



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2013

ALS ELEBE 1992 S.L.

Ontinyent, Valencia, Octubre de 2014



Por la presente me complace extenderle un año más nuestro informe de Progreso de 2013 como ratificación de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Y mientras hacemos el ejercicio de desarrollarlo, tomamos conciencia y reflexionamos con perspectiva de todos aquellos pequeños gestos que grano a grano se han depositado generando un sedimento que está construyendo nuestra organización sobre unos valores de honestidad y sentido común.

Una honestidad que se proyecta a nuestros consumidores a través de trabajar en la consecución de beneficios reales para ellos, en la adecuación de las instalaciones para crear un mejor clima de trabajo, sobre la labor que día a día se hace desde diferentes departamentos con el objetivo de humanizar toda la estructura empresarial de forma MLS ELEBE 1992 S.L.. Escuchar, trabajar en equipo, empatizar...Una siembra que está generando el que para nosotros es uno de nuestros mejores valores diferenciadores como *Made in Spain*. Una garantía que para nosotros es mucho más que un valor añadido a un producto, convirtiéndose en una organización que genera valor, crea riqueza en un entorno en equilibrio con el medio y con las personas.

Como gerente de MLS ELEBE 1992 S.L. me resultan muy gratificantes los frutos de esta filosofía la respuesta y la implicación de todos los integrantes de la empresa que

contribuyen al desarrollo activo de la organización generando un sentimiento de pertenencia y unos vínculos más allá de la relación laboral.

Para ello, como gerente incido en la necesidad de abandonar de vez en cuando el despacho y acercarse a los distintos segmentos de la empresa racionalizando las necesidades y comprendiendo los retos, las inquietudes y compartiendo también los hitos conseguidos.

Con todo, hay mucho por hacer pero los valores y la base ya empiezan a dar sus frutos y hay un clima favorable en la organización de entusiasmo y compromiso. El mejor caldo de cultivo para que germinen nuevos objetivos sobre los que nos encantará volver a reflexionar el próximo año en estas fechas al redactar un nuevo Informe de Progreso.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rafa Lurbe', with a large, stylized flourish underneath.

Rafa Lurbe
Gerente
MLS ELEBE 1992 S.L.

Datos generales

Nombre de la entidad: MLS Elebe 1992, S.L.

Dirección: C/ Diables, 34 Polígono industrial El Pla

Dirección web: www.mls1992.com - www.lurbel.es

Alto cargo: Gerente: Rafael Lurbe Mateu

Fecha de adhesión: 16-11-2011

Número de empleados: 20

Sector: Textil Lencería, artículos de lujo y calzado

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Fabricación de prendas de calcetería y ropa interior

Ventas / Ingresos (miles de euros): 2.624.383

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros):

Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, empleados y proveedores

Implantación otros Grupos de Interés: Los otros grupos de interés de MLS son los deportistas y usuarios directos de nuestros productos. La empresa centra sus esfuerzos en ofrecer un producto, que testea previamente con "usuarios tipo" con las máximas prestaciones y fabricados responsablemente teniendo en cuenta los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desglose de otros Grupos de Interés: Deportistas en general, medios de comunicación

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: La selección se ha efectuado teniendo en cuenta aquellos grupos que más afectan y pueden verse afectados por nuestra actividad.

La selección se ha realizado a través de reuniones internas en las que han participado todas las áreas de nuestra empresa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España, Chile, Australia, Italia, Inglaterra, Francia, Portugal, Eslovaquia, Holanda

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Productos textiles de fabricación propia, especializados en calcetería técnica deportiva y ropa interior técnica deportiva y sanitaria

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Hemos tenido en cuenta los aspectos más relevantes y que más pueden influir en nuestros grupos de interés.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Lo difundiremos a través de la página WEB de nuestras marcas así como en la página WEB de la empresa: www.mls1992.com

- www.lurbel.net

- www.regenactiv.com

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: (Sí). En 2013 no hemos recibido ningún premio, sin embargo, anteriormente hemos recibido los siguientes:

- Premio producto DESNIVEL 2009, en deporte

- Premio a la INNOVACIÓN en 2010

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Mantenemos un contacto directo, personalizado y muy cercano con nuestros Grupos de Interés. Todas las sugerencias recibidas son valoradas en las reuniones semanales que mantiene el Equipo Directivo de la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La Junta Directiva está formada por los 3 accionistas. La supervisión de la implantación de los 10 Principios la supervisan entre los tres. El presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La medición se efectúa a través de indicadores en aquellos casos en los que se considera conveniente.

