



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Grupo SODERCAN



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Grupo SODERCAN

- **Dirección web:** www.gruposodercan.es
- **Alto cargo:** Salvador Blanco García, Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 12/01/2009
- **Sector:** Servicios profesionales
- **Actividad:** Grupo de empresas dependientes de la Consejería de Industria y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria: Sodercan, Sican, Emcanta, Pctcan, CTC, Idican. Actividades: Impulsar la creación y crecimiento de empresas cántabras. Atraer inversiones hacia la región. Asesoramiento a empresas y emprendedores. Búsqueda de co-financiación y participación en programas regionales, nacionales y comunitarios. Mejorar la competitividad de nuestras empresas
- **Desglose de grupos de interés:** Clientes, Empleados, Inversores, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente, Medios de comunicación
- **Países en los que está presente:** España: CANTABRIA.
- **Alcance del Informe de Progreso:** Todo el Grupo. España. Cantabria
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se difundirá en la web del Grupo, www.gruposodercan.es, en www.cantabriaresponsable.es y en el Portal del Empleado.
- **Día de publicación del Informe:** viernes, 12 de noviembre de 2010
- **Responsable:** Begoña Sánchez Pereda
- **Tipo de informe:** A



• Carta de Renovación del Compromiso

SODERCAN, Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, s.a. inscrita en el Registro Mercantil S.A. de Santander, Tomo 296, Libro 161, Folio 50, Hoja 1751, inscripción 1ª, N.I.F.: A 39044557



Parque Científico y Tecnológico de Cantabria
C/ Felipe Torres 11, Sotilla
49011, Santander
Tfno.: +34 942 29 00 03 # Fax: +34 942 76 69 84
E-mail: informacion@gruposodercan.es
www.gruposodercan.es

En Grupo SODERCAN hacemos balance del ejercicio 2009 conscientes de que ha sido un año duro y apasionante para el Grupo en una coyuntura externa complicada, que ha sido llevado a buen fin con la integración de las empresas dependientes de la Consejería de Industria del Gobierno de Cantabria SODERCAN, SICAN, PCTCAN, EMCANTA, IDICAN y CTC en el Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, icono del nuevo modelo productivo basado en la I+D+I, por el que apostamos firmemente como motor de cambio e impulsor del desarrollo sostenible en nuestra región.

La integración de los más de 150 empleados/as pertenecientes a las diferentes entidades que componen al Grupo ha supuesto un esfuerzo plausible, considerando que el 98 % del éxito obtenido por el mismo se ha debido a la plantilla, que ha trabajado por la integración cuantitativa de los procesos de trabajo de las diferentes entidades, en aras de una mejora de la competitividad y de la eficiencia para poder prestar un mejor servicio al tejido industrial de Cantabria.

Grupo SODERCAN se debe a la sociedad cántabra, así lo hemos expresado, y por el desarrollo de nuestra región trabajamos. Hoy ya no se concibe el desarrollo si no es desde la sostenibilidad, la empresa que no conecte con su entorno social, económico y medioambiental está llamada a desaparecer o a deslocalizarse. Por ello, apostamos por la Responsabilidad Social Corporativa como elemento integrado en este nuevo modelo de producción basado en el conocimiento que pone en valor a nuestra región de Cantabria.

Durante el ejercicio 2009 hemos apoyado la RSC de manera interna y externa al Grupo.

El personal empleado, consciente de la importancia de la sostenibilidad, ha asumido la RSC como un elemento más de integración de la actividad de las entidades, y, lo más importante, la RSC nace en este ejercicio como iniciativa las personas, desde abajo hacia arriba, apoyada y complementada por la Dirección. Otro hito en esta materia ha sido la colaboración de la Dirección y de los representantes de los trabajadores para sentar las bases de un Plan de Igualdad, que, con ayuda del Ministerio de Igualdad, se desarrollará a lo largo del ejercicio 2010. El Grupo, en base a su compromiso establecido en su Política de Gestión, se compromete a posibilitar un crecimiento tecnológico sostenible en armonía con el medio ambiente y los valores éticos de la sociedad actual, para lo que apoya a las empresas y a las entidades de la región en su gestión sostenible y responsable.





Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Otro hito a destacar, externamente, ha sido la creación durante este ejercicio de la *Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas cántabras en el pacto mundial* con la finalidad de unir esfuerzos y colaborar para conseguir que las empresas adheridas contribuyan al desarrollo económico y social de manera sostenible, se crea esta red, en la que participa el Grupo.

El objetivo para 2010 se centra en la integración cualitativa de la actividad del Grupo, obteniendo rendimiento del esfuerzo realizado y plasmado en la mejora del apoyo al cambio productivo de Cantabria.

Por todo lo anteriormente expuesto, en Grupo SODERCAN apostamos por la sostenibilidad y nos comprometemos a seguir trabajando por el desarrollo del valor de nuestra región, para los que renovamos los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Salvador Blanco García

Consejero Delegado. Grupo SODERCAN

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



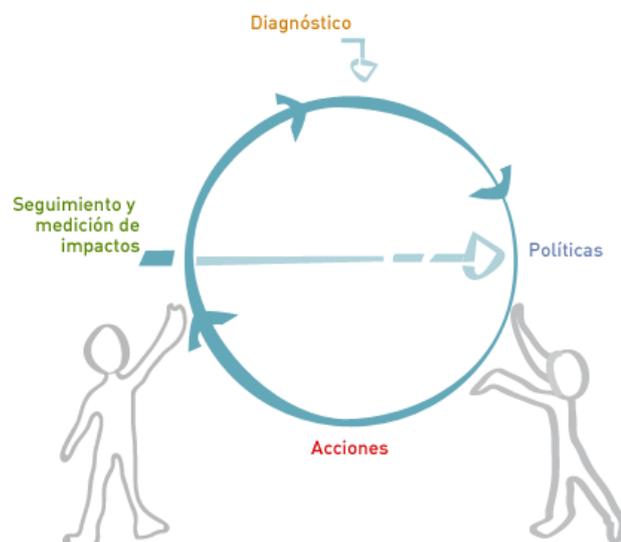
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo SODERCAN garantiza la protección de los Derechos Humanos como parte de su cultura institucional y a través del cumplimiento de la legislación nacional e internacional.

Asimismo presenta los propios riesgos característicos de una empresa de servicios, para lo que cuenta con un programa en Prevención de Riesgos laborales por el cual se formaron como técnicos en PRL durante el ejercicio 2009. 13 personas del Grupo lo hicieron respondiendo a la creación de la figura de delegado/a de prevención, entre las actividades de prevención y de formación en esta materia.

