

Comunicación de Progreso (COP)

AEMA HISPÁNICA, S.L.

2012-2013

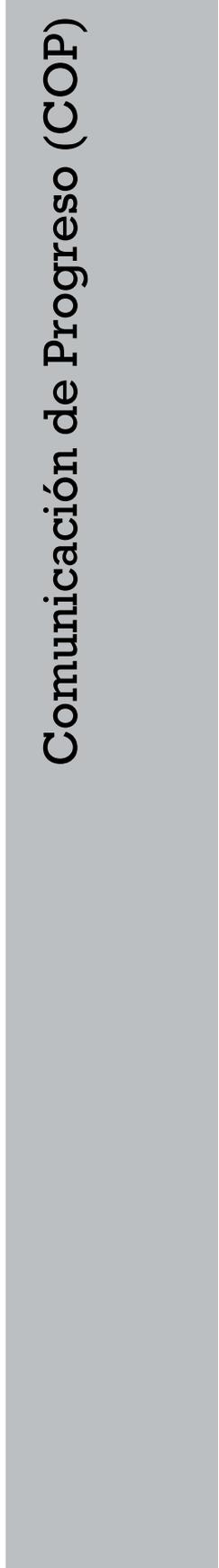
25/09/2014

Rev **/00**

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE LA CONTINUIDAD DEL APOYO AL PACTO MUNDIAL	4
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
3. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	6
Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	6
Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	7
4. PRINCIPIOS LABORALES	8
Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	8
Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	8
Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	8
Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	9
5. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES	9
Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente.....	9
Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.....	10
Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	11
6. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN.....	11
Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	11

Comunicación de Progreso (COP)



1. DECLARACIÓN DE LA CONTINUIDAD DEL APOYO AL PACTO MUNDIAL

En el presente documento ponemos a su disposición nuestro primer informe de Comunicación de Progreso (COP), correspondiente al periodo 2012-2013, tras nuestra adhesión al Pacto Global en Septiembre de 2.012.

La elaboración de este informe ha estado a cargo del Director General de Aema Hispánica, S.L., D. Juan Carlos Martín Fernández, quien se encuentra a su disposición para cualquier consulta.



AEMA HISPÁNICA S.L.

www.aema.info

aema@aema.info

A efectos de notificación:

C/ Río Jarama, 132 – 10.1

45007 Toledo

Tel.: 902 11 09 70

CARTA DE COMPROMISO

AEMA, consciente del compromiso que contrae con sus clientes, la importancia del cuidado del medio que nos rodea y la seguridad y salud laboral, ha desarrollado un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, velando por los Derechos humanos, Derechos Laborales, protección al Medio Ambiente y Anticorrupción.

Entre nuestros objetivos se encuentran los siguientes:

- Asegurar que los servicios prestados y productos suministrados sean seguros, fiables, cumplen con las Normas e instrucciones aplicables, se adaptan a los requisitos y expectativas de sus clientes y mejoran continuamente.
- Mantener al día la legislación aplicable y cumplir todos los requisitos legales y normativos establecidos en materia de Derechos humanos, Derechos Laborales, protección al Medio Ambiente y Anticorrupción, asociados a nuestras actividades, aspectos ambientales y a los peligros para la seguridad y salud laboral y que en cada caso sean de obligado cumplimiento y también aquellos que suscribamos voluntariamente o que sean impuestos por alguna de las partes interesadas.
- Prevenir, reducir, evitar o suprimir los diversos tipos de contaminación presentes, en función de las posibilidades reales de la empresa.
- Compromiso de prevención de los daños y deterioro de la salud en función de los riesgos laborales identificados, mejora continua de la gestión de la seguridad y salud laboral como actuación preventiva y del desempeño de la misma, realizando un seguimiento de la disminución en el tiempo de los riesgos laborales.
- Adoptar actuaciones de mejora continua de calidad y de desempeño ambiental que garanticen un comportamiento respetuoso con el entorno, controlando en todo momento los aspectos ambientales de nuestras actividades y minimizando el impacto que provocan en el medio.
- Desarrollar y mantener un esfuerzo de grupo, impulsando la participación activa del personal y poniendo énfasis en aumentar la capacidad humana de AEMA, fomentando el bienestar del personal.
- Implicar, motivar y comprometer al personal propio y aquel que trabaje en nombre de AEMA, con objeto de buscar su participación en la gestión, desarrollo y aplicación del sistema de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral implantado.

Es responsabilidad de toda la organización de AEMA, el obligado cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Gestión de Responsabilidad Social.

Con este COP reiteramos, con profunda convicción, nuestra voluntad de adhesión al Pacto y al cumplimiento de sus principios, por su coherencia con la filosofía de la empresa, que ha guiado sus acciones a lo largo de sus diez años de existencia.



D. Juan Carlos Martín Fernández
Director General

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

AEMA es una I.C.C. (ingeniería-consultora-constructora) ágil y moderna, con más de 10 años de experiencia, que desarrolla su labor fundamentalmente en el campo de las Energías Renovables, Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Patrimonio Histórico-Artístico, Ingeniería y Obra Civil, Dirección y Control de Obras.

AEMA ofrece al cliente y a la sociedad un trabajo de calidad, serio y responsable, que responde a las necesidades actuales que demanda materias tan importantes como son la Ingeniería Industrial, las Energías Renovables y el Medio Ambiente.

AEMA cuenta con un equipo humano y técnico altamente cualificado, así como una amplia red de oficinas a nivel nacional, que hace de esta empresa una garantía a la hora de ser contratada para desarrollar cualquier tipo de proyecto.

3. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Valoración, política y objetivos:

Para el cumplimiento de este principio, la empresa se apoya en la política de empresa que contiene los principios y valores corporativos, así como las directrices para velar por los Derechos Humanos.

La principal acción que se desprenden de dicha política es la colaboración entre empleados, proveedores y Contratistas a través de diversos medios como reuniones informativas y publicaciones corporativas en general.

Atendiendo a los Grupos de Interés definidos, nuestro diagnóstico para cada uno de ellos es el siguiente:

- Clientes: todos nuestros clientes tienen sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente y en algunos casos son avanzados en el tema de la RSC, por lo que deducimos que no tenemos riesgo con este Grupo.
- Empleados. Respetamos profundamente los Derechos Humanos en un sentido amplio, dando especial énfasis a la Igualdad y la Compatibilidad de la vida laboral y familiar. Disponemos de un Plan de Salud Laboral para los empleados.
- Disponemos de un Plan de Formación adaptado a las circunstancias actuales que nos permite adecuar las aptitudes de los empleados a los puestos de trabajo asignados.
- Proveedores. Trabajamos con proveedores con sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente.

El principal objetivo de AEMA es integrar el cumplimiento de los derechos humanos universales en nuestra estrategia de negocios, cultura corporativa y operaciones diarias. En el mismo se

concretan las principales pautas de conducta que incluyen temas como compromiso social, derechos humanos, igualdad y respeto entre los empleados, respeto a la igualdad, etc.

Implementación:

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de este primer principio son:

- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Mantenimiento y desarrollo del Plan de Formación.
- ✓ Cumplimiento de la normativa de Seguridad Laboral. AEMA está en posesión del certificación OHSAS 18001.
- ✓ Aceptación de la política entre empleados, proveedores y Contratistas.
- ✓ A través de la colaboración laboral.
- ✓ A través de diferentes publicaciones nuestra adhesión al pacto global.

Medición de resultados:

- ✓ Documento política de empresa.
- ✓ Procedimientos selección, contratación y capacitación.
- ✓ Publicación interna y externa.
- ✓ Contratación de personal discapacitado.

Periódicamente se recoge información para evaluar los resultados de cada acción concreta. Los resultados son revisados por los responsables de cada acción y la dirección de AEMA.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos:

AEMA basa todos sus principios en el cumplimiento de la Ley y la normativa vigentes. Actuando con honestidad y transparencia en todas sus ámbitos.

En este sentido AEMA no realiza ninguna acción directa. Nos fijamos como objetivo, promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés.

4. PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El cumplimiento de este principio lo basamos en primer lugar en el cumplimiento del convenio laboral vigente, así como en una comunicación abierta con los empleados.

Otros de los objetivos son los que enumeran a continuación:

- ✓ Mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de discriminación basada en diversidad cultural, étnica, de género o cualquier otra diferencia no relacionada con el desempeño.
- ✓ Fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.
- ✓ Proporcionar un ambiente de trabajo seguro.
- ✓ Respetar la ley laboral.

Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Nuestro compromiso es prohibir la exigencia de todo trabajo o servicio de un trabajador bajo la amenaza de una pena cualquiera, para lo cual no se ha ofrecido voluntariamente.

El propósito de la empresa es lograr que la política de igualdad de oportunidades de empleo de la organización sea entendida y aceptada por todos sus trabajadores y por las audiencias con las que debe interactuar en desarrollo de sus operaciones.

Por ellos buscamos estar continuamente alerta para identificar y corregir cualquier práctica por parte de los colaboradores y/o contratistas que se desvíen en temas al trabajo forzoso o bajo presión

Aunque cabe destacar que debido al país en el que trabajamos, así como el sector en el que nos movemos no tememos que este principio no se cumpla.

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Entendemos que la situación actual tanto del sector como del país en los que realizamos nuestra labor nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

No obstante, como objetivo para el próximo año nos proponemos colaborar con ONGs cuyo principal objetivo es mejorar la situación de los niños en riesgo.

Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Nuestra empresa no tiene riesgo de incumplimiento de este principio ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada posición, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, genero, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud, etc..

La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral.

No obstante con el objetivo de valorar la situación de la empresa y fomentar las prácticas positivas en el año 2014 nos comprometemos a colaborar en el programa del "Plan de Igualdad para Pymes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha".

5. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente

La política de AEMA se desarrolla a través del Sistema Integrado, se traduce en una nueva cultura orientada a los clientes, y guiada hacia la mejora continua, donde el respeto al medio ambiente se materializa en las actividades diarias; reflejándose en la reducción de residuos, emisiones y efluentes en general, disminuyendo así los impactos ambientales de las actividades de la empresa a través de planes de acción y cursos de formación.

AEMA identifica y valora los aspectos ambientales relacionados con las actividades, productos y servicios sobre los que poseen control directo e identifica los indirectos y que pueden interactuar con el medio ambiente. Es de aplicación a todas las actividades, productos y servicios responsabilidad de AEMA que pueden generar impactos sobre el entorno. El proceso y metodología de identificación y valoración de aspectos ambientales asociados a las actividades o procesos de la empresa, se desarrolla en el procedimiento PGM-01 "Identificación y evaluación de aspectos ambientales".

Algunas de las acciones concretas que se llevan a cabo en nuestras oficinas son las que se detallan a continuación:

- Sistema de recogida y reciclaje de papel, lámparas, tóneres y pilas.
- Optimización del uso de luz y calefacción limitándolas a horas de trabajo y respetando los parámetros indicados por los expertos.

Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad medioambiental, AEMA insiste en acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados de la empresa.

En 2012, estas son las medidas que se llevaron a cabo:

- Seguimiento del consumo de luz. Para ello se realizó de forma periódica la toma de datos del contador y la revisión de los datos de la factura; se realizó una campaña de sensibilización entre los empleados; y finalmente, se realizó un estudio de los resultados, realizando un seguimiento trimestral.
- Control del consumo de papel. Se ha implantado un sistema de seguimiento del consumo de papel mediante registros Excel en el que se reflejan los pedidos de papel realizados, así como las impresiones. Anualmente se hace una campaña de sensibilización del personal para fomentar la reutilización del papel, y se lleva a cabo trimestralmente un estudio de los resultados.
- Campaña de sensibilización para informar al personal encargado del mantenimiento de aplicar medidas para la reducción del consumo de agua para riego de zonas verdes.

En 2013:

- Concienciación del personal en uso racional de vehículos y asignación de vehículos en función de distancias a recorrer. Los vehículos que más consumen, como todoterrenos, se tratarán de utilizar en distancias más cortas que los tipo turismos, salvo excepciones si el terreno es complicado (camino en mal estado, condiciones meteorológicas adversas, etc.).
- Se realiza un registro y seguimiento del consumo de combustible de cada vehículo.

Como objetivos para el 2014 se encuentran los siguientes:

- Seguimiento de facturas de productos fitosanitarios comprados para hacer un seguimiento de los envases de cada centro.
- Cálculo de Huella Ecológica: Se consultan registros de consumos, facturas, etc. y se realizan los cálculos necesarios para determinar la huella ecológica que produce AEMA.

Además, la empresa cuenta con varios manuales de buenas prácticas que están al alcance de todos los empleados:

- Manual de buenas prácticas en la conducción.
- Manual de buenas prácticas de ahorro de combustible.
- Manual de buenas prácticas de ahorro de electricidad.
- Manual de buenas prácticas para el consumo racional de papel.
- Manual de buenas prácticas para la racionalización de agua en mantenimiento de áreas verdes.

Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En AEMA no realizamos ninguna acción directa sobre este principio, entendemos que nuestra actividad no genera riesgo de incumplimiento del mismo. No obstante como consumidores apoyamos el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente adquiriendo productos y servicios, resultado de los mismos - al renovar la maquinaria de la empresa (vehículos, ordenadores, impresoras, etc.) un criterio importante que se suele considerar es la eficiencia energética de los mismos.

6. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio. No obstante para dar una mayor visibilidad a este problema y apoyo en la lucha contra la corrupción, la empresa tiene previsto elaborar en el 2014 un Código Ético en el que se recoja la tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión. Comprometiéndonos a difundirlo entre nuestros grupos de interés a través de la web de la empresa.