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.): (No)

Hitos 2013

Las prendas deportivas Lurbel (abastecidas al 100% por la empresa MLS ELEBE 1992 S.L) son sinónimo de calidad e innovación. Fabricadas con minuciosidad en sus instalaciones de Ontinyent, Valencia (España) con las mejores materias primas y un riguroso proceso de fabricación que culmina con exigentes controles de calidad.

En un sector altamente competitivo, Lurbel ofrece material deportivo de alto rendimiento. Focaliza su esfuerzo en aplicar a cada prenda las cualidades específicas que ayuden al deportista de cada disciplina a mejorar su rendimiento venciendo los factores climáticos y las condiciones en que lo practica.

La máxima garantía del proyecto deportivo de MLS ELEBE 1992 S.L, se ve reflejada en que recibe el nombre de la familia que la fundó (allá por 1992) y que ha creído desde el principio en un minucioso trabajo y comprometida hasta tal punto con su cometido que avala con su apellido a la firma.

Este compromiso marca de manera transversal el día a día de la empresa que evoluciona y se reinventa cada día adecuando sus estructuras y reinvertiendo los recursos en una mejor gestión interna y una mayor comodidad para todo el equipo.

En esta línea, en 2013 la empresa se ha remodelado tanto a nivel exterior para como tecnológico y a nivel de optimización de consumos repercutiendo en unas mejores oficinas centrales, un mejor entorno para desarrollar nuestra actividad y un marco laboral en el que el equipo pueda desenvolverse en unas mejores condiciones.

La culminación de las obras se celebró con una comida de hermandad y una foto de familia



En cuanto a las acciones en el exterior colaboramos con la Asociación de Amigos del Pueblo Saharaui de la Vall d'Albaida, a través del envío al campamento de refugiados de Tinduf (Sáhara) de material deportivo de excedentes de producción generados por nuestra condición de fabricantes. Estos envíos se llevan a cabo a través de la acción denominada "Caravana por la Paz", en la que la organización es quien, sin intermediarios, hace llegar un cargamento de material de diferente índole directamente a las familias refugiadas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Principio 1

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

EL PUNTO DE PARTIDA

MLS ELEBÉ 1992 S.L como abastecedora de la totalidad de los productos que ofrece la firma deportiva Lurbel, necesita garantizar la máxima efectividad de los productos que vende a través de Lurbel, una firma con una voluntad de posicionarse como una marca de material técnico de alto rendimiento deportivo. Y con el objetivo de respetar y cuidar la salud de los deportistas que utilizan los productos.

Para ello, centra sus esfuerzos en rodearse de un equipo de testadores y probadores de alto nivel y exigencia que antes del lanzamiento del producto, lo llevan al máximo de su rendimiento y así valoran su efectividad y/o posibles mejoras.

El objetivo último es permanecer alerta a las necesidades y posibles mejoras que puedan aplicarse a los productos con el fin de contribuir al mejor desarrollo de los mismos para que el deportista pueda desarrollar con las máximas garantías su deporte.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

MLS ELEBE 1992 S.L. cuenta con la Política de Calidad y con la Política de Prevención de Riesgos Laborales, ambas se difunden en la empresa a través de reuniones internas y se comunican siempre a los nuevos empleados.