Más Información en <http://puntodeencuentro.net/200902/>

En cuanto a la vigilancia de la salud, Grupo SODERCAN ha implantado, en el año 2008, medidas relativas a la vigilancia de la salud que suponen una mejora a lo que establece la normativa vigente, y son las siguientes:

- Reconocimiento anual ofrecido a toda la plantilla, independientemente de que esta periodicidad no sea obligada por ley.*
- Reconocimiento general muy completo, más allá de las pruebas relacionadas con el riesgo de la actividad de la Organización (Pantallas de Visualización de Datos).*
- Reconocimientos especiales a las empleadas y empleados de 40 años de edad o más, consistentes en pruebas médicas específicas para mujeres, prevención cáncer de cuello uterino, y unas pruebas específicas para hombres, prevención del cáncer de próstata. Para ambos, la Organización pone a disposición, una prueba complementaria para la prevención de cáncer de colon.*

SODERCAN ha recibido ayuda del Ministerio de Igualdad para implantar de forma voluntaria un Plan de Igualdad 2010-2011, para poder detectar, eliminar y prever todas desigualdades que atentan contra los Derechos Humanos fundamentales de la plantilla

Objetivos: Como objetivo del Plan de Igualdad, proporcionar una visión real para prevención y erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres de la plantilla.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo SODERCAN en su Política de Gestión establece que se debe a la sociedad cántabra, asimismo tiene definidos los siguientes valores o fortalezas:

Innovación: flexibilidad, dinamismo, adaptación al cambio

Competencia: equipo humano, profesionalidad, compromiso

Orientación al Cliente: proactividad, socialmente responsable

Eficiencia: competitividad

Desarrollo Sostenible: triple dimensión (económica, social, medioambiental).

Objetivos: Promoción de los diez principios del Pacto Mundial en informaciones internas a la plantilla y en el tejido industrial

[Descargar el documento adjunto](#)



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. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones desarrolladas a lo largo de 2009 fueron de difusión de la RSC en el entorno empresarial, en el ámbito académico y en la plantilla del Grupo.

Grupo SODERCAN ha colaborado en encuentros de difusión de buenas prácticas con la Universidad de Cantabria en un Curso de Verano para la realización de las jornadas centradas en la innovación social: "Los pobres como clientes y empresarios. Estrategias de negocio de base de la pirámide".

Más información en

<http://www.sodercan.tv/index.php?iditem=openmedia&idreg=200909182mspL6gJeh&account=dnweiubj464dl>

También realizó una intervención sobre la RSC y la Pyme como entidad Pública, en los mismos cursos de verano de la Universidad de Cantabria.

Destacar también la Jornada "Responsabilidad social, rentabilidad empresarial", de Octubre de 2009. Celebrada en las nuevas instalaciones del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria (PCTCAN), Grupo SODERCAN presentó públicamente a los empresarios cántabros el portal web de Responsabilidad Social Corporativa, www.cantabriaresponsable.es, y donde varias empresas (mayoritariamente Pymes cántabras) expusieron sus buenas prácticas. El site www.cantabriaresponsable.es trata de ser un punto de encuentro de las empresas de la región para información, puesta en común y difusión de buenas prácticas de RSC: económicas, medioambientales y sociales.

En el último trimestre se realizó una encuesta de opinión interna, a la Plantilla, sobre la importancia que brindan a la RSC y



en qué aspectos debería centrarse más la organización.

Más información en: <http://www.sodercan.tv/content/ZOMzSTQqlgfufOa/Presentado-el-programa-de-Responsabilidad-Social-C.aspx>

Nacimiento de La Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas cántabras en el Pacto Mundial. Con la finalidad de unir esfuerzos y colaborar para conseguir que las empresas adheridas contribuyan al desarrollo económico y social de manera sostenible, se crea esta red en 2009, en la que participa Grupo SODERCAN.

Objetivos de La Red:

- Realizar labores de sensibilización en materia de RSE.
- Establecer un proceso para el intercambio de información y mejoras prácticas entre las empresas integrantes.
- Identificar mejoras prácticas dentro de la Red, facilitando el aprendizaje y la incorporación de las mismas por las empresas integrantes.
- Fomentar la comunicación, relación e intercambio con otras entidades socialmente responsables.
- Potenciar la formación e investigación en materia de RSE.
- Promocionar la imagen de Cantabria como región de empresas socialmente responsables.

Dirección de la Red: www.rsecantabria.com

Más información en <http://puntodeencuentro.net/200906/>

Además del compromiso por difundir la RSC en el tejido industrial cántabro, la consolidación de la RSC interna desde el compromiso de la Dirección es complementada con el nacimiento de la plataforma por la sostenibilidad de la plantilla "De ti Depende", donde las iniciativas del personal son llevadas a cabo.

Objetivos: Para 2010 se busca reforzar las bases de la RSC interna como cultura de la propia organización y externa, como el compromiso de proveedores y empresas de la región en favor de la sostenibilidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

Respuesta: No

Implantación: Grupo SODERCAN, dentro de la legalidad vigente, no tiene ningún mecanismo de seguimiento ni, por tanto, de políticas de Derechos Humanos.

El sistema implantado en 2009 de mejora continua en la gestión, recoge las no conformidades por el servicio prestado a las empresas, las de los empleados/as en cuanto a los procesos y realiza una evaluación y toma de decisiones para la subsanación de estas incidencias.

De un modo positivo Grupo SODERCAN insta al tejido industrial de la región a que ser responsable es rentable.

Objetivos: Para la gestión de sistemas integrados, el objetivo es mejorar y obtener certificación en ISO 9001:2008,



con lo que las bases para la gestión de la mejora continua queden establecidas para todas las personas que forman parte del Grupo.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: En el portal del Empleado existe publicado el Manual de GestIPn así como la propia Política de Gestión, donde se describen para todas las entidades que conforman el Grupo, así como para el propio Grupo. Esta información se halla también impresa y accesible a cualquier persona en las instalaciones. Además, está disponible en la web de Grupo SODERCAN, www.gruposodercan.es y disponible para el resto de nuestros grupos de interés.

Objetivos: SODERCAN incidirá en los próximos ejercicios en la formación de nuevo personal empleado a través de un manual de acogida que incluya información básica sobre la misión, visión, valores, LOPD y PRL del Grupo, entre otros.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

| Principio 1 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--|--|---|---|---|
| Cientes | R.:Encuestas de Satisfacción O.:Mejora opinión empresas | R.:Orientación al Cliente O.:Mejora satisfacción | R.:RSC Externa y Satisfacción O.:Mejora y participación | R.:Difusión buenas prácticas O.:Benchmarking www.cantabriaresponsable.es |
| Empleados | R.:Formación PRL. Encuestas O.:Plan de Igualdad | R.:Política de gestión O.:Difusión e implicación | R.:Nacimiento De ti Depend O.:Implantación De ti Depend | R.:Según Legislación O.:Protocolo acoso |
| Inversores | R.:Memoria y Consejos O.:Memoria y Consejos | R.:Información Corporativa O.:Mayor difusión e información | R.:Información corporativa y Consejos de Administración O.:Mayor información | R.:Información corporativa y Consejos de Administración O.:Mayor información, Memoria Sostenibilidad |
| Proveedores | R.:Criterios de contratación O.:Código de conducta | R.:Instrucciones de Contratación O.:Difusión | R.:Condiciones de contratación O.:Código de conducta | R.:Evaluación proveedores O.:Código Conducta. DDHH |
| Sociedad | R.:Memoria Sostenibilidad O.:Memoria Sostenibilidad | R.:Memoria de Sostenibilidad O.:Mayor interacción | R.:RSC Externa O.:Difusión y colaboración | R.:Difusión O.:Refuerzo www.cantabriaresponsable.es |
| Gobiernos y Administraciones públicas | R.:Memoria Sostenibilidad O.:Memoria Sostenibilidad | R.:Información Corporativa O.:Mayor información | R.:Información Corporativa y de actividades O.:Memoria Sostenibilidad | R.:Información corporativa y de actividades O.:Memoria de Sostenibilidad |
| Medio ambiente | R.:Prevención y protección O.:Seguimiento y eficiencia | R.:Política de gestión O.:Integración en los Sistemas de Gestión | R.:RSC Externa e Interna O.:Memoria Sostenibilidad | R.:0 sanciones O.:0 sanciones |
| Medios de | R.:Información corporativa | R.:Información Corporativa | R.:Información corporativa y de actividades | R.:- |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

| | | | | |
|--------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| comunicación | O.: Información Corporativa | O.: Mayor difusión e información | O.: Memoria de Sostenibilidad | O.: Memoria de Sostenibilidad |
|--------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo SODERCAN no dispone de ninguna clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos como tal. La clasificación responde a proveedores críticos por por riesgos como el cumplimiento de los requisitos del proyecto, el cumplimiento de plazos, la flexibilidad, la ausencia de problemas administrativos o pérdida de imagen de Grupo SODERCAN

Objetivos: Establecer en todos los pliegos de contratación una cláusula de mejoras sociales y ambientales.
 Crear un código de conducta de obligado cumplimiento por parte de los proveedores del Grupo.
 Promover en el Grupo la clasificación de los proveedores por certificaciones en materia social y medioambiental.
 Incluir a personal de RSC del Grupo en la comisión de evaluación de proveedores.
 Clasificar a los proveedores por sus certificaciones, incluir esta puntuación en Seguimiento.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Para llevar a cabo su actividad, Grupo SODERCAN adquiere los artículos y servicios necesarios a proveedores, generalmente de la propia CCAA de Cantabria con el fin del desarrollo y dinamización de la región. El número de proveedores locales de todas las entidades del Grupo es de un 83 % sobre el total.

Ha sido a lo largo de 2008 y 2009 cuando las compras se han unificado entre las sociedades. Con la incorporación, desde el segundo semestre de 2009, de todas las sociedades en una misma sede en el Parque Científico Tecnológico se ha podido centralizar toda la gestión en un único departamento de Compras, dependiente de la Dirección de Gestión Interna, transversal a todo el Grupo SODERCAN.



Contrataciones:

La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público otorga a SODERCAN, IDICAN y EMCANTA la condición de PODER ADJUDICADOR.

Con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información relativa a su actividad contractual, y sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los casos exigidos por la Ley de Contratos del Sector Público o por las normas autonómicas de desarrollo o en los que así se decida voluntariamente, los órganos de contratación difunden, a través de Internet, su Perfil de Contratante para todas las entidades del Grupo.

Los procedimientos de contratación no sujetos a regulación armonizada, así también como para las entidades que no tienen poder adjudicador (SICAN, PCTCAN y CTC) están supeditados a una serie de instrucciones internas aprobadas a finales de 2008 que garantizan en la contratación los principios de publicidad, confidencialidad, concurrencia, igualdad y no discriminación y aseguran una eficiente utilización de los fondos destinados a la ejecución de obras, a la adquisición de bienes y a la contratación de servicios, mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia, y la selección y adjudicación de los contratos a quien presente la oferta económicamente más ventajosa.

En el proceso de la evaluación de proveedores, por procedimiento interno, se evalúa la adecuación inicial de proveedores de servicios, compras y subcontratas conforme a los siguientes requisitos:

Empresas de la región, con el fin del desarrollo y dinamización de la región, criterios de RSC, Certificados, ISO, Etc., ofertas para trabajadores del Grupo, facturación on-line.

En cuanto a subcontratas, no existe uniformidad en las sociedades en los requisitos de los pliegos de proyectos. Si bien, la evaluación inicial se realiza según procedimiento interno anteriormente explicado y aplicando siempre los criterios de la Ley de Contratación.

Cabe constatar que en la mayoría de los pliegos redactados durante el año 2009 para nuevas contrataciones se incluyó la valoración positiva o la consideración de mejoras a los aspectos sociales y medio ambientales de las empresas candidatas.

EMCANTA establece requisitos de RSC: las empresas adjudicatarias se deben comprometer a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, reforzando los criterios de igualdad entre hombres y mujeres. Medidas medioambientales: poner todos los medios para establecer y cumplir objetivos de mejora medioambiental proporcionales al impacto, formación, información y comunicación fluida con usuarios y trabajadores en materia de protección medioambiental, fomento de buenas conductas, evaluación del impacto de productos, actividades y proyectos.

SICAN, en sus pliegos para la realización de proyectos singulares de interés para la región (PSIR) establece dentro de la oferta técnica puntuación en un apartado denominado Sistema de Gestión Medioambiental y programa de Aseguramiento de la calidad: impactos y medidas previstas, reciclaje de materiales, programa de puntos etc.

Objetivos: Elaboración y difusión de un código de conducta con los proveedores de obligado cumplimiento en concordancia con los 10 principios respaldados por el Grupo en la Adhesión al Pacto Mundial.



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. (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Grupo SODERCAN en sus compras cuenta con café de comercio justo que provee una empresa local, asimismo prioriza en la compra de productos de menor impacto ambiental y de mayor eficiencia energética como el papel híbrido certificado y equipos de bajo consumo con certificaciones medioambientales (Ecolabel, FSC, etc.).

También se contrató a una empresa de limpieza que cumplía un objetivo social al contratar a mujeres maltratadas.

Durante el ejercicio 2009 tuvo lugar una serie de reuniones con proveedores habituales de servicios comunes para las empresas del Grupo en las que se les instó a formar parte, como proveedores de un Grupo adherido, y a observar los Principios del Pacto Mundial

Otra acción significativa ha sido la creación en 2009 de la Red por la responsabilidad social global: empresas cántabras en el Pacto Mundial:

Todas las empresas de la Red tienen un interés común en unir esfuerzos y en colaborar para conseguir que sus empresas contribuyan al desarrollo económico y social de manera sostenible, como ya se ha comentado en el punto número 1.

Objetivos: Mejorar y promover la importancia de toda la cadena de suministro internamente y en la sociedad



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 0 %

Implantación: Son criterios a tener en cuenta a la hora de contratación, conforme a los procedimientos de compras.

El porcentaje en 2009 de proveedores que cumplen con los criterios de RSC (certificaciones ambientales, de calidad, etc) no ha sido determinado para su seguimiento.

El seguimiento de los proveedores habituales se realiza al cierre de proyecto o al menos anualmente en base al cumplimiento de unos requisitos sobre los que son evaluados como son el cumplimiento de los requisitos del proyecto, de plazos, la flexibilidad, la ausencia de problemas administrativos o pérdida de imagen de Grupo SODERCAN. Aquéllos que hayan tenido no conformidades o no alcancen una puntuación aceptable pasan a un estado de vigilancia o de no registrados en su caso.

Objetivos: Difundir dentro de la estructura interna de gestión, denominada oficinas de proyectos, la importancia de la clasificación de proveedores y comenzar a realizarla.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

| Principio 2 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------|---|--|--|------------------------------------|
| Proveedores | R.: Condiciones de contratación <hr/> O.: código de conducta | R.: Criterios de selección <hr/> O.: Código de conducta | R.: Criterios de selección <hr/> O.: Código de conducta proveedores | |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún riesgo contra el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

El 35 % del total de la plantilla está cubierta por un convenio colectivo.

En un 100 % el personal de CTC está cubierto por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

La totalidad del personal de SICAN y PCTCAN (área de Suelo) y de IDICAN están cubiertos por la extensión del Convenio Colectivo a Cantabria de Oficinas y Despachos de Burgos.

Ni SODERCAN ni EMCANTA están adscritos a un Convenio Colectivo, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa de SODERCAN se constituyó en reunión celebrada con asistencia de todos sus miembros electos, el día 21 de mayo de 2009. Sus miembros son: un hombre y una mujer del sindicato UGT, dos mujeres y un hombre del sindicato CCOO. En noviembre de 2009 comenzaron las negociaciones de Convenio Colectivo

Es importante incidir en que tras la integración de las entidades en el Grupo SODERCAN, con la gestión integrada de los RRHH, se implanta la medida que más pueda favorecer al empleado/a siempre y cuando haya "conflicto" entre la observada por el convenio colectivo de la entidad y las políticas que se aplican de manera general (sin convenio) por el GRUPO.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de Comunicación Interna regula y garantiza todos los canales de información en el Grupo: reuniones de la dirección, de áreas, revista interna Punto de Encuentro, intranet o portal del empleado, desayunos con la



Dirección, etc.

A través del Portal del Empleado, los trabajadores pueden acceder a un foro, así como a través del gestor de incidencias pueden incluir mejoras en el funcionamiento y a través de la Plataforma de ti depende, inaugurada a finales de 2009, con el objeto de recoger opiniones y sugerencias para mejoras sociales y medioambientales.



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. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Empresa de SODERCAN se constituyó el día 21 de mayo de 2009, en reunión celebrada con asistencia de todos sus miembros electos, donde se aprobó además el Reglamento interno de Funcionamiento del Comité.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se mantienen reuniones de la Dirección con el Comité de empresa, para temas relativos a los derechos de la plantilla.

Reuniones de área, cuyos resultados pueden dirigirse por los propios directores al Comité de Dirección.

Desayunos con la Dirección, donde se invita periódicamente a varios empleados/as con el Consejero delegado donde de manera informal se discuten diferentes temas.

Ver artículo Desayunos con la Dirección, páginas 10 y 11 en <http://puntodeencuentro.net/200902/>

Reuniones de seguimiento del Plan Estratégico: El Consejero delegado informa periódicamente a toda la plantilla e los logros y los retos del Grupo.

Otra medida de recogida, evaluación y puesta en marcha por la Dirección de las sugerencias, ideas y mejoras de la plantilla es canalizada en De ti Depende y a través del foro del empleado(intranet).

Las encuestas a la plantilla sobre la formación recibida. En 2009 se proporcionó una formación de 13,5 horas por empleado/a, sin contar con la formación voluntaria en idiomas (siendo 61 horas anuales para más del 40 % de la plantilla que, voluntariamente se inscribieron a inglés o francés).

Los resultados de las encuestas de formación sirven para tomar medidas de mejora en cuanto a la formación continua (materia, proveedor) que brinda el Grupo.



Grupo SODERCAN apuesta por la comunicación de aspectos relacionados con la actividad de la plantilla, a través de la publicación mensual de la revista interna *Punto de Encuentro*, que recoge la actualidad de la empresa.

Dispone también de los siguientes canales de comunicación externa que difunde entre su plantilla:

Sodercan TV, www.sodercan.tv, canal corporativo de televisión, con seguimiento de la actualidad diaria del Grupo.

Empresa Creativa, revista corporativa de comunicación externa, distribuida a todas las empresas de Cantabria, instituciones, colegios e institutos.

Web Grupo SODERCAN, www.gruposodercan.es, portal corporativo multimedia con información detallada de las acciones desarrolladas por Grupo SODERCAN y módulo independiente de comunicación para facilitar la labor informativa de los medios que beben de las fuentes de nuestra entidad.

Objetivos: Asegurar la libertad de expresión mediante el refuerzo de las medidas existentes y asegurar la escucha por la dirección mediante el establecimiento de buzones anónimos de sugerencias, paneles o pizarras en De ti Depende, además de la elaboración del cuestionario de clima y riesgos psicosociales.

• Resumen de Implantación:

| Principio 3 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|------------------|---|---|-----------------------------------|--|
| Empleados | R.:Gestión integrada RRHH O.:Negociación | R.:Plan de Comunicación Interna O.:Negociación | R.:Elecciones O.:Consolidación | R.:Comité, De ti Depende O.:Mejora, cuestionario de Clima y riesgos psicosociales |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: El alcance de actividad de Grupo SODERCAN es autónomo, donde la eliminación de trabajo bajo coacción o forzoso está garantizado por Ley.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo SODERCAN cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Flexibilidad de horario. De lunes a jueves, en jornada partida, de septiembre a junio, se establece un horario por el que la plantilla puede comenzar su jornada a las 8.30 o a las 9.00 horas y finalizarla de 18.00 a 19.00 horas, en función de la hora de inicio y del tiempo que utilicen para la comida. Los viernes se trabajan 6,5 horas, finalizando la jornada a las 15.00 horas. En verano, desde mediados de junio a mediados de septiembre, en función del calendario laboral de cada año, la jornada laboral es de 7 horas, finalizando ésta a las 15:00 horas.

Las empleadas/os con reducción de jornada por guarda legal tienen la posibilidad de comenzar su jornada a las 8.00 horas. Esta modalidad, la utilizan de forma indistinta, hombres y mujeres. En general cada persona adecúa el horario a sus necesidades.

Teletrabajo. Esta modalidad está en fase de prueba, se ha establecido una prueba piloto con 7 mujeres y 1 hombre, que realizan (y a lo largo de 2009 así fue) parte de su jornada, una media de 2,5 horas, fuera del centro de trabajo.

En el 100% de los casos, las personas que solicitaron, y que disfrutan de teletrabajo, tienen hijas o hijos a su cargo. La iniciativa del teletrabajo en esta fase de prueba parte de la persona responsable, según las instrucciones aprobadas por la Dirección del Grupo, aunque, en algunos casos, ha surgido de la iniciativa de alguna de las empleadas. La persona responsable del Área a la que pertenece la empleada o el empleado, junto con el Área de RRHH, valora si existe posibilidad de que el trabajo que realiza puede ser teletrabajable.



La Organización pone a disposición de estas empleadas y empleados los medios técnicos necesarios para que puedan realizar el teletrabajo, salvo la conexión a internet que ha de provenir de los medios particulares de las teletrabajadoras o teletrabajadores.

En el 2009 se le denegó el teletrabajo a dos empleadas, ya que los puestos que ocupaban requerían la presencia física de éstas en el puesto de trabajo. Ambas trabajadoras optaron por la reducción de su jornada por guarda legal.

Objetivos: Implantación y difusión de Teletrabajo, más allá de ser un proyecto piloto



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: No

Implantación: Las horas de trabajo establecidas para 2009 fueron 1.722, éstas se hallan distribuidas en jornadas de invierno y de verano y el calendario laboral está disponible a toda la plantilla en el Portal del Empleado. El calendario fue en este ejercicio negociado con el Comité de empresa y de aplicación a todo el Grupo.

Las entidades sujetas a convenios colectivos superan todas y en todos los casos las remuneraciones establecidas en las tablas salariales de dichos convenios.

La remuneración de los trabajadores/as del resto no está definida en ninguna política ni documento, si bien está pendiente de Negociación Colectiva.

Objetivos: Negociación y establecimiento de un Convenio Colectivo



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Empresa ha trabajado activamente, desde su constitución, en la promoción y la defensa de horarios laborales racionales que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar la vida personal y laboral, tal y como viene recomendando la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, en su intento por acercar la Responsabilidad Social Corporativa al tejido empresarial. Para conseguir plasmar todas estas medidas de conciliación de la vida familiar y acciones concretas de lucha contra la discriminación (jornada continua, lucha contra el acoso sexual, ayudas sociales, etc.), el Comité de Empresa presentó una Plataforma de Convenio Colectivo, cuya firma pretende que suponga la existencia de un documento de beneficios y derechos que reconozcan dichas medidas, y que las mismas sean respetadas con independencia de las personas que ocupen los órganos de dirección de esta sociedad pública.

Otro aspecto relevante es la negociación del Sistema de Categorías Profesionales, regulado en el art. 22 del RDL 1/1995,

de 24 de marzo, (E.T.) y derivándose en la negociación colectiva para la definición de los grupos profesionales y de las categorías que los integran. Además y de manera más específica, temas referidos al desarrollo de políticas de promoción y contratación que garanticen la igualdad de oportunidades, políticas de retribución respetuosas con los principios de igualdad, conciliación vida personal y laboral mediante flexibilidad y adecuación de horarios, formación, y condiciones laborales, etc.

Grupo SODERCAN apoya activamente este principio mediante la colaboración con la Dirección General de la Mujer en la creación y difusión de su herramienta para ayudar a las empresas de Cantabria a implantar planes de Igualdad: Plataforma de Información y Documentación de la Unidad de Igualdad de Género- PIDUIG. Mediante un convenio con la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, ha colaborado en la iniciativa enmarcada en la convocatoria para la realización de proyectos dentro de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (Plan Avanza). Este proyecto se basa en la generación de diversos contenidos digitales que permitan la promoción e integración de la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, contribuyendo asimismo a la optimización de las TICs y al desarrollo de la Sociedad de la Información. Esta herramienta facilita a las PYME la incorporación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial y la creación de su propio Plan de Igualdad.

Más información en: <http://www.sodercan.tv/content/20091006J3Y65T8hk0/Empresa-Plus,-la-igualdad-como-estrategia-empresarial.aspx>



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: No

Implantación: La modalidad de teletrabajo como medida de conciliación, al ser un proyecto piloto, ha sido comunicada desde la dirección a sus áreas subordinadas, sin haber mecanismos de control, en este caso se basa en la relación de confianza entre empleado/a y superior.

Objetivos: Normalización y difusión de medidas existentes de conciliación.

Implantación de un Plan de Igualdad, con una Comisión colegiada para el seguimiento del mismo.

Acciones de conciliación concretas que permitan a la plantilla flexibilidad horaria (por ejemplo, horarios formación y reuniones).

• Resumen de Implantación:

| Principio 4 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|-------------|---|-----------------------|---------------------|------------------------------------|
| Empleados | R.:No hay riesgo , Flexibilidad | R.:Negociación | R.:Flexibilidad | R.:Difusión y compromiso |
| | O.:Flexibilidad, Plan de Igualdad, difusión | O.:Convenio Colectivo | O.:Plan de Igualdad | O.:Difundir medidas conciliacion |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C11)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un factor de riesgo para la actividad interna ni externa de Grupo SODERCAN. El Estado español garantiza el respeto a los DDHH y, en concreto, la erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C21)

Respuesta: No

Implantación: Grupo SODERCAN y todas las entidades que lo integran, con su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y en este primer informe de progreso donde se renueva el compromiso de adhesión, manifiesta pública y específicamente su compromiso con la erradicación del trabajo infantil así como el resto de principios del Pacto.



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. (P5C31)

Respuesta: No

Implantación: Las empleadas y empleados del Grupo SODERCAN han creado a finales del ejercicio 2009 una Plataforma de Buenas Prácticas denominada "De Ti Depende", donde se busca la integración real de la Responsabilidad Social Corporativa en las actividades y el quehacer diario de todo el personal y de la Dirección: Acción social, medioambiental y cultura sostenible corporativa. Las empleadas y empleados son los principales agentes participativos de la plataforma, a través del Portal del Empleado,



de reuniones informales, y de paneles de sugerencias o buenas prácticas.

Dentro de este marco, En diciembre de 2009, bajo el slogan 'Alimenta una sonrisa', un grupo de voluntarios/as del Grupo recogió alimentos y juguetes con destino a colectivos en riesgo de exclusión e instituciones sociales de Cantabria. Colectivos formados mayoritariamente por menores. Así, se entregaron 172 kilos de alimentos y juguetes al poblado Alday, en colaboración con la Plataforma de Asociaciones Gitanas de Cantabria 'Romanes' y material escolar, juegos y libros fueron entregados a la ludoteca del centro educativo Colegio de la Obra San Martín.

• Resumen de Implantación:

| Principio 5 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|------------------|--|---|--|------------------------------------|
| Empleados | R.:No existe riesgo O.:No existe riesgo | R.:Pacto Mundial O.:Difusión Pacto Mundial | R.:De ti Depende O.:Iniciativas Plantilla | |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Si, la igualdad es un factor relevante como riesgo y a su vez como oportunidad con la Plantilla del Grupo, dentro del clima laboral.

En 2009 se concibió la idea de implantar un Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para ser desarrollado a lo largo de 2010 y 2011. Asimismo, la igualdad entre individuos, independientemente de su condición es un factor que deberá quedar plasmado también dentro de la negociación colectiva.

En cuanto a contrataciones de servicios, están asegurados los criterios de Igualdad:

La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público otorga a SODERCAN, IDICAN y EMCANTA la condición de PODER ADJUDICADOR.

Con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información relativa a su actividad contractual, y sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los casos exigidos por la Ley de Contratos del Sector Público o por las normas autonómicas de desarrollo o en los que así se decida voluntariamente, los órganos de contratación difunden, a través de Internet, su Perfil de Contratante para todas las entidades del Grupo.

Los procedimientos de contratación no sujetos a regulación armonizada, así también como para las entidades que no tienen poder adjudicador (SICAN, PCTCAN y CTC) están supeditados a una serie de instrucciones internas aprobadas a finales de 2008 que garantizan en la contratación los principios de Publicidad, confidencialidad, concurrencia, igualdad y no discriminación y aseguran una eficiente utilización de los fondos destinados a la ejecución de obras, a la adquisición de bienes y a la contratación de servicios, mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección y adjudicación de los contratos a quien presente la oferta económicamente más ventajosa.

Esta información se halla publicada también en las webs de las entidades de Grupo Sodercan, en Perfil de Contratante.

Objetivos: Implantar Plan de Igualdad, y hacerlo extensible mediante con el tejido industrial, mediante la difusión y sensibilización (proveedores, tejido industrial, etc).



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? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: SODERCAN y la Universidad de Cantabria colaboran mediante diversos convenios para la incorporación en modalidad de prácticas de estudiantes. SODERCAN, como organismo partícipe dentro del programa para la adscripción a la Red de Oficinas Económicas y Comerciales de Becarios de Comercio Exterior de entidades, organismos e instituciones no pertenecientes a la Secretaría de Estado de Comercio gestiona becas de internacionalización con carácter anual.

Objetivos: Para el ejercicio 2010 se establecerá un protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razones de sexo y en el lugar de trabajo como una medida del Plan de Igualdad, que garantizará la defensa y protección de la dignidad de cada persona del Grupo.



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2009 se firmaron convenios de colaboración con la Universidad de Cantabria para la incorporación en modalidad de prácticas de 3 estudiantes de la Universidad.

En internacionalización se incorporaron 3 becarios por parte de SODERCAN, como organismo partícipe dentro del programa para la adscripción a la Red de Oficinas Económicas y Comerciales de Becarios de Comercio Exterior. De este modo se gestionaron el mismo número de becas de internacionalización para el periodo 2010.

Durante 2009 se contó con los servicios de una empresa formada por un colectivo vulnerable, mujeres víctimas de maltrato.

Objetivos: Implantar medidas relativas a todos los ámbitos de actuación dentro de un plan de Igualdad: desde el acceso, hasta la vigilancia de la salud, pasando por ejemplo por la implementación de medidas que garanticen la conciliación personal, familiar y laboral.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo SODERCAN promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello y

con ayuda del Ministerio de Igualdad comenzó en 2009 con la implantación de un Plan de Igualdad, a desarrollar durante los dos siguientes ejercicios, con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de SODERCAN, desde la incorporación de nuevo personal, hasta la formación y la promoción.

Entre las actividades, destacar en 2009 la formación de personal directivo, de RSC, de RRHH, de Comunicación y miembros del Comité de Empresa, en materia de Igualdad.

Otra acción de compromiso con la implantación de medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres fue del Comité de Empresa, que colaboró con la Organización en la presentación de la solicitud para la convocatoria de ayudas para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de la adopción de planes de igualdad, que convocó el Ministerio de Igualdad.

Objetivos: Realización de un diagnóstico e implantación de un Plan de Igualdad que observe los ámbitos de Igualdad en la cultura y política empresarial, en las contrataciones, en la promoción y la formación, en la vigilancia de la salud, la conciliación, la remuneración y en la lucha y prevención del acoso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: No

Implantación: Ha sido a raíz de la realización de la memoria de sostenibilidad así como del inicio del plan de igualdad cuando el Grupo ha considerado publicar la composición de la plantilla, desagregada por indicadores de diversidad. Por ello, la memoria de sostenibilidad del ejercicio 2009 (primera) observa esta información.

Objetivos: Informar sobre la composición de los órganos dirigentes desde la perspectiva de la diversidad.

• Resumen de Implantación:

| Principio 6 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|---------------------------------|------------------------------------|--|--|--|
| Empleados | R.:Igualdad O.:Plan de Igualdad | R.:Plan de Igualdad, Convenios Colaboración O.:Implantación PI, Crecimiento convenios | R.:Becas, Igualdad O.:Becas, Plan Igualdad, Implantación Plan de Igualdad | |
| Varios grupos de interés | | | | R.:Memoria de sostenibilidad O.:Memoria de sostenibilidad |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



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 (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: El Traslado al Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, que ha concluido con el término de 2009, ha sido una importante inversión en un entorno donde la tecnología ha posibilitado conseguir reunir a todas las entidades del Grupo en una sede donde se aplica la geotermia, donde se utilizaron materiales ecológicos en su construcción y donde se optó por el aprovechamiento de agua de lluvia para riego.

Las actuaciones de Generación de suelo Industrial tienen la misión de que el suelo sea moderno y de calidad, para la implantación eficiente de las nuevas empresas y facilitar la sostenibilidad también del entorno de las existentes. Acciones, por ejemplo, como la del Parque Empresarial Castro Urdiales, en 1º fase durante 2009. Más del 40% de la superficie se destinó a Espacios Libres de Uso Público. El proyecto planificado y que se irá realizando, será un hito en la sostenibilidad. Se firmó convenio con la Junta Vecinal local para la recuperación ambiental de una franja de protección de más de 11 hectáreas de superficie en la Peña de Santullán, en el límite del perímetro exterior del Parque. Se detectó en la Peña la presencia de diversas aves y especies a conservar como el alimoche, el halcón peregrino o el buitre. Se gestionó el aporte estacional de alimento de manera solapada para la pareja de alimoches, lo cual ayudará a fijar su territorio de cría durante la fase de ejecución e inicio de la actividad productiva.

El posible impacto por contaminación lumínica que pueda afectar a las especies animales sensibles a la misma, será analizado, y se realizará un inventario de quirópteros, rapaces nocturnas y similares en toda la zona. Se analizarán también las líneas de suministro eléctrico para minimizar los impactos por choque y/o electrocución. El ámbito será reforestado con especies autóctonas arbustivas y arbóreas para obtener un bosque frondoso en base a la tipología autóctona, sobre cuya garantía de origen genético se llevará a cabo una estricta vigilancia. Mención especial merece la reforestación en el área de la Peña de Santullán con ejemplares de encinar cantábrico. Se realizará alrededor del ámbito un cierre perimetral se prevendrá el pastoreo y posibles fuegos incontrolados. La faceta cultural también tiene cabida con el proyecto de habilitación de una red de recorridos didácticos que ponga en valor los vestigios del castro cántabro-romano localizado. La vocación didáctica de esta actuación se verá complementada con la colocación de paneles informativos sobre la historia del castro.

Otros ejemplos son la construcción de Naves modulares industriales en el Parque Empresarial Besaya, haciéndolo posible con la previa remodelación de la zona, muy dañada, con la instalación de depuradoras, diversificación de aguas pluviales y residuales, instalación de paneles solares, y construcción de un carril bici, proyecto de remodelación realizado en 2009. El Parque Empresarial Alto Asón, es otro ejemplo de la protección medioambiental y del patrimonio cultural y arquitectónico.



Esta coyuntura se materializa mediante la protección perimetral de la Ermita de San Juan, un edificio religioso de estilo gótico fechado a finales del siglo XV. El exterior de la ermita será pavimentado con adoquines envejecidos de tipo "románico" para mantener la armonía con el edificio. Durante la remoción de tierras y la creación o adecuación de viales, se está realizando el cuidado y preceptivo seguimiento arqueológico. Otras medida correctoras y compensatorias serán la restauración de una incipiente escombrera en la carretera autonómica CA-150, la mejora de barreras existentes en el río Asón, la retirada de plomos acumulados en fondos, y la colocación de paneles informativos y divulgativos

Ver otras actuaciones en esta materia en:

http://www.gruposodercan.es/archivos/documentos_contenidos/9212_1.EC_07.pdf

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: En 2009 no ha habido acciones de sensibilización internas.

Sí en la web www.cantabriaresponsable.es se dan orientaciones al tejido industrial de cantabria sobre buenas prácticas en cuanto a la protección medioambiental y a la eficiencia energética.

Asimismo, la revista *Empresa Creativa* (de difusión en toda la región) contiene habitualmente información sobre sostenibilidad e innovación en la región

Objetivos: Sensibilización interna en materia medioambiental: protección medioambiental, eficiencia energética y ahorro trasladable al resto de la sociedad.

• Resumen de Implantación:

| Principio 7 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|-------------|-----------|---|------------------------------------|
| Varios grupos de interés | | | R.:PCTCAN, EERR O.:Gestion Interna, EERR | |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: La sociedad CTC, certificada según la ISO 14001:2004, presenta riesgo por los residuos que se generan en su laboratorio. Es la única entidad del Grupo que en su gestión propia tiene riesgos medioambientales. Asimismo, El resto de sus actividades tiene los mismos riesgos que cualquier empresa de prestación de servicios.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: Otros

Implantación: CTC cuenta con certificado ISO 14001:2004, el resto de las entidades que conforman el Grupo no disponen de ella debido a la actividad que desarrollan, si bien y según el servicio que tengan que cubrir, presentan en pliegos y contratos especificaciones técnicas ambientales al respecto.

La política de gestión del Grupo compromete al mismo, desde su Dirección, a:

- Realizar un seguimiento periódico del adecuado desarrollo del sistema establecido con un compromiso de mejora continua y de prevención de la contaminación
- Posibilitar un crecimiento tecnológico sostenible en armonía con el medio ambiente y los valores éticos de la sociedad actual.

Objetivos: Aprovechar las buenas prácticas de gestión del CTC en materia ambiental para que sirva de modelo a la gestión integrada, en este caso ambiental, para la totalidad del grupo



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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: SICAN en su objeto de desarrollar suelo industrial de calidad, elabora auditorías de impacto ambiental previas en las zonas donde se va a generar este tipo de suelo y auditorías de seguimiento durante la propia construcción de los Parques Empresariales.

La Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico asegura la sostenibilidad del PCTCAN estableciendo como requisito previo a la adjudicación de las empresas, informes de viabilidad con los respectivos planes de aseguramiento medioambiental.

Objetivos: En 2010 se profundizará en las acciones desde la plataforma De ti depende, se recogerán propuestas de mejora y se incorporará el medioambiente a la gestión integrada de sistemas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 520

Agua: 841

Papel: 2300

Implantación: Con el traslado al edificio del PCTCAN se busca desde la integración física de todas las entidades la eficiencia y el ahorro, que podrá valorarse a partir del ejercicio 2010.

Desglose:

Electricidad: 520.061 kw/hora (suma del consumo de todas las entidades del Grupo durante el ejercicio).

Agua: 841 m3 (suma del consumo de todas las entidades)

Papel: 2.300 kg (cálculo basado solamente en papel Din-A 4 adquirido).

Objetivos: Para 2010 se tendrán en cuenta iniciativas que culminen con el ahorro en insumos y consumos.

• Resumen de Implantación:

| Principio 8 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| Varios grupos de interés | R.:Servicios O.:Responsabilidad | R.:Manual de Gestión O.:Sistema de Gestión Integrado | R.:Suelo responsable O.:gestión interna, plantilla | |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: La propia actividad de Grupo SODERCAN se enmarca en el apoyo a la Investigación, Desarrollo e Innovación para el desarrollo sostenible de la región.

El PCTCAN es icono del desarrollo tecnológico y sostenible de la Región, todas las empresas que están en el Parque Científico y Tecnológico (requisito del PCTCAN) han asumido compromisos a través de la elaboración de un plan de aseguramiento medioambiental, requisito previo a su adjudicación.

En las actuaciones externas del GRUPO, para la atracción de inversiones y para la promoción del cambio del modelo productivo de la región, cabe destacar las actuaciones del Área de Estrategia Corporativa, cuya apuesta firme se viene centrando desde el ejercicio 2008 en el desarrollo y la eficiencia energética. Grupo SODERCAN considera el aprovechamiento de las fuentes energéticas renovables como una prioridad para Cantabria. Dentro de estas actuaciones, destacar en 2009 el campo de energías marinas offshore y undimotriz. Olas, plataforma continental y viento, la región es idónea para el desarrollo de proyectos de energías renovables. El apoyo institucional regional y nacional es una realidad plasmada en convenios de colaboración y que apunta a un nuevo modelo productivo que garantice la creación de riqueza y empleo cualificado con un respeto hacia nuestro entorno, así como el compromiso del tejido empresarial que se ha adaptado y creado nuevas líneas de actividad para suministrar bienes y servicios específicos a lo largo de la cadena de valor del sector: ingeniería, logística, obra marina, instalación eléctrica y fabricación de componentes. Gestión y colaboración en proyectos relacionados con las Energías marinas offshore, undimotriz, desde el estudio y creación de generadores, hasta la disposición de centros de pruebas, etc.

Búsqueda de oportunidades del sector y transferencia de conocimiento: estudios e informes para el cambio de modelo productivo, de oportunidades de diversificación industrial y oferta tecnológica en Cantabria en el campo de las energías renovables (EERR). Acciones de enlace entre la industria cántabra y empresas líderes en EERR a nivel mundial, participación activa en el Campus Internacional del Agua y la Energía, dentro de Cantabria Campus Internacional, impulsado por entidades relevantes en la región (UC, UIMP, etc.).

Destacar también la propia actividad del CTC (Centro Tecnológico de Componentes) de mejora de la eficiencia de los componentes, en su elaboración de materiales y tecnología más ecológicos y de menor coste de fabricación. En la misma



línea, figura la propia razón de ser de EMCANTA, de acceso de la ciudadanía a la Administración mediante el uso de nuevas tecnologías accesibles y de menor impacto económico y ambiental.



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. (P9C211)

Respuesta: 2000000

Implantación: El indicador arriba reseñado es meramente orientativo, ya que la propia actuación del Grupo supone apoyar al tejido industrial en aras de la sostenibilidad, con lo que apoya incondicionalmente las tecnologías respetuosas de manera indirecta y directa.

De manera interna, la inversión ha sido en 2009 elevada en cuanto a la apuesta por un entorno respetuoso con el medio ambiente, debido al traslado a las oficinas en el segundo semestre del ejercicio a unos edificios sostenibles:

En materia de sostenibilidad, el edificio contempla el uso de materiales reciclables, y que no dañan el medio ambiente, como por ejemplo las pinturas que cumplen el protocolo de KYOTO 2010. Además, los materiales empleados en la obra, como aceites, aerosoles, envases o papel fueron convenientemente reciclados. Gracias a un sistema de climatización apoyado por la geotermia vertical, se aprovecha el calor de la tierra. Del mismo modo y para ahorrar energía y gasto en climatización, se ha contado con la instalación de un muro-cortina en la fachada que reduce considerablemente las radiaciones solares, reduciendo el paso de los rayos solares. Para la reutilización del agua de la lluvia, se filtra por el terreno perimetral, y se lleva hasta un aljibe que riegue las zonas verdes que circundan los dos edificios, y actuará de primera fuente en caso de incendio.

En el área de Gestión interna se procedió a estudiar y evaluar, dentro del área TIC la utilización de equipos informáticos de bajo consumo, por ello, a finales del ejercicio se procedió a instalar 30 unidades.

• Resumen de Implantación:

| Principio 9 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|-------------|-----------|---|------------------------------------|
| Varios grupos de interés | | | R.:Modelo Productivo Sostenible O.:fomento EERR, TICS, cambio de modelo productivo | |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad?
(P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Las cuentas anuales de las entidades de la Sociedad son auditadas anualmente por las empresas PriceWaterhouseCoopers, Abol Consulting y por Camblor & Jameson. Asimismo, al ser entidades públicas son sometidas a auditorías por la Intervención del Gobierno de Cantabria.

Internamente, no se ha realizado ningún diagnóstico para aquellas áreas que resulten de mayor riesgo. Todas las compras y adquisiciones responden a unas instrucciones internas, a ser aplicadas por todas las áreas de la entidad.

Objetivos: Obtención de la Certificación ISO 9001:2008 para Grupo SODERCAN.



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? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo SODERCAN, formada por empresas públicas dependientes de la Consejería de Industria y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria, cumple con la legislación Nacional y Autonómica.

Su actividad está procedimentada y financieramente certificada. Las decisiones, por norma interna, de ejecución de actividades y presupuestos han de ser llevadas a Comité de Dirección, para que de forma unánime puedan ejecutarse. Asimismo, todas aquellas no conformidades con el procedimiento son gestionadas por el Comité de Calidad y llevadas también a Comité de Dirección. Periódicamente se evalúan por la Dirección el cumplimiento de la dotación presupuestaria y del plan estratégico que es público también.



Para alcanzar los objetivos de su política, difundida públicamente, la Dirección del Grupo se compromete a:

- Dar a conocer esta política a todo el personal, incluyendo personas vinculadas en el desarrollo del proyecto de empresa.
- Establecer planes y aportar los recursos necesarios para el cumplimiento de la política y para la mejora constante del sistema de gestión.
- Establecer objetivos coherentes con esta política, medibles y alcanzables y, revisarlos continuamente para alcanzar su consecución.
- Cumplir y hacer cumplir todos los requisitos legales en adición a los establecidos en el Manual de Calidad y los procedimientos.
- Realizar un seguimiento periódico del adecuado desarrollo del sistema establecido.
- Posibilitar un crecimiento tecnológico sostenible en armonía con el medio ambiente y los valores éticos de la sociedad actual.
- Buscar el máximo desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras.



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. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Directamente relacionada con acciones contra soborno, se puede citar la formación que ha recibido personal interno sobre "Auditorías de Proyectos de I+D+i" durante el ejercicio, con el objeto de poder auditar los proyectos de programas y ayudas concedidos a las empresas de la región, así como estar al día de las últimas novedades legales en materia contable y financiera. Otra acción formativa impartida internamente fue "Verificación de Escrituras y Poderes", con la repercusión de mejora en el procedimiento de gestión de Ayudas, en la calidad en el trato a las empresas y mayor seguridad jurídica.

En octubre del mismo ejercicio se procedió a la formación de personal para realizar Auditorías Internas, para comprobar periódicamente que la organización cumple con la metodología de trabajo establecida. Fueron formadas como auditoras internas 13 personas del Grupo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: En 2009 se ha difundido por canales internos y externos al Grupo el compromiso adquirido con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Estos canales han sido:



- *Empresa Creativa*. Revista bimensual de comunicación externa, publicada tanto en papel, y distribuida a todas las empresas de Cantabria, instituciones, colegios e institutos con una tirada de 10.000 ejemplares, como en formato electrónico con acceso desde la Web del Grupo.
 - *Web del Grupo*. www.gruposodercan.es. Portal corporativo multimedia con información detallada de las acciones desarrolladas por Grupo SODERCAN y módulo independiente de comunicación para facilitar la labor informativa de los medios que beben de las fuentes del Grupo.
 - *Sodercan.tv*. www.sodercan.tv, Canal corporativo de televisión, con seguimiento de la actualidad diaria del Grupo que incluye, entre sus contenidos, un apartado destinado a información corporativa.
 - *Conexión Europa*. www.conexioneuropa.net. Revista externa multimedia dirigida principalmente a las empresas de Cantabria. Aborda los asuntos de máximo interés en el plano europeo, ofreciendo en la medida de lo posible especial atención a aquellas iniciativas comunitarias y empresariales que incorporan la RSC como valor añadido a su desarrollo.
 - *Punto de encuentro*: www.puntodeencuentro.net. Revista mensual multimedia de comunicación interna, que informa de los proyectos emprendidos por el Grupo y sensibiliza sobre aquellos que impactan en las acciones de RSC en las que las personas trabajadoras son el motor principal de dinamización.
 - *Reuniones con proveedores*: reuniones con proveedores informando sobre la adhesión del Grupo al Pacto Mundial y promoviendo positivamente a su adhesión al mismo.
- La Política de Gestión del Grupo, basada en la mejora continua ha sido difundida interna y externamente a los grupos de interés.

Objetivos: Difundir a lo largo del siguiente ejercicio el compromiso a otros grupos de interés.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión económico-financiera se basa en la legislación mercantil puesto que el Grupo está formado por sociedades de capital público pero funcionamiento privado.

No obstante, también ha de cumplir los requisitos marcados en las Leyes que afectan al sector público, como son la Ley de Finanzas de Cantabria, la Ley de Patrimonio de Cantabria y las Leyes anuales de Presupuestos, entre otras.

Del mismo modo, todas las empresas del Grupo se encuentran sujetas a los controles que establecen tanto el Gobierno de Cantabria a través de la Intervención General de la Consejería de Economía, como el Gobierno de España a través del Tribunal de Cuentas.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

| Principio 10 | Diagnóstico | Políticas | Acciones | Seguimiento y medición de impactos |
|--|--|--|--|---|
| Clientes | R.:Auditorías O.:Aumento nº proyectos auditados | R.:Auditorías O.:Aumento auditorías | R.:Auditorías O.:Aumento auditorías | |
| Empleados | R.:área RRHH O.:sugerencias, denuncias | R.:Formación auditores O.:Auditorias áreas | R.:Formación auditorías O.:Auditorías ISO | |
| Inversores | R.:Cuentas anuales O.:Cuentas Anuales | R.:Intervención, cuentas anuales O.:memoria de sostenibilidad | R.:Informes de Auditorías O.:Informes de Auditorías | |
| Proveedores | R.:Procedimientos, legalidad O.:Código de conducta | R.:contrataciones de contratación O.:código de conducta | R.:Criterios de contratación O.:Código de conducta | |
| Sociedad | R.:Memoria Sostenibilidad O.:Memoria de Sostenibilidad | R.:memoria de sostenibilidad O.:memoria de sostenibilidad | R.:Memoria de Sostenibilidad O.:Memoria de Sostenibilidad | |
| Gobiernos y Administraciones públicas | R.:Cuentas anuales, auditorías O.:auditorías, cuentas anuales | R.:Intervención, cuentas anuales O.:memoria de sostenibilidad | R.:Auditorías, Intervención O.:Auditorías, Intervención | |
| Medio ambiente | R.:ninguna sanción O.:ninguna sanción | R.:no sanciones O.:no sanciones y apoyo | R.:0 Sanciones O.:Proactividad | |
| Medios de comunicación | R.:reputación O.:transparencia, comunicación | R.:reputación O.:mayor transparencia | R.:Reputación O.:Memoria de Sostenibilidad | |
| Varios grupos de interés | | | | R.:Legalidad O.:Seguir con legalidad y mejorar |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo