspecto dentro de nuestras encuestas anuales de Ayuntamientos.

PROVEEDORES: valoración para homologar a los mismos.

EMPLEADOS: Motivar el uso del buzón de sugerencias para cuestiones de este ámbito, así como la web para la ciudadanía.

Objetivos: En base a los indicadores, realizar seguimiento de los mismos para optimizar estos aspectos.



CLIENTES: darle más valor a este compromiso entre nuestros clientes.

PROVEEDORES: mantener nuestro criterio de valoración entre proveedores para homologar a los mismos.

EMPLEADOS: redundar en las explicaciones de este compromiso y comprobar el rendimiento de los mismos.

Respuesta: 100 %

El 100% de los empleados se le ha comunicado de una manera formal sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.



**PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE QUE
SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN
DE DERECHOS HUMANOS.**



6. PRINCIPIO 2:

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

6.1.-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 suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Sí

PROVEEDORES:

Implantación: Se dispone de algún proveedor de materias primas de carácter internacional proveniente de países con un posible riesgo de incumplimiento de los Derechos Humanos. Estos han sido revisados y se les ha comunicado nuestro compromiso en la adhesión. Finalmente no se adaptaron los procedimientos de Calidad y M.Ambiente

Objetivos: En principio hay una lista de proveedores aceptados los cuales ya han sido revisados. Para aquellas nuevas incorporaciones, especialmente de proveedores de países en riesgo, se solicitará compromiso escrito. Se incorpora valoración en el procedimiento PC-02 y formato R-14 y R-15

6.2 ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?

Respuesta: Si

PROVEEDORES:

Implantación: La política de empresa fue modificada el 29 de marzo de 2012 y en ella se incluyeron aspectos concernientes a este parámetro.



Objetivos: Mantener la misma política integrada que comprende el ámbito de la cadena de suministro y el cumplimiento de los 10 principios en tanto no se modifique esta.

6.3 ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción en relación a este principio

Respuesta: Si

PROVEEDORES:

Implantación: No se desarrollaron los actuales procedimientos s/norma EN-UNE-ISO 9001 y 14001 con el fin de darle una dimensión social .

Objetivos: Desarrollo del procedimiento de selección de proveedores PC-02 Las compras y su gestión. En este se incluirán aquellos aspectos relacionados con los procedimientos en materia de selección de proveedores y RSE, hecho que condicionará su validación como proveedor o no.

6.4 Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Respuesta: 20 % aprox.

PROVEEDORES:

Implantación: No han sido tenidas en consideración otras certificaciones salvo las concernientes a materias de Calidad y M.Ambiente.

Objetivos: Contemplar en futuras evaluaciones otro tipo de certificados y distinciones relacionadas con los Derechos Humanos o PMNU.



PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



7. PRINCIPIO 3:

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

7.1.-Diagnóstico

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

Respuesta: No

EMPLEADOS:

Implantación: Los empleados ejercen todos aquellos derechos laborales que por ley les corresponden.

Hay transparencia en materia sindical, laboral y formativa mediante el uso del tablón de anuncios que la empresa pone a disposición de los empleados. Si ha existido la necesidad, la empresa ha cedido sus instalaciones para que las distintas fuerzas sindicales expongan sus inquietudes.

Objetivos: Continuar con el clima de diálogo en el seno de la organización entre todas las partes interesadas. Potenciar las reuniones periódicas entre los distintos departamentos para que fluya su comunicación en ambos sentidos (arriba-abajo y viceversa). Mejorar si cabe las condiciones de trabajo en base a las inquietudes planteadas por los trabajadores.

7.2.-Políticas

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?

Respuesta: SI

EMPLEADOS/CLIENTES/PROVEEDORES:

Implantación: La organización dispone de una política de empresa de fecha 29-3-2012 en donde describe su compromiso con los grupos de interés y apuesta por:

- El cumplimiento de la legislación vigente
- La mejora continua para cumplir expectativas
- Comunicar el compromiso entre los empleados y formarlos
- Actualizar dichos compromisos siempre que sea necesario
- Cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés, entendiendo que entre estos están los trabajadores.



La política de comunicación obedece a lo establecido en el procedimiento según la norma UNE EN ISO 9001 Y 14001, identificado como PI-05 Comunicaciones internas y externas, así como también en el PI-06 Revisión por la dirección. Los trabajadores utilizan el canal "formal" de comunicación en base al organigrama establecido: Dirección-Responsables de Departamento-Responsables de Sección-Employado de Sección, aplicando el procedimiento indicado, así como también y debido al tamaño de la organización el canal "informal" de sugerencia personal.

EMPLEADOS:

Objetivos: Mantener la misma política de comunicaciones, la cual se adaptará si cabe, a las necesidades del momento. Mejorar el manual de acogida y dotarlo de un reglamento interno en los que trate aspectos relacionados con este principio.

CLIENTES/PROVEEDORES:

Objetivos: Seguir manteniendo el canal de comunicación externo, especialmente con lo relacionado con aspectos laborales como por ejemplo de coordinación en materia de prevención entre centros de trabajo.

7.3.-Acciones

¿Dispone la entidad de una acción concreta?.Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio.

Respuesta: Si

EMPLEADOS:

Implantación: El Manual del empleado implantado en el ejercicio pasado.

Objetivos: Añadir a dicho manual un reglamento que regule, entre otros, estos aspectos y en donde se plasme por escrito las normas generales de la organización en materia de normas laborales, comunicación, procedimientos, políticas, etc..



7.4. Seguimiento y Medición de Impactos

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

Respuesta: SI

EMPLEADOS:

Implantación: Además de los recogidos en los procedimientos según la norma UNE EN ISO 9001 y 14001 denominado PI-04 , de selección y formación de los Empleados, y con el fin de profundizar en esta materia, se realizó un estudio de clima laboral y organización, por consultora externa en donde se analizaron todos los aspectos relacionados con la convivencia empresa-empleados aportando unos resultados satisfactorios:

62 ítems analizados

Parámetros:

- Ergonómicos: Regular
- Organizativos: Bueno
- Facilitadores: Muy Bueno
- Liderazgo: Bueno
- Competencias: Bueno
- Desmotivadores: Regular
- Motivadores: Bueno
- Actitudes: Muy Bueno

83% de participación

Además es lo anterior se han realizado cursos de formación sobre varias materias bajo petición de algún empleado o responsable al detectar la necesidad.

Objetivos: Profundizar sobre aquellos aspectos considerados como debilidades dentro del estudio de clima laboral y mejorar los mismos en base a una mejora de la comunicación. Potenciar los parámetros desmotivadores y de liderazgo mediante la realización de cursos de coaching para responsables de departamento. Mejorar los aspectos ergonómicos mediante la adaptación de la maquinaria, procedimientos y potenciar la formación en materia de PRL.



PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN



8.- PRINCIPIO 4:

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

8.1.-Diagnóstico

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

Respuesta: Si

PROVEEDORES:

Implantación: Por la procedencia de ciertos proveedores cabe la posibilidad de la existencia de riesgo (Pakistán, Rep.Dominicana) en su cadena de suministro/aprovisionamiento.

No se ha verificado fehacientemente tal condición.Sólo se ha comunicado nuestra condición de firmante y principios.

Objetivos: Firma del compromiso del Pacto Mundial de Naciones Unidas o recibí como que se cumple dichos principios de aquellos que entendamos tienen cierto riesgo. Envío a aquellos nuevos proveedores de nuestra condición de firmantes. Valorar a los mismos en nuestra lista de proveedores aceptados, teniendo en cuenta tal circunstancia.

EMPLEADOS:

Implantación: No existe el trabajo forzoso dentro de la organización, ni factor que influya en su desarrollo al cumplir la legislación vigente en todos sus ámbitos (laboral, contable, fiscal, LOPD, financiera y PRL,etc..)

Los equipos y maquinaria de trabajo están debidamente inventariados según se indica en el procedimiento PMA-03 de Control Operacional (R-49, R-65, R-71 y R-26 según proceda), pasando las revisiones preventivas y correctivas reglamentarias, sean externas o internas, así como el correspondiente marcado CE.

Aplicación de la Ley 13/1982 de integración social de minusválidos por encima de lo legalmente exigido.(4% plantilla sin llegar a los 50 empleados)

Asimismo y con el fin de conciliar mejor la vida laboral-familiar, se instauró un horario semanal de tal forma que el viernes finalizaran la jornada a mediodía disponiendo así de 2 días y medio de descanso semanal ininterrumpido.

Jornadas intensivas en periodos estivales (mes de Julio)



Posibilidad de horas extras en determinados periodos del año.

Instalaciones adaptadas: comedor, máquinas dispensadoras de bebidas y cafés. Finalmente no se ha implantado plan de carrera en la empresa dado el tamaño de la misma.

Objetivos: Replantear la posible implantación del plan de carrera dentro del manual interno de la empresa

Mejora y adaptación de alguna máquina a la normativa vigente para obtener un certificado de conformidad.

Realizar mejoras en las instalaciones de la empresa de acuerdo con el compromiso de mejora continua y como consecuencia de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Adquirir aquellos equipos de trabajo necesarios para el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Replantear un estudio para la certificación según el Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable) o de la SA 8000 por certificadora o bien de la OHSAS 18001 (PRL)

Recopilación de todas la prácticas de conciliación que actualmente se desarrollan en el manual de acogida.

CLIENTES:

Implantación: Difusión del Pacto Mundial entre los clientes más representativos.

Objetivos: Comunicar e invitar a la adhesión al PMNU a los nuevos clientes.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación

Respuesta: SI

EMPLEADOS:

Implantación: Ya se han documentado las prácticas de conciliación como las siguientes en el manual del empleado:

Personal con desarrollo profesional (formación) se le facilita la posibilidad de flexibilizar su horario en periodo de exámenes.

A todos aquellos con cargas familiares (niños) se les ajusta el horario para conciliar con ellos la convivencia en determinadas circunstancias.



Aquellos que sufran enfermedades que necesiten atención se les facilita un horario flexible.

Horario intensivo en periodos estivales y en viernes.

Jornada continuada para conductores

Horario flexible en personal de oficina.

Objetivos: Detectar posibles necesidades adicionales e incluirlas en el reglamento y comunicarlas.

Nutrirse de iniciativas similares llevadas a cabo por otras entidades para, en caso de ser factibles, incorporarlas a nuestra organización.

8.2.-Políticas

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?

Respuesta: SI

EMPLEADOS:

Implantación: El legalmente establecido :copia del contrato de trabajo y convenio colectivo. 1780 horas en cómputo anual (40 horas semanales)

La remuneración se efectúa acorde con el puesto y las posibles mejoras son tratadas de forma individual en base a su circunstancias y capacitación personal.

Hay una descripción en el manual del empleado sobre los derechos básicos del trabajador en cuanto a jornada, horario, nº de horas semanales, festivos, acuerdos con proveedores que benefician a empleados (banca, carburantes,etc..)

Objetivos: Adaptar, Incluir, describir y actualizar todos aquellos beneficios sociales y circunstancias que se modifiquen en el manual con carácter presente y futuro.



8.3.- Acciones

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: No

EMPLEADOS:

Implantación: No se dispone de una acción concreta salvo la legalmente establecida y descrita anteriormente

Objetivos: Mejorar lo descrito en el reglamento según el punto anterior.

8.4.-Seguimiento y Medición de Impactos

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

Respuesta: Si

EMPLEADOS:

Implantación: Las medidas y procedimiento son los descritos bajo la norma UNE EN ISO 9001 y 14001, además de lo recogido en el manual del empleado.

El seguimiento realizado se ha efectuado a través de los indicadores.

Objetivos: Recoger la información de los indicadores y trabajar sobre los mismos con el fin de que los resultados aportados estén dentro del ratio óptimo.

PROVEEDORES/CLIENTES:

Implantación: Encuestas para conocer sus prácticas en esta materia.

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.



Objetivos: Comprobar anualmente mediante la evaluación de proveedores de la empresa tal circunstancia.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.

Respuesta: No

PROVEEDORES:

Implantación: No se ha dispuesto nada al respecto salvo la comunicación de adhesión al PMNU.

Objetivos: Incluir la adhesión al Pacto dentro de la valoración de proveedores R-14 " Evaluación de Proveedores" como valor puntuable.

Tener en cuenta certificaciones como SA 8000, EFR o la OSHAS 18001 en la totalidad de proveedores evaluados



PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL



9.-PRINCIPIO 5:

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

9.1.-Diagnóstico

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.

Respuesta: No

EMPLEADOS:

Implantación: No detectamos ningún tipo de riesgo en este ámbito, pues todos los empleados se contratan bajo estricta legalidad.

Objetivos: Seguir con la misma política de personal cumpliendo en todo momento las normas correspondientes

PROVEEDORES/CLIENTES:

Implantación: No se conocen prácticas abusivas entre estos grupos de interés

Objetivos: Motivar la adhesión especialmente de proveedores al PMNU

9.2.-Políticas:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?

Respuesta: Si

EMPLEADOS/CLIENTES/PROVEEDORES:

Implantación: Nuestra política es del ámbito de la calidad, del medioambiente y de la RSC. Recoge la obligación de acatar las normas obligatorias y aquellas que suscriba voluntariamente. Por tanto y dado que en el derecho español/ Internacional esta norma es obligatoria y por tanto prohíbe expresamente el trabajo infantil, se cumple en todo momento.



Objetivos: Dado que ya está incluida en nuestra política integrada, no procede darle mayor difusión, salvo sobre aquellos proveedores, principalmente nuevos, procedentes de países en vías de desarrollo.

9.3.-Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este Principio

Respuesta: Si

EMPLEADOS/PROVEEDORES/CLIENTES:

Implantación: Ya se incluyó en el manual del empleado de la empresa. Todas las contrataciones se realizan en el marco de la legalidad.

Objetivos: Mantener este aspecto en el reglamento y velar por su cumplimiento especialmente sobre los proveedores de países de riesgo. Invitar a los mismos al cumplimiento del PMNU y evaluarlos.

9.4.-Seguimiento y Medición de Impactos

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.

Respuesta: 1

PROVEEDORES:

Implantación: Los proveedores con los que se trabajan son generalmente proveedores históricos que gozan de buena reputación y seriedad.

Objetivos: Invitar a los proveedores de países emergentes a ser firmantes del pacto mundial de naciones unidas. Que nos devuelvan firmado un documento de compromiso de buenas prácticas en este ámbito. Denunciar cualquier práctica que vulnere este derecho y anular cualquier relación comercial con el proveedor que incumpla este principio.



PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN



10.-PRINCIPIO 6:

“Las Entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

10.1.-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.

Respuesta: Si

EMPLEADOS:

Implantación: En la organización no hay discriminación por cuestiones de nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión ni cualquier otra circunstancias social o personal. Destacamos la convivencia de trabajadores de distinta raza, religión y nacionalidad.

Siguen sin existir género femenino en puestos de dirección, pero motivado por circunstancias coyunturales.

El criterio de la LISMI se cumple pese a no llegar a la cantidad mínima exigible por ley de 50 trabajadores donde es de aplicación.

Objetivos: Con el fin de que la integración sea más efectiva se pretende realizar el manual del empleado en al menos dos idiomas.

PROVEEDORES/CLIENTES:

Implantación: Se desconoce la aplicación de estas políticas en sus organizaciones, aunque por su procedencia cabe la posibilidad de que culturalmente existan diferencias por razón de sexo.

Objetivos: Difundir este principio para corregir cualquier desviación sobre el mismo y recoger la información relevante sobre este aspecto mediante uso de encuestas.

10.2.-Políticas:



¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.

Respuesta: No

EMPLEADOS:

Implantación: Aunque disponemos de personal contratado mayor de 45 años, así como de trabajadores inmigrantes, no se ha desarrollado este aspecto en el seno de la entidad y por tanto se carece de una política por escrito que contemple dicho ámbito. Las contrataciones realizadas no han atendido a criterios de colectivos desfavorecidos, sino a criterios cualitativos y profesionales.

Objetivos: Seguimos sin contemplar un desarrollo a corto plazo que desarrolle planes o programas que amparen tales circunstancias en el personal contratado. Se va a estudiar la posibilidad de creación de un centro especial de empleo como una prioridad dentro de la empresa.

10.3.-Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

Respuesta: No

EMPLEADOS:

Implantación: No se ha implantado acción concreta alguna sobre este principio.

Objetivos: Se estudiará la posibilidad de dar forma a las contrataciones realizadas y dibujar lo que supone en términos netos sobre el total plantilla estos colectivos incorporados en la empresa. Se quieren iniciar los contactos para la puesta en marcha de contrataciones especiales y ver la posibilidad de la apertura de un CEE. Se iniciarán la aproximación a varias entidades que dispongan de colectivos con estas características para estudiar los trámites.



10.4.-¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

Respuesta: SI

EMPLEADOS:

Implantación: La organización es de origen familiar y por su arraigo y tamaño tiene una cultura, que aunque tradicional, actualmente no tiene puestos directivos ocupados por mujeres, aunque tampoco ha existido cambios en la dirección de la empresa, ni en la plantilla general de forma significativa.

Objetivos: Mantener la tendencia y ante nuevas incorporaciones tener en cuenta este factor.

Seguimiento y Medición de Impactos.

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Implantación:

Directivos frente a empleados: 4 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 16 %

Hombres: 84 %

Mayores de 45 años: 41 %

Menores de 30 años: 10 %

Empleados no nacionales: 12,5 %

Empleados con contrato fijo: 79 %

Empleados con contrato temporal: 21 %

La estructura es principalmente masculina 84%

Con una edad superior a los 45 en un 41%

Con una plantilla en su mayoría fija 79%

Añadiendo a los empleados contratados como eventuales por ETT en número de 9 o 10 personas.



Objetivos: Incrementar la estabilidad de los empleados eventuales y aumentar la participación femenina dentro de la organización de forma paulatina en caso de nuevas incorporaciones.

10.5.-Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información

Respuesta: 0

EMPLEADOS/CLIENTES/PROVEEDORES:

Implantación: No se ha producido

Objetivos: Dar difusión de la composición a través de esta memoria de sostenibilidad.

10.6.-Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Respuesta: 0

EMPLEADOS:

Implantación: No se han producido

Objetivos: Que se mantenga tal circunstancia y en el caso hipotético de darse, proceder al respecto mediante medidas disciplinarias.



**PRINCIPIO 7: LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE
PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE**



11.-PRINCIPIO 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente”

11.1.-Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

Respuesta: SI

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: La organización renovó su compromiso en el ejercicio 2012 al superar satisfactoriamente la auditoria de certificación y renovación según la norma UNE EN ISO 14001:2004

Esto implica que además de la actividad desempeñada por Texlimca S.A. que por su naturaleza previene la contaminación y la reducción de residuos, dentro de la organización, se llevan a cabo diversas medidas para mejorar el Medio Ambiente en el marco de la legalidad.

Derivadas de nuestra condición de gestor, además de lo anterior se presentaron todos los planes anuales, memorias y seguimientos correspondientes a la gestión de residuos en las distintas CCAA donde prestamos servicio.

Validamos que todos nuestros proveedores, especialmente los que gestionan RTP, realizan una gestión adecuada mediante la solicitud de documentación pertinente.

Aunque entre nuestro personal realizó jornadas de sensibilización medioambiental durante el ejercicio, también se divulgaron folletos sobre buenas prácticas medioambientales.

Se iniciaron campañas escolares entre nuestros ayuntamientos clientes para la concienciación sobre el reciclaje textil, así como también promocionamos el servicio en algún municipio mediante la asistencia a alguna feria medioambiental.

Participamos en el programa Hogares Verdes (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente) en alguna localidad en calidad de ponentes.

Asimismo nos adherimos a la fundación vida sostenible y al portal donde lo tiro (www.vidasostenible.org y www.dondelotiro.com).



Objetivos: Seguir desarrollando jornadas medioambientales en colaboración con Ayuntamientos en los distintos centros escolares que los conforman y si cabe mejorar las mismas. Asimismo ampliar dichos programas incorporando nuevas actividades con el fin de mejorar la oferta formativa e informativa tanto en CEIPs como en ferias de ámbito medioambiental.

Seguir difundiendo y comunicando aspectos relacionados con el Medioambiente haciendo uso de las redes sociales, de la web corporativa, ponencias y charlas.

Participar en alguna feria medioambiental, así como también en portales de difusión.

Tras el análisis de datos y una vez determinados los aspectos significativos dentro de la organización, incidir sobre ellos entre nuestros trabajadores como:

- consumos de combustible
- consumos de recursos naturales

Para ello se llevarán a cabo las jornadas de sensibilización correspondientes y los cursos adecuados como el de "conducción eficiente".

Entre nuestros proveedores exigir el cumplimiento de los requisitos medioambientales y evaluar los mismos para validarlos como proveedores homologados por la empresa.

11.2.- Seguimiento y Medición de Impactos

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.

Respuesta: 64

EMPLEADOS:

Implantación: Anualmente hacemos de una a dos jornadas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales.

- Su duración aproximada es de entre 1 a 2 horas por trabajador
- Conlleva un coste de entre 1.000€ y 1.500€ aprox en total



Objetivos: Seguir apostando por la formación en materia medioambiental, ampliando si cabe la inversión en horas. Incidir sobre aquellos aspectos que mejoren los consumos en la empresa y que sea trasladable a los hogares.

CLIENTES:

Implantación: Las jornadas realizadas en ayuntamientos o centros escolares se estiman en unos costes de 450€ por centro, más el kilometraje, que asciende a una media de 500€.

Objetivos: Potenciar sustancialmente las jornadas-talleres medioambientales en centros escolares y continuar con nuestra asistencia a ferias y ponencias en este ámbito.



PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL



12.-PRINCIPIO 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental”

12.1.-Diagnóstico:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Respuesta: No**

**A diferencia de la memoria del pasado ejercicio en donde se identificó que la empresa tenía un alto impacto ambiental, se ha corregido la misma al entender que la organización no lo tiene al trabajar con inertes, además de que por su actividad es todo lo contrario, pues con nuestra actividad mejoramos el mismo.

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: Fue valorada en el año 2010 por AIMME (Instituto Tecnológico Metalmeccánico) s/Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental la necesidad de asegurar la organización en esta materia, con informe contrastado denegando tal obligatoriedad.

La entidad no desempeña ninguna actividad peligrosa para el Medioambiente pese a trabajar con residuos LER 200110 y 200111 mayoritariamente. De hecho, la actividad de la empresa es beneficiosa para el entorno al valorizar residuos principalmente de origen doméstico y reducir los mismos con destino a vertederos autorizados.

Se aplican las medidas correctivas adoptadas según la norma UNE EN ISO 14001. Todos los residuos generados y gestionados por la empresa son canalizados mediante gestor autorizado correspondiente.

Objetivos: Continuar con la misma política medioambiental y exigir a todas aquellas entidades con las que trabajamos, especialmente proveedores o acreedores que gestionan nuestros RTP, la documentación pertinente para asegurar el adecuado destino de los residuos.

12.2.-Políticas:



¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?

Respuesta: SI

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: El sistema está certificado en UNE EN ISO 14001 desde el año 2003. Nuestros procedimientos medioambientales e integrados contemplan todos los aspectos que desarrolla la norma y el alcance implican a todos los grupos de interés referenciados.

Los procedimientos aplicados son PMA-01: Evaluación de aspectos, PMA-02: Planes de emergencia y PMA-03: Control Operacional. Asimismo la legislación aplicable se contempla en el R-08: seguimiento de requisitos y R-09: listado de requisitos legales. Por otra parte Los aspectos medioambientales significativos son contemplados en el R-21 : identificación de aspectos y en el R-19 : planificación y seguimiento de objetivos.

Durante el ejercicio 2012 no se ha podido implantar la certificación EMAS. Se dejará la misma para ulteriores ejercicios

Objetivos: Mantener la misma política de gestión medioambiental optimizando todo lo que el sistema permita.

12.3.-Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

CLIENTES:

Implantación: Durante el ejercicio 2012 se ha realizado difusión de carácter medioambiental en más de 20 centros escolares.

Objetivos: Se va a potenciar dichas actuaciones en más centros escolares y en más municipios, así como también se va a buscar la mejora de las mismas mediante la complementación con otras actividades.



PROVEEDORES:

Implantación: Se han evaluado como todos los años las buenas prácticas medioambientales de nuestros proveedores, así como también la tenencia o no de certificados en materia de Medio Ambiente y el cumplimiento de la norma, especialmente entre aquellos que gestionan RTP.

Objetivos: Búsqueda de mejoras en el aprovechamiento de los rechazos y subproductos. Posible estudio sobre el reciclaje de calzado para valorización energética.

EMPLEADOS:

Implantación: se han realizado diversas jornadas de sensibilización relacionadas con la materia Medioambiental.

Objetivos: Mejorar y corregir todas las acciones en que sean de implicación directa por los trabajadores de la empresa.

12.4.-Seguimiento y medición de Impactos.

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 65100 Kw

Agua: 188 m3

Papel: 213 Kgrs.**

**El consumo de papel obedece al consumido en oficinas.

Además de estos indicadores medioambientales, en la organización se analizan también:

-Consumos de: gasoil, gas, plástico, hierro, madera.

-Generación: plástico, cartón, madera, metal, RTP, aparatos eléctricos, basuras por rechazos,etc...

-Generación desglosada por tipo de RTP

-etc...

EMPLEADOS:



Implantación: Se han instalado depósitos específicos en las instalaciones para facilitar la recogida de otros residuos domésticos a los empleados, como pilas y aparatos eléctricos.

Objetivos: Incrementar el esfuerzo por reducir los consumos y por ende en la generación de residuos entre nuestros empleados. Realizar mejoras en las instalaciones, para optimizar los consumos principalmente de luz, sustituyendo las bombillas por leds y la iluminaria con sensores o pulsadores por tiempo.

CLIENTES:

Implantación: No se han potenciado otras recogidas selectivas paralelas debido a la coyuntura de mercado. Se pospone para ulteriores ejercicios.

Objetivos: Reducción de la fracción rechazo encaminada al aprovechamiento energético.

PROVEEDORES:

Implantación: No se han realizado acciones con proveedores salvo las habituales de evaluación anual.

Objetivos: Búsqueda de alternativas sobre la fracción rechazo con el fin de reducir residuos destinados a vertedero.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

Respuesta: SI

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: Se han mantenido las certificaciones en la auditoria de seguimiento. El trabajo de la organización consiste, entre otras, en la gestión de residuos. Todas las actividades inherentes a dicha gestión están debidamente registradas, notificadas/comunicadas y adecuadamente gestionadas según la legislación vigente. Es una actividad positiva para el entorno, pues redunda en una minimización de residuos domiciliarios y su posterior valorización.

Objetivos: Se van a revisar los mecanismos de evaluación del sistema por si cabe su optimización.



PRINCIPIO 9: LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.



13.-PRINCIPIO 9

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

13.1.-Acciones

¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio durante el ejercicio.

Respuesta: SI

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: En el departamento de recogida selectiva, se ha implantado un nuevo sistema de registro, haciendo uso de las nuevas tecnologías. Nuestros empleados ya no usan papel para la toma de datos, sino trabajan con tabletas 3G que evitan el consumo de recursos naturales, proporcionan mayor rapidez en la información y evitan duplicidades de trabajo.

Asimismo y mediante este sistema se proporciona la información a cada ayuntamiento cliente sin necesidad de la emisión de informes en soportes tradicionales ahorrando recursos y ganando en rapidez.

Objetivos: Mejorar las aplicaciones, introduciendo aquella información necesaria que de otra forma se remitiría mediante soporte en papel.

13.2.-Seguimiento y Medición de Impactos:

Inversión financiera total sobre el total de ingresos brutos en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Respuesta: 3,7‰ (12.150€)

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS



Implantación: Se ha llevado a cabo entre los grupos empleados y clientes del departamento de selectiva.

Objetivos: Desarrollar esta vertiente. Aunque no cabe la medición de impactos dado la escaso impacto que supone, la intención es ampliar este aspecto dentro de la organización de la empresa y si cabe implantar el mismo en otros departamentos de la misma.



PRINCIPIO 10: LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.



14.-Principio 10

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

14.1.-Diagnostico

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 impacto

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ninguna acción sobre este principio en cuanto a diagnóstico. No obstante se conocen cada uno de los departamentos de riesgo potencial a este respecto, identificando:

CLIENTES:

No cabe riesgo alguno. Las ventas son supervisadas por la dirección, contabilizadas por el departamento contable y controladas por el dpto.financiero. Asimismo contrastadas con el departamento de transporte. Si se han identificado competidores con comportamientos y actuaciones deshonestas que han redundado en una mala imagen generalizada del sector.

PROVEEDORES:

El departamento de compras es gestionado por el mismo director-gerente de la sociedad. Todas las actuaciones y cambios obedecen a la búsqueda de condiciones más beneficiosas para la entidad. Finalmente no se ha exigido a los proveedores extranjeros con riesgo una carta de adhesión, aunque sí se les ha comunicado.

EMPLEADOS:

El departamento más sensible y por ende con mayor riesgo dentro de la organización es el de recogida selectiva. Entendiendo el riesgo como vulnerabilidad ante el hurto y el engaño a la empresa, más que en cuestiones de corrupción.

Se ha desarrollado un Manual de Empresa en donde se ha recogido expresamente la prohibición en la aceptación de propinas y otras compensaciones pecuniarias o en especie.



Objetivos:

EMPLEADOS:

Adaptar el Manual del Empleado a las necesidades cambiantes de la organización. La supervisión en el trabajo y sobre los trabajadores es una constante en la política de la empresa.

PROVEEDORES:

Adhesionar a los proveedores como firmantes del pacto Mundial, en especial a los extranjeros.

CLIENTES:

Aumentar la transparencia en nuestra gestión, principalmente en relación a los clientes/ayuntamientos que trabajan con del dpto. de recogida selectiva. Mantener los controles legales y las auditorias internas y externas.

14.2.-Políticas:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?

Respuesta: Si

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación:

La organización cumple la total legalidad en lo que respecta los flujos económicos. El compromiso por dicho acatamiento viene reflejado en la política de la empresa y así como en el Manual del Empleado prohibiendo ciertas prácticas.

Objetivos:

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:



Mantener las buenas prácticas mercantiles y laborales de la sociedad.

14.3.-Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: Si

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: Mantener las mismas prácticas operativas que se han llevado hasta ahora, basadas en el control administrativo, laboral, comercial, contable y de gestión teniendo como máxima la honestidad y el buen hacer.

Objetivos: Cumplimiento de la legalidad, revisando el trabajo realizado bajo varias perspectivas como:

- Ventas/Compras: supervisión comercial por dirección y/o jefes dpto.
- Ventas/Compras: supervisión mediante gestión financiera-contable
- Sistema: auditorías de seguimiento internas y externas
- Ventas: encuestas de satisfacción
- Logística: supervisión mediante rutas de control y seguimiento.
- Laboral: control de asistencia

14.4.- 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 la corrupción y soborno de la entidad

Resumen de Implantación:

Clientes: 100% (la comunicación realizada se efectuó a los más representativos 20% aprox. Se entiende que el resto conoce nuestra filosofía de trabajo)

Empleados: 100%



Proveedores: 100%(la comunicación realizada se efectuó a los más representativos 20% aprox. Se entiende que el resto conoce nuestra filosofía de trabajo)

CLIENTES/PROVEEDORES/EMPLEADOS:

Implantación: Mediante la adaptación de la política y el Manual del Empleado difundido entre la plantilla. En cuanto a Proveedores y Clientes obedece a la comunicación a los mismos de nuestra condición de firmantes y especialmente a nuestra cultura empresarial en donde no caben tales prácticas.

Objetivos: Hacer extensible nuestra condición de firmantes a todos los proveedores y clientes (no sólo a los más importantes), explicando lo que esto conlleva.

14.4.-¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

Respuesta: Si

CLIENTES/EMPLEADOS/PROVEEDORES

Implantación: Aunque no existe un mecanismo concreto definido con tal denominación, si que disponemos de acciones de supervisión en el marco de trabajo de la empresa:

- Las relaciones con los proveedores, en su mayoría, emanan y se supervisan directamente por gerencia en cuanto a compra de materia prima.
- Con los clientes-Aytos. la contraprestación está automatizada mediante software realizándose los pagos con sistema bancario, método en el que no interviene la entrega en efectivo.
- Con los empleados hay una supervisión operativa de todas las actividades por parte de cada responsable de departamento, quien a su vez reporta a gerencia. Se analizan (productividades, rutas de control y seguimiento, rendimiento, relaciones comerciales, etc...)
- Contablemente se realizan auditorias externas



-En cuanto al sistema en general se efectúan auditorias internas y externas que comprenden cualquier aspecto de la organización.

Objetivos: Seguir con los mecanismos actuales de supervisión y control en cuanto a los empleados. Mantener los controles vigentes con proveedores y clientes.



TABLA DE CONTENIDO

INDICADOR	RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	INDICADOR (GRI)
0	Carta de Renovación Compromiso de la entidad	1.1
PERFIL DE LA ENTIDAD		
1.2	Dirección	2.4
1.1	Nombre de la Entidad	2.1
1.5	Persona de Contacto	3.4
1.7	Número de Empleados	2.8
1.8	Sector	2.2
1.9	Actividad Principal, Marcas, Productos y Servi.	2.2
1.11	Ventas e Ingresos	2.8
1.12	Ayudas Significativas recibidas gobiernos	EC4
1.14	Identificación de los grupos de Interés	4.14
1.15	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
1.15	Países en los que está presente	2.5, 2.7
2.2	Alcance del informe y sus limitaciones	3.6, 3.7
2.8	Cómo se ha definida la Materialidad	3.5
2.10	Cómo se está difundiendo el informe de progreso	
2.11	Premios y distinciones recibidos del periodo	2.10
2.12	Periodo cubierto en la memoria	3.1
2.14	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
2.13	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
ESTRATEGIA Y GOBIERNO		
3.3, 3.4	Estructura de Junta directiva, toma de decisiones, etc...Cargos ejecutivos	2.3, 4.1, 4.2
3.2	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés	4.17
3.9	Indique si la Junta Directiva mide el progreso mediante indicadores	
OBJETIVOS Y TEMÁTICA DE NACIONES UNIDAS		
4.1	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo ONU	
PRINCIPIO 1		
5.1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los riesgos en Derechos Humanos. Riesgo y su Impacto	
5.2	¿La entidad ha definido una política?	
5.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
5.4	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento?	PR5. Dimensión social/Derechos Humanos. Evaluación y Seguimiento



5.4	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los ppios éticos	
PRINCIPIO 2		
6.1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro	
6.2	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios acorde con la política?	
6.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
6.4	Indique el % sobre el total proveedores con certificación	HR2.Dimensión social/Derechos Humanos. Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 3		
7.1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro	HR5
7.2	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta sobre empleados?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
7.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
7.4	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar a los empleados?	LA12
PRINCIPIO 4		
8.1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad	HR7
8.2	Indique si existen situaciones laborales donde sea necesario implantar conciliación	
8.3	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo	EC3,LA3 Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
8.4	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
8.5	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas?	LA3
8.6	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permitan verificar que sus principios se han transferido a la cadena de suministro?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
PRINCIPIO 5		
9.1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en la entidad	HR6
9.2	¿Dispone la entidad de una política clara que comunique abiertamente la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
9.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	



9.4	Indique el número de mecanismos que verifiquen que sus principios se ha transferido a su cadena de suministro	
PRINCIPIO 6		
10.1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en discriminación en la contratación, etc..	
10.2	¿La entidad ha formulado políticas, planes o programas de integración?	4.12 Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
10.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
10.4	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres?	
10.5	Indique el % de la composición de los órganos directivos con indicadores de diversidad	
10.6	Número de expedientes abiertos por acusaciones	HR4
PRINCIPIO 7		
11.1	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	EN.Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización
11.2	Indique el número de horas en formación medioambiental o en acciones de sensibil	
PRINCIPIO 8		
12.1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidad en materia medioambiental	
12.2	¿Dispone la entidad de una política por escrito?	
12.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
12.4	Datos de Consumo. Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación medioambiental	
PRINCIPIO 9		
13.1	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	
13.2	Inversión financiera total en tecnologías respetuosas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
14.1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer la áreas de mayor riesgo	
14.2	¿Dispone la entidad de una política por escrito de rechazo?	Dimensión social/Sociedad/Política
14.3	¿Dispone la entidad de una acción concreta?	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización



14.4	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en anti-corrupción?	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	INDICE	
	Tabla de Correspondencia GRI	Ver GRI G3 tabla 3.12