Para todos los que formamos MLS ELEBE 1992 S.L. es básico y fundamental apoyar y respetar los Derechos Humanos fundamentales.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

El compromiso con las personas es uno de los pilares sobre los que fundamenta el enfoque *made in Spain* que rige el día a día de Lurbel. Una lógica que contribuye a un crecimiento respetuoso y de proximidad (el 100% de la plantilla es de procedencia local) e integrado en el entorno en el que realiza su actividad.

El compromiso con las personas es amplio y por ello las acciones a reafirmar los lazos con ellas abarca tanto aquellas que forman parte de MLS a nivel interno como aquellas que están en el entorno inmediato en el que se desarrolla la actividad como los grupos de interés o potenciales consumidores.

Otras acciones de compromiso con las personas

En 2013 Lurbel reiteró su labor social con el patrocinio de la III Jornada de Buceo Solidario que tuvo lugar en julio en la Cala de la Almadraba, en el Club Náutico Alicante Costa Blanca.

Durante la jornada se llevaron a cabo 60 bautizos de buceo (supervisados por cuarenta instructores de buceo y técnicos deportivos de GISED y Fundación Greenwich) y se complementará con actividades paralelas para recaudar fondos en favor de tres organizaciones: APACV, (Asociación de Padres de Autistas de la Comunidad Valenciana), APADIS (Asociación para la Atención de Personas con discapacidad intelectual de Villena y Comarca) y AEBHA (Asociación de Espina Bífida e Hidrocefalia de Alicante).



Compromiso con el desarrollo local

Una de las acciones sociales que refuerzan nuestro compromiso con el entorno local se refleja en la donación de una parte del excedente de fabricación de MLS ELEBE 1992 S.L a los diferentes programas de ayuda local que impulsa la Concejalía de Política Social y Ciudadana del Ayuntamiento de Ontinyent, localidad en la cual desarrolla su actividad.

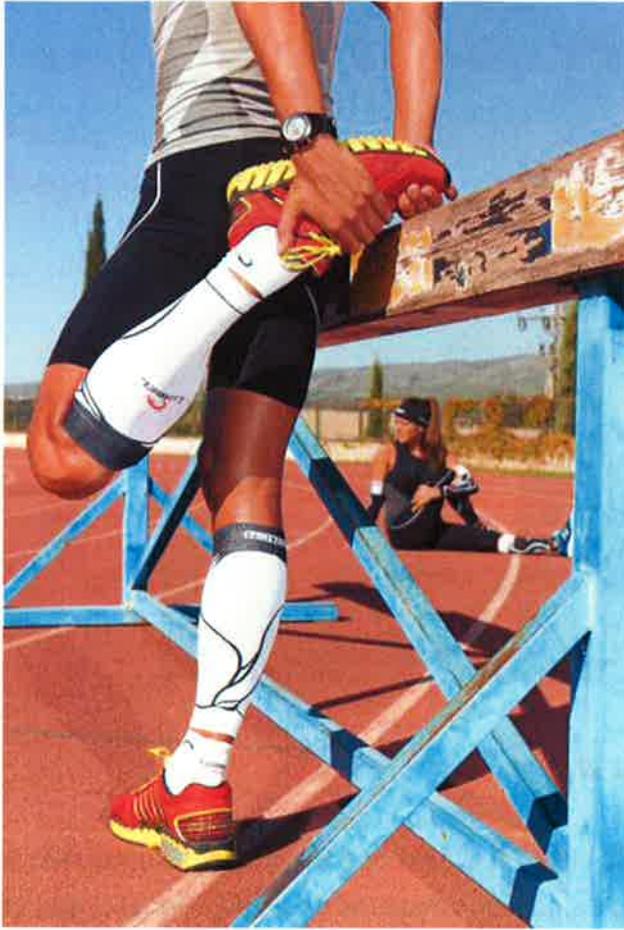
Este material, cuya asignación se coordina desde el departamento de Bienestar Social, dentro de la Concejalía de Política Social y Ciudadana del Ayuntamiento de Ontinyent, se orienta tanto a niños como a mayores, y constará de calcetines, camisetas, mallas y demás complementos que aún presentando unas mínimas imperfecciones de fabricación ofrecen una alta calidad y no le restan prestaciones.



Investigamos y certificamos los productos

Dado el compromiso de MLS ELEBE 1992 S.L. con sus posibles consumidores, la validación de sus propiedades es una de nuestras mayores prioridades. Por eso, de una de las líneas más específicas de producto en 2013 se llevó a cabo un estudio científico. Una labor conjunta del departamento de I+D de Lurbel, junto con Grupo de Investigación en Biomecánica Aplicada a la Actividad Física y el Deporte, de la Universitat de València, el Grupo de Investigación en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, de la Universidad de Alicante y el Instituto tecnológico textil AITEX.

En cuanto a los resultados, podemos certificar que nuestra gama de prendas de compresión cumple con su cometido: garantizamos su efecto amortiguador, su absorción de impactos por lo que disminuye la probabilidad de sufrir inflamaciones derivadas de los impactos en la musculatura y mejora la sensación de recuperación post carrera.



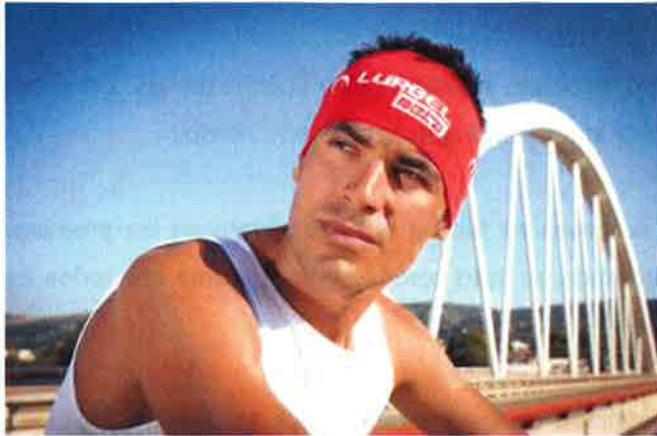
Proyecto Lurbel Beta



¿Qué es Beta?

Beta es un **concepto** desarrollado por Lurbel para identificar el proceso de pruebas y mejoras aplicado al producto desde que se concibe como prototipo hasta su lanzamiento en catálogo.

Beta también se aplica al **equipo de probadores** de estos prototipos. Se identifican con un turbante personalizado



Jordi Pascual, campeón autonómico triatlón dist. olímpica

Objetivo

El objetivo principal del **concepto** Beta es:

Garantizar que los productos que salen al mercado son productos de alto rendimiento con garantías y cualidades reales.



Víctor Cerdà, llevó el mismo par de calcetines en el reto solidario de 2013 "Camino Solidario" de 1800km calcetines Bmax Desafío

RESULTADOS:

MLS ELEBE 1992 S.L. tiene como principio básico la protección de los Derechos Humanos fundamentales, y considera inadmisibles que sea de otro modo.

Gracias al tamaño reducido de la empresa se facilita el seguimiento de las premisas que nos hemos marcado, ya que tenemos un trato cercano y transparente con todos los grupos de interés..

Esta cercanía nos facilita que la totalidad de los miembros que forman MLS ELEBE 1992 S.L. estén al corriente de los principios éticos por los que se rige la empresa.

Cada uno de los y las que forman MLS ELEBE 1992 S.L. conoce los valores de la empresa, se les implica en el devenir de la misma, está al corriente de los retos, de los logros y de su papel en la consecución de los mismos

Toda esta información está supervisada en primera persona por los accionistas de la empresa quienes se dirigen personalmente y por su nombre a todos los miembros.

Principio 2

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

EL PUNTO DE PARTIDA

La vulneración de los Derechos Humanos es algo totalmente inadmisibles, ni en nuestra empresa, ni en ninguno de nuestros proveedores o subcontratistas.

Las condiciones contractuales se respetan al 100%.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

Para MLS los proveedores son una parte fundamental y necesaria del proceso. Es necesario mantener con ellos un contacto cercano y transparente y que ellos se sientan parte de la empresa.

No admitimos que no se respeten los Derechos Humanos y les transmitimos los valores sobre los que nos sustentamos.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

Desde que obtuvimos el Certificado de la norma ISO 9001, todos nuestros proveedores están sujetos a evaluación continua. En 2012 hemos incorporado como requisito adicional que los productos que compramos tengan el Certificado Oeko-Tex 100, específico del sector textil, que garantiza que los productos comprados no contienen sustancias nocivas para la salud y tampoco son perjudiciales para el medio ambiente.

Hemos incluido este requisito en nuestro Sistema de Calidad, concretamente en el procedimiento de evaluación de proveedores.

Todos nuestros proveedores son europeos.

Respetamos las condiciones contractuales y las fechas de pago acordadas.

Resultados

El 90% de nuestros proveedores tiene el Certificado ISO 9001.

El 98% de los proveedores de materia prima tiene el Certificado Oeko-Tex 100 que garantiza que los hilos que les compramos están exentos de sustancias nocivas para la salud, cumplen con el Reglamento REACH y con la legislación internacional a este respecto.

Informe de Progreso Pacto Mundial

Principio 3

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

EL PUNTO DE PARTIDA

La negociación colectiva es un derecho de los empleados que se respeta plenamente.

La comunicación con todos los empleados es muy fluida y transparente. Las sugerencias aportadas se analizan y se valoran para estudiar. Todos tienen acceso directo a la Dirección de la empresa.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

En nuestra empresa, el 100% de los empleados tiene el derecho a la afiliación y se Respeta.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

Todos los empleados tienen acceso directo al Gerente, que es quien representa al máximo órgano de gobierno. La comunicación es fluida y todas las consultas y sugerencias son tenidas en cuenta. El trato es muy cercano, nos permite funcionar como un buen EQUIPO y nos permite mantener un ambiente de trabajo cordial.

El nivel de rotación es nulo.

La negociación colectiva es un derecho de los empleados que se respeta plenamente.

La comunicación con todos los empleados es muy fluida y transparente. Las sugerencias aportadas se analizan y se valoran para estudiar. Todos tienen acceso directo a la Dirección de la empresa.

Resultados

Todas las sugerencias y/o críticas son tenidas en cuenta pues nos ayudan a crecer y a mejorar.

Las acciones de mejora se documentan y se registra su seguimiento.

Durante el pasado año apostamos firmemente por la mejora de la comunicación. Para ello a partir de 2013 se edita anualmente una revista interna con el balance, la ideología, el producto y las iniciativas de comunicación que rigen Lurbel.

Informe de Progreso Pacto Mundial

Principio 4

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

EL PUNTO DE PARTIDA

El trabajo forzoso no representa un riesgo para nosotros, ya que nuestra actividad se desarrolla al 100% en España, país donde la legislación impide cualquier vulneración de este tipo.

MLS apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como la explotación infantil.

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

MLS promueve medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los empleados. Cada caso en particular es tratado directamente con el Gerente de la empresa.

Se respetan y facilitan las necesidades de conciliación de toda la plantilla. En estos casos se adoptan horarios distintos al horario estándar de la empresa y se facilita la adopción de la jornada reducida para empleados con cargas familiares.

Los permisos de maternidad y de paternidad se respetan en todos los casos.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

El convenio colectivo del textil especifica de forma muy clara las horas de trabajo y la remuneración salarial que deben percibir los empleados.

La jornada laboral estipulada se respeta, tanto por la Dirección como por los empleados.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

MLS cuenta con un sistema de Prevención de Riesgos Laborales en el que los empleados participan de forma activa. Uno de nuestros objetivos es minimizar los riesgos derivados por las condiciones de trabajo, en este sentido la empresa hace un esfuerzo por mejorarlas continuamente.

Resultados

Diariamente se controlan las horas trabajadas por cada empleado y el cumplimiento del horario estipulado.

Se han respetado los acuerdos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que se han tomado durante el año 2013.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

EL PUNTO DE PARTIDA

Nuestra actividad está centralizada en España, donde la legislación prohíbe el trabajo infantil, siendo este un hecho penado por la ley.

MLS no opera en países en vías de desarrollo donde quizá pudiera producirse una vulneración de los Derechos Humanos

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

No nos hemos planteado desarrollar una política propia que tenga en cuenta la prohibición del trabajo infantil porque la legislación española es muy restrictiva en este aspecto, es algo totalmente impensable para nosotros.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

MLS cumple con la legislación vigente en materia de contratación. En todos los casos, la edad de los trabajadores se comprueba antes de su contratación.

Asimismo, nos aseguramos que nuestra cadena de suministro no apoya ni lleva a cabo prácticas relacionadas con el trabajo infantil.

Principio 6

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

EL PUNTO DE PARTIDA

El equipo directivo de MLS tiene muy claro su apoyo hacia la igualdad de oportunidades. La plantilla está formada por hombres y mujeres que ocupan cargos de responsabilidad de forma indistinta.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

Las nuevas incorporaciones se efectúan teniendo en cuenta el acercamiento de la persona entrevistada al perfil de trabajo que necesita la empresa en ese momento. En ningún caso se desestima un posible candidato debido a prácticas discriminatorias. Para MLS es importante la profesionalidad y la capacidad de trabajo de la persona contratada, no existiendo discriminación por motivos de raza, sexo o religión.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

Los perfiles de los puestos de trabajo están basados en las necesidades que tiene la empresa para un puesto de trabajo en concreto. En ningún caso aparecen reflejados en ellos aspectos discriminatorios.

MLS ELEBE 1992 S.L, favorece la incorporación en su plantilla de personas en riesgo de exclusión social.

En 2013 incluimos dos personas del Programa Trevol de prácticas, Una iniciativa que lleva a cabo de forma voluntaria ya que no es el marco legal el que nos obliga a contratar estas personas.

El proyecto Trevol, promovido por la Mancomunidad de municipios de la Vall d'Albaida, una estructura de apoyo con un equipo profesional que actúan como intermediarios entre la persona con discapacidad y la sociedad proporcionándole los apoyos que esa persona necesita para poder vivir como adulto en la sociedad.

La contratación no se realiza en base al sexo de la persona entrevistada, si no en su

formación, capacidad de trabajo y profesionalidad, independientemente de si es hombre o mujer

Nuestra plantilla está constituida por un 55% de mujeres y un 45% de hombres.

Para nuestra empresa es muy importante la formación continua y el enriquecimiento profesional de todos los empleados. Los cursos de formación se ofrecen a todos ellos por igual.

Resultados

La distribución de mandos directivos y empleados queda distribuida de la siguiente forma:

El porcentaje de directivos frente a empleados es del 13%

El porcentaje de directivos mujeres es 0%

El porcentaje de directivos hombres es 100%

El porcentaje de mujeres es de 55%

El porcentaje de hombres es de 45%

El porcentaje de mayores de 45 años es de 23%

El porcentaje de menores de 30 años: 14%

El porcentaje de empleados no nacionales es de 4%

El porcentaje de empleados con contrato fijo es de 87%

El porcentaje de empleados con contrato temporal 13%

Nuestra empresa es una PYME familiar, la transparencia y la facilidad de comunicación es clave para nosotros.

La remuneración es equitativa, tanto para hombres como para mujeres.

Contamos con una plantilla estable formada por empleados que siguen en MLS desde con lo contratamos.

Ningún empleado se ha ido de la empresa por voluntad propia.

El tamaño de empresa que tenemos permite a los empleados conocer de forma clara y transparente cual es la composición de los órganos directivos.

Nuestra empresa está certificada según la norma ISO 9001, el organigrama está definido en el Manual de Calidad y es conocido por todos los empleados.

28eforme de Progreso Pacto Mundial

No hemos tenido ningún tipo de expediente abiertos y resuelto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Principio 7

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

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

Nuestra empresa cuenta con el certificado Oeko-Tex 100 que, entre otros aspectos, garantiza que cumplimos con los requisitos estipulados en el Reglamento REACH.

Durante el ejercicio anterior hemos fomentado la sensibilización en la separación selectiva de residuos, dotando nuestras instalaciones de contenedores identificados con diferentes colores con el fin de facilitar su identificación.

Asimismo, se han impartido charlas de sensibilización dirigidas a todos los empleados. Uno de nuestros proyectos es utilizar fibras cuyo proceso de fabricación sea más respetuoso con el medio ambiente, para ello contamos con la colaboración de nuestros proveedores, con quienes trabajamos estrechamente y conocen nuestro compromiso de respeto hacia el medio ambiente.

Las inversiones de maquinaria se realizan teniendo en cuenta también aspectos ambientales y no únicamente la optimización de la producción.

Resultados

Las horas de formación se han centralizado en la separación selectiva de residuos y en su posible reutilización, en la optimización del consumo de energía eléctrica y en el ahorro de papel.

Principio 8

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

EL PUNTO DE PARTIDA

En MLS ELEBE 1992 S.L. Apenas generamos residuos:

- No generamos emisiones a la atmósfera

- Nuestro vertido es sanitario

- Los únicos productos químicos que utilizamos: aceite para el mantenimiento de las máquinas, que se autorecicla y ensimaje para los hilos.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

Hemos percibido una mejora al dotar a la empresa de contenedores con el fin de potenciar la separación selectiva. Pensamos que, aunque nuestro impacto medio ambiental es bajo, podemos seguir trabajando en esa línea, fomentando la implicación de los empleados.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

La responsabilidad hacia el cuidado del medio ambiente es tarea de todos y de este modo lo divulgamos entre nuestros grupos de interés, principalmente entre los empleados. Estamos abiertos a cualquier sugerencia por su parte que nos permita mejorar en este campo y fomentamos su participación en la incorporación de iniciativas que nos permitan avanzar. Ello se traduce en una mayor implicación y en un fomento de la sensibilización por parte de todas las personas que componen MLS.

Resultados

Seguidamente pasamos a detallar los consumos de nuestra empresa:

Electricidad

Respuesta: 39.987,68 €

Agua

Respuesta: 412,31 €

Papel

Respuesta: 420,68€

El seguimiento se realiza siempre que recibimos una nueva factura, a través del departamento de Administración.

Dado que nuestro impacto ambiental es bajo, no nos hemos planteado tener indicadores al respecto.

Nuestra actividad tiene un bajo impacto en el medio ambiente.

- Apenas generamos residuos
- No generamos emisiones a la atmósfera
- Nuestro vertido es sanitario
- Los únicos productos químicos que utilizamos son: aceite para el mantenimiento de las máquinas, que se autorecicla y ensimaje para los hilos.

Principio 9

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

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

La maquinaria que hemos renovado siempre ha sido respetuosa con el medio ambiente en cuanto a ruido, vibraciones y consumos se refiere.

Resultados

Durante el año 2013 no se ha efectuado la compra de nueva maquinaria, pero en 2012 se compró maquinaria nueva para ropa y ésta es más eficiente que las ya disponibles en la empresa.

Principio 10

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

EL PUNTO DE PARTIDA

MLS cuenta con un equipo de asesores externos que realizan un seguimiento continuo de la situación financiera y contable de nuestra empresa.

DE QUÉ HERRAMIENTAS DISPONEMOS EN MLS ELEBE 1992 S.L.

No hemos desarrollado ninguna política anticorrupción porque no consideramos que sea necesario hacerlo, ya que no son prácticas que se produzcan en nuestra organización.

CÓMO LO APLICAMOS A NUESTRA EMPRESA

Como se ha comentado, no hemos desarrollado acciones en este sentido porque no son prácticas habituales en nuestra empresa.

Resultados

No hemos desarrollado códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno porque consideramos que no son necesarias. MLS manifiesta su rechazo a la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Hasta la fecha no hemos tenido que adoptar medidas para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción.