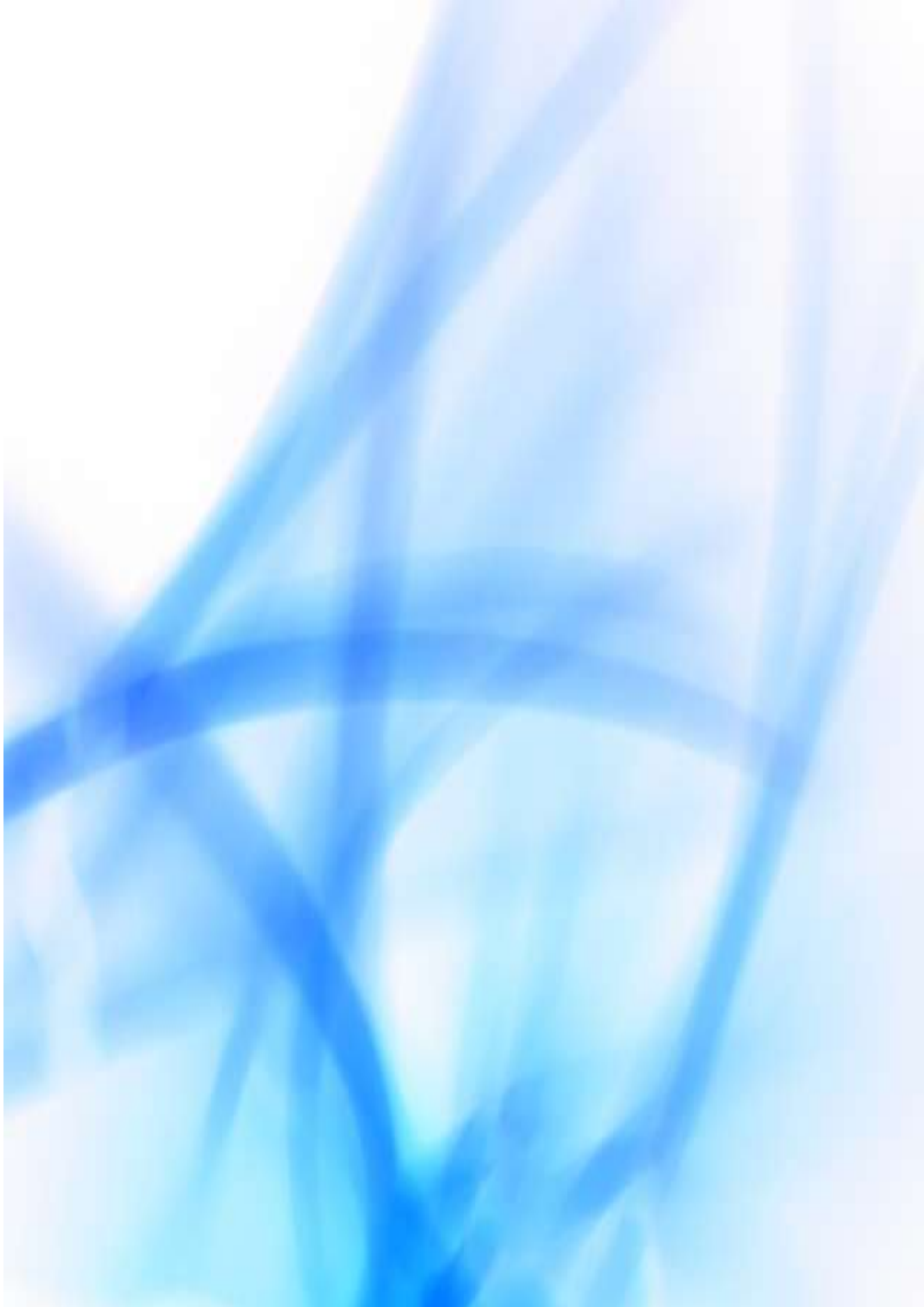


# Informe de Sostenibilidad

## 2013/2014

ética-transparencia-buen  
gobierno-compromiso-  
indicadores- sostenibilidad-  
entorno-derechos-medio  
ambiente- igualdad-justicia-  
GRI- ética-transparencia-  
buen gobierno-compromiso-  
social-sostenibilidad-  
entorno-derechos-medio  
ambiente- igualdad-justicia-  
GRI- ética-transparencia-  
buen gobierno-compromiso-  
código- sostenibilidad-  
entorno-derechos-medio  
ambiente- igualdad-justicia-







**Desarrollado por:**



© del texto: CEM 2014

© de la edición: CEM 2014

Edición febrero 2015

© Reservados todos los derechos





## INDICE

### 1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

### 2. PERFIL DE LA ORGANIZACION

#### 2.1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

- 2.1.1. Nombre de la organización (G4.3)
- 2.1.2. Servicios más importantes de la organización (G4.4)
- 2.1.3. Ubicación de la organización (G4.5)
- 2.1.4. Ámbito de actuación (G4.6)
- 2.1.5. Naturaleza y forma jurídica (G4.7)
- 2.1.6. Mercados (G4.8)
- 2.1.7. Cadena de suministros (G4.12)
- 2.1.8. Convenio colectivo (G4.11)

#### 2.2. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN

- 2.2.1. Dimensiones principales (G4.9)
- 2.2.2. Otras dimensiones (G4.10)

#### 2.3. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN

#### 2.4. INICIATIVAS DE LAS QUE PARTICIPA CEM

- 2.4.1. Principios de precaución (G4.14)
- 2.4.2. Iniciativas en las que participa CEM (G4.15)
- 2.4.3. Asociaciones y organizaciones en las que CEM está inmersa (G4.16)
- 2.4.4. Premios y distinciones recibidas

### 3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

### 4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES

### 5. PERFIL DE LA MEMORIA

### 6. GOBIERNO

### 7. ÉTICA E INTEGRIDAD



## **8. NUESTRO DESEMPEÑO**

### **8.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA**

8.1.1. Enfoque de Gestión económica

8.1.2. Indicadores de desempeño

### **8.2 DIMENSION AMBIENTAL**

8.2.1. Enfoque de Gestión medioambiental

8.2.2. Indicadores de desempeño

### **8.3 DIMENSIÓN SOCIAL**

8.3.1. Enfoque de Gestión social

8.3.2. Indicadores de Prácticas laborales y trabajo digno

8.3.3. Indicadores de Derechos Humanos

8.3.4. Indicadores de Sociedad

8.3.5. Indicadores de Responsabilidad sobre productos

## **9. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL**

9.1. DERECHOS HUMANOS

9.2. ESTÁNDARES LABORALES

9.3. MEDIO AMBIENTE

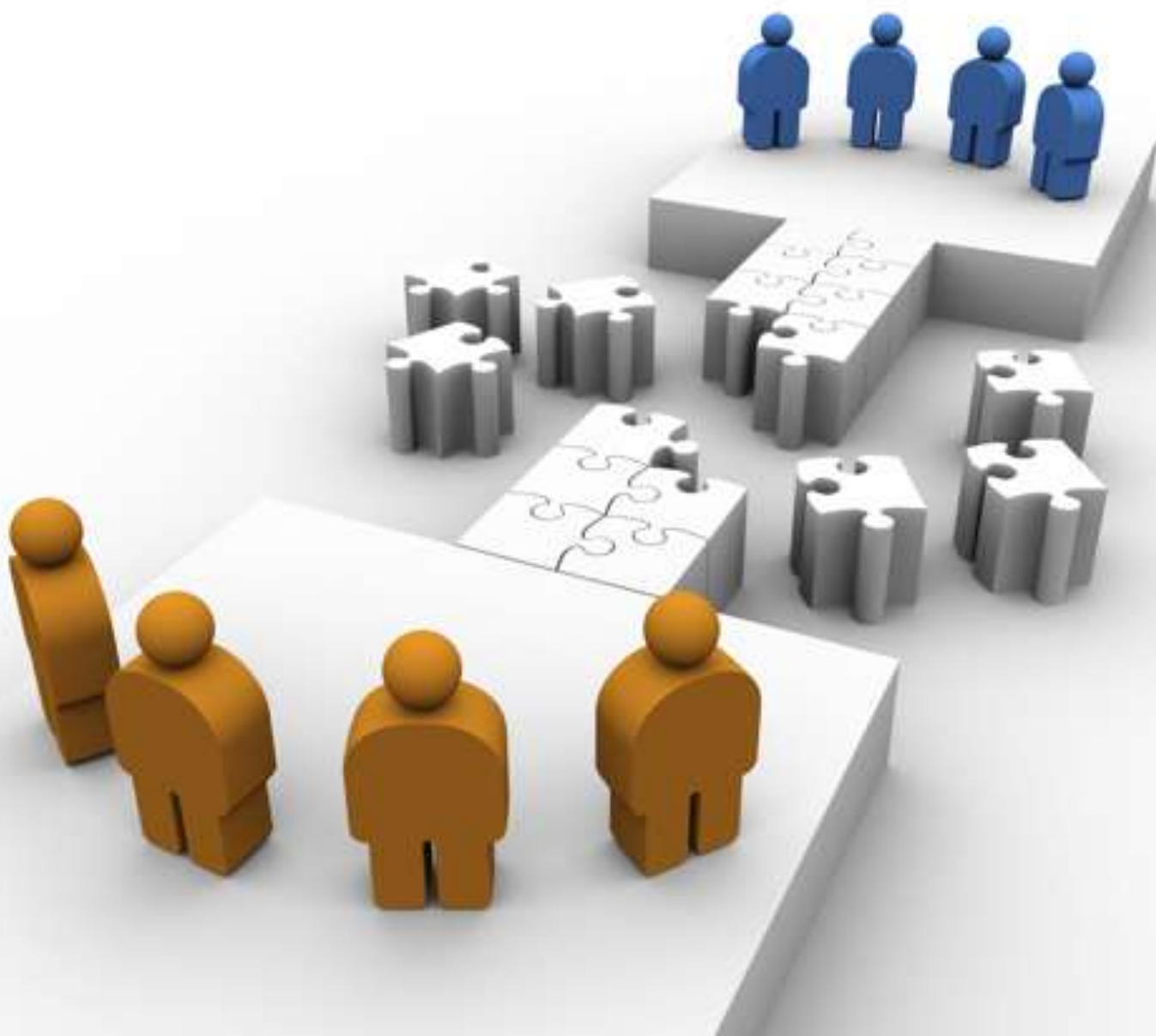
9.4. ANTICORRUPCIÓN

## **10. TABLA DE CONTENIDOS GRI**

## **11. CONCLUSIONES Y RETOS**



# 1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS





## 1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

### DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE (G4.1)



Desde 2011 se viene realizando un ejercicio de reflexión periódico sobre la sostenibilidad de CEM en sus tres dimensiones: social, económica y ambiental. La elaboración del Informe de Sostenibilidad y/o el Informe de Progreso se convierten en una herramienta estratégica para conocer el estado de la organización con cada una de las áreas así como sirve de base para plantear retos que permiten seguir aumentando el compromiso y avanzando.

Las líneas de actuación y medidas adoptadas son compartidas con los grupos de interés de CEM como ejercicio de transparencia, así como para favorecer la interiorización de ciertos compromisos en materia de RSE como una forma diferente de hacer empresa que trascienda a nuestra Organización y se convierta en habitual para el conjunto del tejido productivo de la provincia de Málaga.

Este informe contiene indicadores Sociales, Económicos Ambientales y de Buen Gobierno, que complementan la información económica y la memoria de actividades que anualmente se presentan en la Asamblea General de CEM. Pretendemos con ello proporcionar mayor información a los interesados, en materia de gestión responsable y reforzar el papel de nuestra Organización Empresarial como agente social clave para el sector productivo. Intentamos mantener el ciclo de presentación de los Informes de Sostenibilidad y, en su defecto, el Informe de Progreso para mantener la confianza de los distintos grupos de interés así como para detectar y generar oportunidades de mejora y excelencia empresarial.

Mediante esta declaración, renovamos nuestro compromiso voluntario de seguimiento y aplicación de los 10 Principios en las iniciativas “GLOBAL COMPACT” de Naciones Unidas y otras de carácter ambiental y social las cuales tratamos de poner en equilibrio en las decisiones del día a día, compatibilizando todas ellas, con los demás aspectos de la gestión de la Confederación de Empresarios de Málaga





Nuestra Organización defiende con firmeza que la responsabilidad social corporativa y la rentabilidad de la actividad económica son compatibles y en los tiempos que corren se convierte en una fórmula indisoluble e indispensable para cualquier empresa, asociación o autónomo que quiera mantenerse, diferenciarse y contribuir positivamente en el mercado en el que se encuentra inmerso.

En definitiva, en tiempos convulsos como el presente la apuesta por la ética, la transparencia y el compromiso social, ambiental y económico resulta la base angular de nuestra Sociedad, solo así será posible encontrar soluciones y proyectar un futuro mejor para todos.

***Javier González de Lara y Sarria***



## 2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN





## 2. PERFIL DE LA ORGANIZACION

### 2.1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

#### 2.1.1. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN (G4.3)

Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)

#### 2.1.2. SERVICIOS MÁS IMPORTANTES DE LA ORGANIZACIÓN (G4.4)

CEM fue constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes a todos sus asociados. Entre sus fines se encuentra el ayudar y promover el desarrollo económico y social en la provincia de Málaga y colaborar al mayor bienestar del conjunto del pueblo español, labor que realiza a través del ofrecimiento de servicios en una doble dirección, servicios a los empresarios y también a toda la sociedad malagueña.

Como **FINES y OBJETIVOS** fundamentales de CEM y con carácter general pueden establecerse los siguientes:

- a) Fomentar y defender el sistema de libre iniciativa y la economía de mercado.
- b) Ayudar y promover el desarrollo económico y social en la provincia de Málaga y colaborar al mayor bienestar del conjunto del pueblo español.
- c) Servir de órgano de reunión y coordinación de las Asociaciones, Federaciones y Empresas, fomentando el espíritu de solidaridad entre sus miembros.
- d) Cooperar con las Administraciones y las organizaciones representativas de las restantes fuerzas sociales del país, en orden a conseguir el deseable crecimiento económico, en un entorno de paz social y el logro de una adecuada calidad de vida.

Con este objeto y con la voluntad expresa de ser el órgano de representación del empresariado malagueño, no sólo para la defensa de sus legítimas aspiraciones e intereses, sino de modo fundamental para contribuir en su nombre a la creación de una sociedad cada vez más próspera y justa, CEM desarrolla las siguientes **FUNCIONES**:

- a) Defender, representar y gestionar los intereses profesionales comunes de las empresas malagueñas en relación con las Administraciones y cualesquiera otras instituciones públicas y privadas.



- b) Proporcionar a través de los medios de comunicación el mejor conocimiento de la función socioeconómica desarrollada por la empresa y una imagen adecuada del empresario ante la opinión pública.
- c) Coordinar la negociación o negociar con las organizaciones de trabajadores en la medida que definan las Asociaciones, Federaciones y Empresas miembros de la CEM.
- d) Establecer los instrumentos adecuados para el enlace y cooperación entre las Asociaciones, Federaciones y Empresas adheridas con el fin de asegurar la cohesión y arbitraje de sus intereses, respetando en todo la autonomía de sus miembros en el ámbito de sus competencias privativas.
- e) Promocionar, crear y desarrollar servicios comunes de naturaleza asistencial y programar las acciones necesarias para una mejor gestión y funcionamiento en todos los aspectos de las empresas malagueñas.
- f) Fomentar la comunicación entre los miembros mediante la adecuada labor informativa.
- g) Establecer, mantener y fomentar contactos, vínculos y colaboraciones con otras entidades de análoga naturaleza y finalidad.
- h) Dirigir y desarrollar planes de formación empresarial.
- i) Ejercer cuantas acciones sean precisas en orden al cumplimiento de los fines anteriormente reseñados.

### 2.1.3. UBICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN (G4.5)

C/ San Lorenzo 20, 29001, Málaga





#### 2.1.4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN (G4.6)

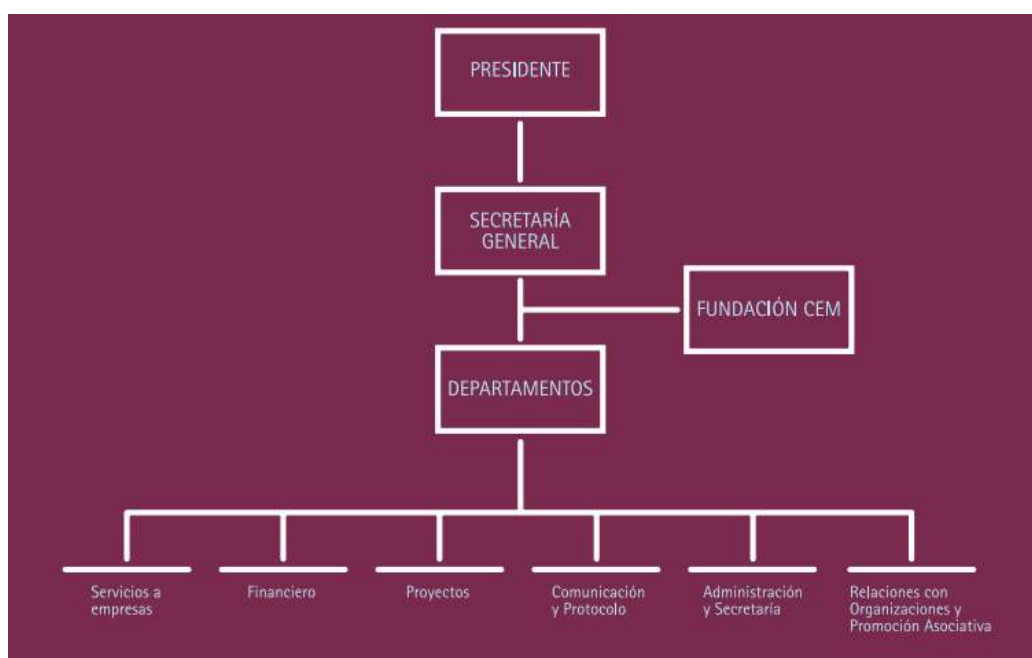
El ámbito de competencia de CEM es provincial. Desarrolla su actividad por y para la provincia de Málaga en su conjunto y de forma específica para atender los intereses y demandas del tejido productivo malagueño.

#### 2.1.5. NATURALEZA Y FORMA JURÍDICA (G4.7)

La Confederación de Empresarios de Málaga es una organización profesional de empresarios de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito provincial, constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes a todas las empresas. CEM está dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, es independiente de la Administración, de las organizaciones de trabajadores y de los partidos políticos.

CEM se constituyó formalmente el 9 de septiembre de 1977, fruto del consenso alcanzado entre los sectores económicos más significativos de la provincia de Málaga. Todo lo anterior, al amparo de la Ley 19/1977 de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación Sindical, Real Decreto 837/77 de 22 de abril y disposiciones complementarias, y se rige con criterios democráticos, por representantes libremente elegidos.

La Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) tiene una estructura directiva compuesta por la Asamblea General: en la que se incluyen todas las empresas y autónomos/as que voluntariamente pertenecen a la Organización. La Junta Directiva en la que toman decisiones los miembros de pleno derecho. Como órgano ejecutivo cuenta con el Comité Ejecutivo. En la jerarquía de la propia organización es necesario destacar al Presidente (Javier González de Lara y Sarria) y la Secretaria General (Natalia Sánchez Romero).







La estructura operativa de la organización se divide en los siguientes departamentos:

- Departamento de Servicios a Empresas
- Departamento Financiero
- Departamento de Proyectos y Formación
- Departamento de Comunicación y Protocolo
- Departamento de Administración y Secretaría
- Departamento de Relaciones con las Organizaciones y Promoción Asociativa

La orientación de servicio de CEM al tejido productivo ha favorecido la vertebración de estructuras de apoyo y prestación de servicios en distintos puntos de la provincia. Actualmente existen 12 Centros de Servicios Avanzados (CELS) que se sirven de las asociaciones locales más relevantes en puntos claves de Málaga: Ronda, Marbella, Antequera, Rincón de la Victoria, Fuengirola, Benalmádena, Coín, Valle del Guadalhorce, Vélez Málaga, Colmenar y Torremolinos. Del mismo modo la puesta en marcha del Club de Emprendedores se presenta como una propuesta de acercamiento proactivo y práctico a emprendedores y empresas start-up, superando a nivel cualitativo y cuantitativo las actividades que venían desarrollándose en el marco de la Unidad de Creación de Empresas ubicada en el Dpto. de Servicios a empresas.

Asimismo, es necesario presentar la existencia de la Fundación CEM, Cultura, Economía y Medio Ambiente como instrumento dependiente de la CEM y creado con el objetivo último de apoyar y devolver valor a la sociedad a través de sus múltiples actividades.

#### **2.1.6. MERCADOS (G4.8)**

CEM, por su naturaleza de organización empresarial, dirige su actividad a empresas así como a asociaciones sectoriales y locales. Actualmente está integrada por más de 97 asociaciones y 40.000 empresas y autónomos lo que demuestra la relevancia social de las actividades de defensa y promoción de los intereses del tejido productivo y le convierte además en organización empresarial clave para otras instituciones y organismos del ámbito provincial y autonómico así como a públicos de otro calado, como emprendedores u otros como jóvenes, centros educativos, etc. y otros que resultan de interés estratégico para valorizar la imagen del empresario como solución a la crisis y por su papel como dinamizadores económicos y de empleo. En todo caso, el núcleo de la actividad de CEM se centra en dar servicios al tejido productivo en su conjunto.

#### **2.1.7. CADENA DE SUMINISTROS (G4.12)**

Dado que CEM es una organización empresarial que presta servicios al empresariado en la provincia de Málaga la cadena de suministros se simplifica. La actividad puede encuadrarse en el sector servicios con lo que no se requieren "materias primas" básicas para la elaboración de un producto final. Entre los proveedores principales se encuentran todos los relacionados con el material de oficina, telecomunicaciones y suministros eléctricos, entre otros. Por otro lado, para el desarrollo de actividades propias de CEM y



ejecución de proyectos se cuenta con proveedores de distinta índole: consultoras tecnológicas, empresas de comunicación y marketing, espacios para celebración de eventos, consultoras especializadas, etc.

Como política general de la Organización se intenta priorizar la elección de proveedores que formen parte de la base asociativa de forma que se favorezca la creación de un ecosistema de colaboración, confianza, establecimiento de alianzas y aprovechamiento de sinergias.

#### **2.1.8. CONVENIO COLECTIVO (G4.11)**

El equipo humano en su conjunto se rige por el convenio de Oficinas y Despachos de Málaga en cuya negociación interviene CEM directamente como representante de la actividad del sector y ha sido referente para la articulación del sector en otras provincias a nivel laboral.

Además en CEM contamos desde 2011 con un Código Ético y de Conducta que sirve como referente para el desarrollo de la actividad laboral y profesional en el seno de la Organización.

### **2.2. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN**

#### **2.2.1. DIMENSIONES PRINCIPALES (G4.9)**

Actualmente el equipo humano de CEM está compuesto por 16 personas, 15 en la sede operativa de la organización empresarial y 1 en las instalaciones de Turismo Andaluz en comisión de servicio. Se trata de un equipo especializado y multidisciplinar que asume las responsabilidades de la organización y las competencias vinculadas a cada uno de los departamentos que constituye su estructura técnica-funcional.

En cuanto a la dimensión económica de la Confederación de Empresarios de Málaga señalamos que para el ejercicio 2013 se ha contado con un presupuesto de 1.106.190,0€, respecto a 2014 el presupuesto total asciende a 999.100 €.

En 2014 la organización estaba compuesta por 97 asociaciones sectoriales, comarcales de Málaga y provincia que integran y forman parte activa de la CEM. En cuanto a PYMES y autónomos superan los 40.000 los que se encuentran representados en nuestra organización y por los que trabajamos cada día con el ánimo de ofrecerle servicios y proyectos que favorezcan su competitividad, consolidación y crecimiento en el mercado.



### 2.2.2. OTRAS DIMENSIONES (G4.10)

El equipo humano de CEM desarrolla su trabajo en la organización con un contrato indefinido, solo en un caso, el contrato está asociado a un proyecto con fecha de ejecución determinada.

La distribución por género del personal está muy equilibrado, 9 mujeres y 7 hombres. Además en la alta dirección hay un equilibrio positivo, la figura del Presidente la ostenta Javier González de Lara mientras la de Secretaria General la ejerce Natalia Sánchez Romero.

En CEM no solo se recurre a trabajadores por cuenta propia para desarrollar funciones estructurales y continuadas de la Organización, si bien es cierto que vinculado a determinados proyectos se recurre a la subcontratación de paquetes de trabajo que siempre se coordinan y supervisan por parte del personal propio.

Desde 2013 la plantilla ha mantenido su número en términos absolutos si bien es cierto que algunos de los proyectos ejecutados son los que han propiciado un cambio de persona y actuación pero si manteniendo el número total en 16 personas.







## 2.3. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN (G4.13)

Es necesario destacar tres cuestiones claves en el período de análisis de este Informe de Sostenibilidad:

### - Configuración del Comité Ejecutivo CEM

A este respecto hay que lamentar el fallecimiento de D. Carlos Blázquez, Presidente de ASAJA y miembro del Comité Ejecutivo ejerciendo el rol de Tesorero. Una enfermedad ha supuesto que el Comité Ejecutivo de CEM tuviera que reconfigurarse pero no recomponerse de la enorme pérdida que ha supuesto no contar con esta gran persona del mundo organizativo.



### - Cambios en la estructura de personal e instalaciones

Es necesario reconocer que como consecuencia de la crisis se produjo una reducción de personal en el último trimestre de 2012 de 4 personas, 2 de ellas asociadas al programa Andalucía Orienta y debido a la problemática de renovación del programa con la Junta de Andalucía y 2 personas más asociadas al Departamento de Formación puesto que se produjo un cambio en la normativa y volumen de planes formativos impartidos en un primer estadio. Esta contracción de la plantilla fue acompañada del cierre de uno de los centros de CEM dedicado de forma exclusiva a formación, Edificio Galaxia y todo pasó a centralizarse en la sede principal de la organización (C/ San Lorenzo). En todo caso, CEM ha sabido adaptar su rol en este ámbito diversificando sus programas formativos y no concentrando todos sus esfuerzos en la FPE de forma que se combinan programas de formación para desempleados y trabajadores con formación privada así como organización de jornadas, seminarios y talleres en el marco de proyectos y actuaciones de CEM, esto implica que las aulas habilitadas en ocasiones sean insuficientes y se recurra



a aulas y espacios para eventos, jornadas... externos. Esta explicación viene a matizar que el plantel de profesores y ponentes si responde a contrataciones externas de empresas o profesionales, si bien en numerosas ocasiones se cuenta con el propio equipo como parte de su actividad para impartir charlas, conferencias, etc.

#### **- Proyección a nivel andaluz del Presidente de CEM**

El presidente de CEM, Javier González de Lara y Sarria combina su responsabilidad al frente de la patronal malagueña con la presidencia en la Confederación de Empresarios de Andalucía. Responsabilidad que asume desde enero de 2014 y que conviene reseñarse porque ha supuesto en cambio significativo para la Confederación de Empresarios de Málaga, si bien sigue ejerciendo sus responsabilidades con diligencia y compatibilizando esa dualidad territorial y empresarial a la que actualmente se enfrenta.

## **2.4. ENTORNOS DE RELACIÓN, APOYO DE INICIATIVAS Y PARTICIPACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES POR PARTE DE CEM**

### **2.4.1. PRINCIPIOS DE PRECAUCIÓN (G4.14)**

El principio de precaución que sirve de referencia para el desarrollo de todas las actividades desarrolladas por la Confederación de Empresarios de Málaga se rige por la Declaración de Río sobre el medio ambiente firmada en 1992. No obstante, desde CEM entendemos como principio de preocupación esa capacidad de evaluar el alcance y consecuencias de cualquier acción acometida en las tres dimensiones social, económica y ambiental y no restringimos la aplicación de este principio únicamente a la última.

### **2.4.2. INICIATIVAS A LAS QUE ESTÁ ADHERIDA LA ORGANIZACIÓN (G4.15)**

Desde 2010 CEM está adherida a los 10 Principios del Global Compact siendo un firme defensor de las propuestas hechas de manera transversal por Naciones Unidas en todo el tejido productivo y justo favoreciendo el conocimiento, difusión y alcance de la iniciativa favoreciendo la adhesión de empresas de toda la provincia de Málaga.

Otra iniciativa que conviene subrayar es el Foro de Empresas Socialmente Responsables que promueve la propia CEM y dinamiza.

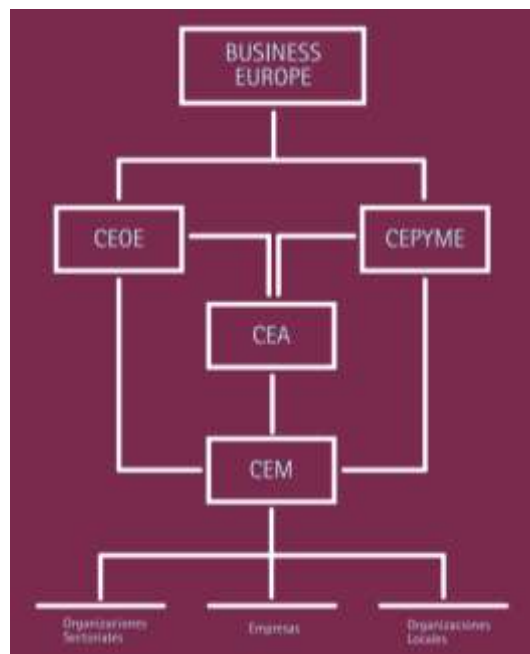
Asimismo, se une a aquellas declaraciones de principios y compromisos internacionales en materia ambiental, social y económica.



### 2.4.3. ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES EN LAS QUE ESTÁ INMERSA (G4.16)

Dado que la naturaleza de CEM es en sí mismo representar y defender los intereses del empresariado malagueño el número de asociaciones, comisiones de trabajo, órganos de decisión y representatividad en los que está presente es innumerable. Además de la coordinación estrecha con la patronal nacional (CEOE) y andaluza (CEA) tiene una fluida relación con CEPYME y CEAT.

A su vez interviene en órganos de participación tales como el Consejo Social de la Ciudad de Málaga, el Consejo Social de la Universidad de Málaga, Foro de Turismo, así como comisiones técnicas en corporaciones locales de la provincia y de otros agentes sociales, tanto sindicatos como otros de carácter empresarial, por ejemplo, la Cámara de Comercio de Málaga.



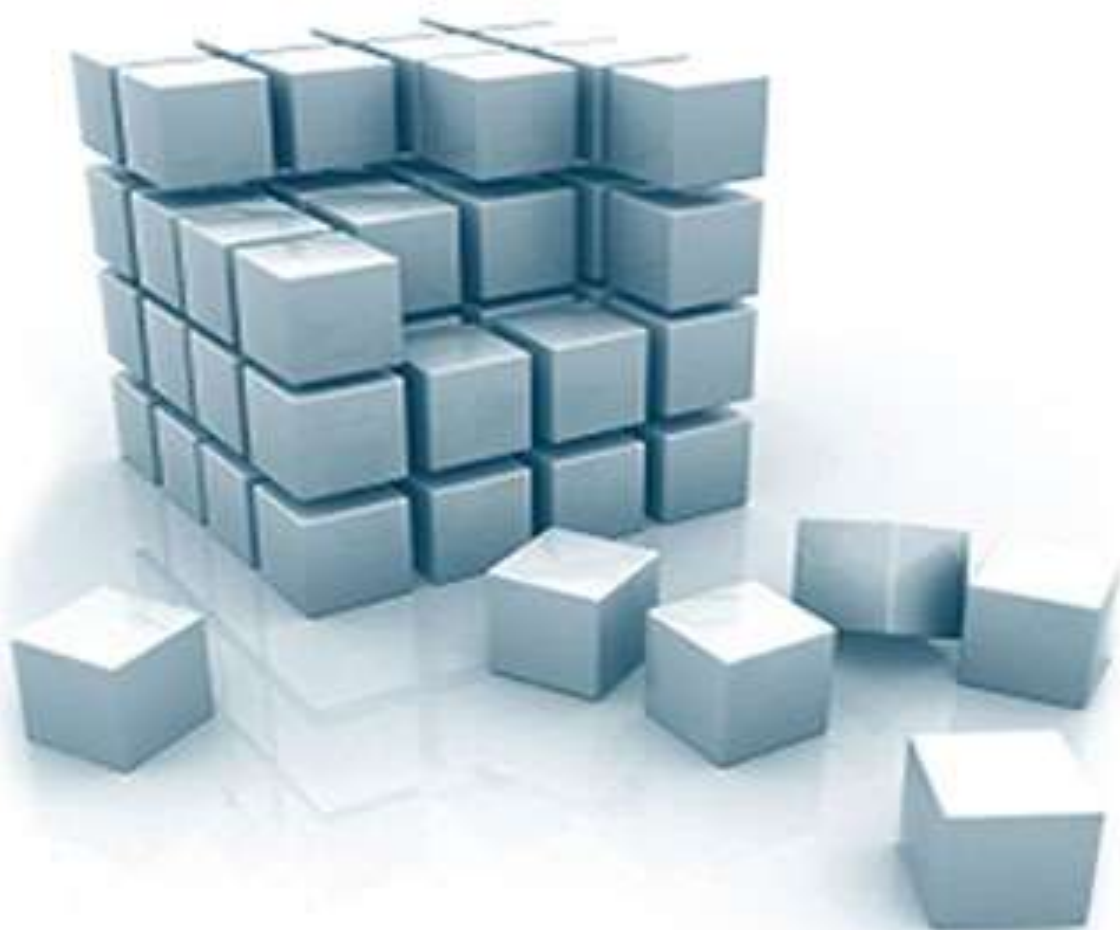
### 2.4.4. PREMIOS Y DISTINCIONES

En las anualidades objeto de la memoria el único premio o distinción significativa ha sido la Medalla de la provincia promovida por la Diputación de Málaga. En todo caso, desde CEM consideramos que la máxima satisfacción como Organización Empresarial es seguir contando con la confianza del tejido empresarial así como de administraciones y otros agentes que cuentan con CEM para el desarrollo de actividades en pro de la competitividad y el desarrollo socioeconómico de Málaga.





## 3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA







### 3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

#### 3.1. INFORME DE ESTADOS FINANCIEROS (G4.17)

La Confederación de Empresarios de Málaga mantiene un compromiso de equilibrio financiero así como de autosuficiencia en la generación de recursos propios derivados tanto de proyectos como de las cuotas de sus asociados. En este sentido, se trata de una organización de carácter privado, si bien se evidencia una relación frecuente con la administración pública para la que desarrolla proyectos, no se trata de una entidad soportada por el Estado.

El presupuesto de los años objeto de la memoria corresponde con 1.106.190, 08 en 2013 y 999.100,00 € en 2014. La dimensión económica de la institución se ha visto mermada en los últimos años pero se trabaja por mantener un adecuado equilibrio financiero. En el apartado correspondiente se desglosan los indicadores de desempeño económico con mayor lujo de detalles.

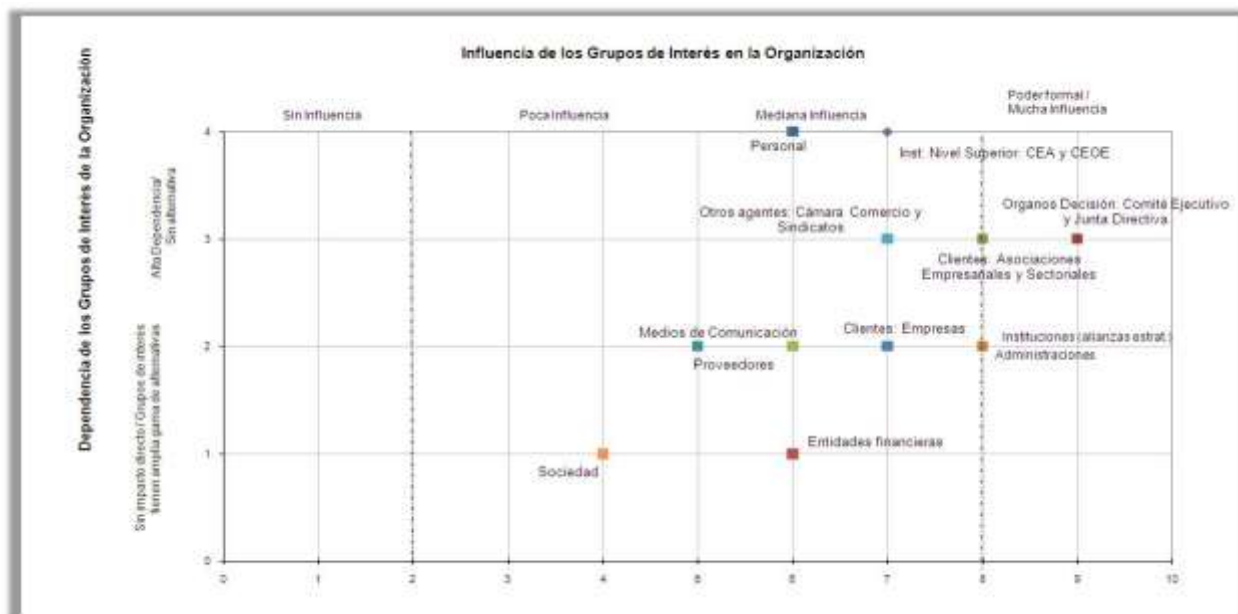
#### 3.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DE LA MEMORIA (G4.18)

Los contenidos incluidos en la memoria de sostenibilidad de la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), reflejan el perfil de la entidad, centrándose en los aspectos sociales, económicos y ambientales.

En la memoria se han analizado cuales son nuestros grupos de interés y la identificación de riesgos con cada uno de ellos. Este procedimiento nos permite priorizar y diseñar un conjunto de medidas coherentes con la misión, visión y valores de CEM como Organización empresarial más representativa en la provincia, así hace posible el establecimiento de un plan de acción acorde con lo anterior.

La elaboración del Informe de Sostenibilidad parte de una identificación y priorización de grupos de interés así como de la medición de impacto de las actividades desarrolladas por la Organización Empresarial, de esta forma se cumple con los aspectos de materialidad y exhaustividad exigidos por el estándar del Global Reporting Initiative (GR4) que han servido como pilar para fundamentar los indicadores y contenidos del informe.





En definitiva, se ha desarrollado este Informe intentando integrar a los grupos de interés favoreciendo el diálogo establecido con los mismos y analizando los temas más relevantes para ellos así como aquellos que pueden suponer un mayor impacto y alcance para los intereses, objetivos y esencia de la organización.

En cuanto al **contexto de sostenibilidad** se ha abordado intentando tener en consideración las tres dimensiones de la sostenibilidad: social, económica y ambiental. La aplicación de estas tres dimensiones se intenta desarrollar siempre priorizando la proximidad, es decir, considerando el alcance en el entorno más cercano a la actividad de la propia organización.

La **calidad** del Informe se presume gracias a la utilización del estándar internacional GRI.

En cuanto al **principio de equilibrio**, CEM ha contemplado en igual medida aquellos aspectos donde tenemos un desempeño positivo así como aquellos en los que la Organización aún debe avanzar y seguir trabajando. La elaboración de la memoria sirve para identificar los puntos de mejora y para seguir proponiendo líneas orientadas a la excelencia.

Respecto a la **precisión**: la información incluida es tanto de carácter cuantitativo como cualitativo intentando recoger solo aquellos datos relevantes para evaluar el enfoque y progreso en cada una de las cuestiones claves para la Organización.

**Puntualidad**: Se establece una periodicidad anual para la elaboración de las próximas memorias y se asume el compromiso de seguir el estándar GRI para facilitar la reflexión continuada, si bien en esta ocasión diversas circunstancias ha motivado que este Informe de Sostenibilidad tenga carácter bianual e incluya los ejercicios 2013 y 2014. En 2012 se presentó por parte de CEM el primer Informe de Progreso relativo a la anualidad de 2011.



Se reconoce no haber elaborado el Informe de Sostenibilidad relativo al ejercicio 2012 por diversos motivos que llevaron a CEM únicamente a renovar el compromiso con el Pacto Mundial a través del Informe de Progreso y poniendo en valor nuevamente la importancia estratégica para la transparencia, el buen gobierno y la sostenibilidad de nuestra Organización la elaboración de esta memoria.

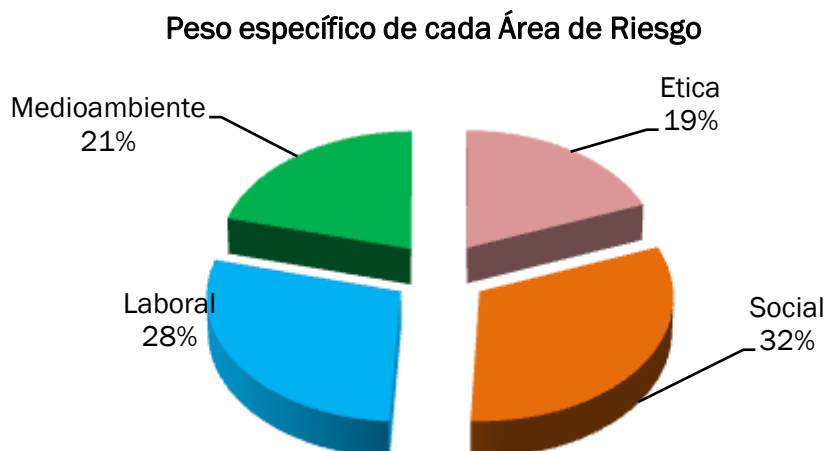
**Claridad:** Nos hemos esforzado para que la información que recoge la memoria esté estructurada, sea manejable, accesible y comprensible para los grupos de interés.

**Fiabilidad:** Contamos con los procesos y los registros de todas las actividades que hemos desarrollado para la elaboración de la memoria, desde el análisis de los grupos de interés, a nuestros análisis de riesgos de sostenibilidad, de forma que se puedan evaluar y garantizar la fiabilidad de los datos y la información que contiene así como darle continuidad a la evaluación y mejora de los mismos con un sistema de indicadores estandarizados y homogéneos.

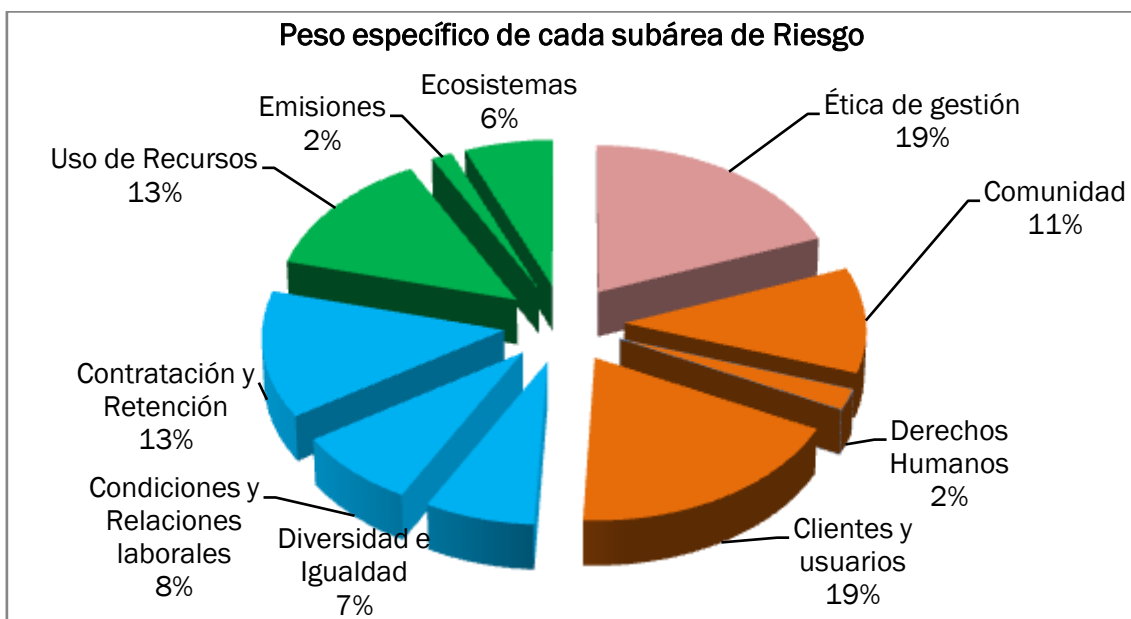
### 3.3. ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS (G4.19)

El punto de partida del Informe de Sostenibilidad ha sido la identificación y priorización de riesgos de la Organización en torno a 4 áreas de la sostenibilidad: ética, social, laboral y medioambiental.

Cada una de estas áreas además responde a una subdivisión específica. En cuanto a la ÉTICA se analizaba por un lado la gestión ética y por otro el soborno y la corrupción. En relación al área SOCIAL se centra la atención en la comunidad, los derechos humanos, los asociados como clientes, los empleados. En el plano LABORAL se analiza la diversidad e igualdad, las condiciones y relaciones laborales y por último, la contratación y retención del talento. En la última área, el MEDIO AMBIENTE, se analizan las emisiones, el uso de recursos y el ecosistema.







### 3.4. COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN (G4.20)

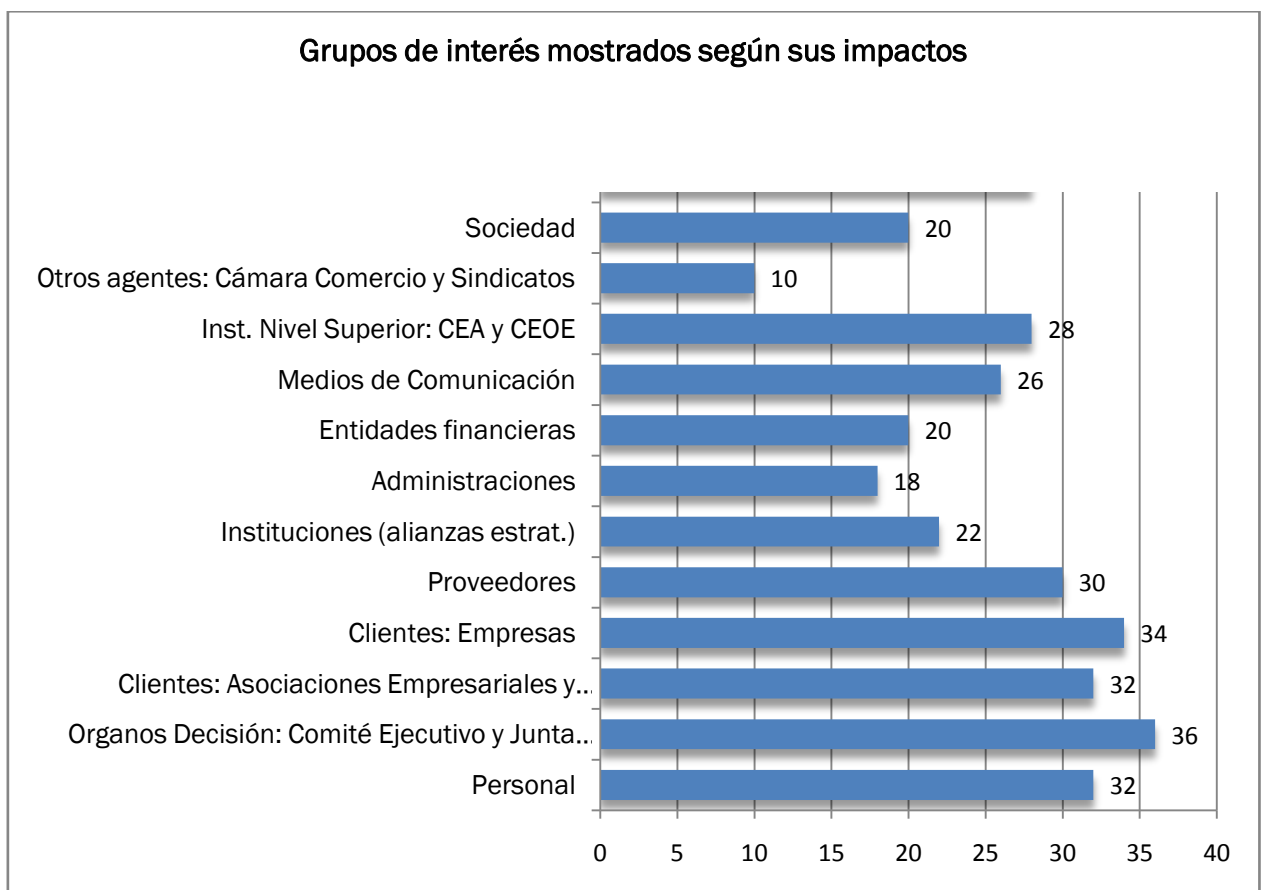
Los impactos detectados en cada sub-área se han analizado desde el prisma interno viendo cómo podrían afectar en el plan estratégico y operativo de CEM. Asimismo, se ha intentado realizar un análisis intentando tener presente el punto de vista de los distintos grupos de interés.

Área de Riesgo	ETICA	SOCIAL			LABORAL			MEDIOAMBIENTE		
Sub-área de riesgo	Ética de gestión	Comunidad	Derechos Humanos	Cientes y usuarios	Diversidad e Igualdad	Condiciones y Relaciones laborales	Contratación y Retención	Uso de Recursos	Emisiones	Ecosistemas
<b>Descripción breve de ejemplo de riesgos que en cada sub-área pueden perjudicar a CEM</b>	Los rumores y escándalos sobre comportamientos no éticos en determinadas organizaciones empresariales afectan a la imagen y reputación de CEM y en cierta medida afectan a que se produzcan juicios y valoraciones sobre la gestión ética de la misma.	Las numerosas cuestiones realizadas en torno al papel y utilidad de las Organizaciones Empresariales afecta a la percepción de la comunidad sobre el rol de CEM	La inexistencia del análisis del cumplimiento de los derechos humanos como requisito de acceso a CEM	La pérdida de confianza sobre el poder de interlocución de CEM como misión principal afectaría a la configuración de la base asociativa	La existencia de agravios comparativos entre el equipo humano de CEM afectaría al clima laboral y productividad en la Organización en su conjunto	La percepción negativa de las condiciones y relaciones laborales en el ámbito interno podrían generar un pérdida de credibilidad del papel de CEM como agente social	Una rotación alta de la plantilla podría generar importantes problemas estructurales sobre la eficiencia de la Organización	La no racionalización de recursos puede suponer al mismo tiempo un problema de imagen y de gestión en general	La inexistencia de políticas específicas sobre las emisiones de CO2 principalmente podría suscitar críticas negativas a CEM incluso cuando su impacto en este sentido es bajo	No establecer políticas concretas dirigidas a proteger el ecosistema empresarial en la dimensión ambiental puede suponer pérdida de confianza sobre el papel social de las Organizaciones Empresariales
<b>Valor Organización</b>	5	3	1	5	3	3	5	5	1	3

### 3.5. COBERTURA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN (G4.21)

Los grupos de interés son un pilar básico en cualquier Informe de Sostenibilidad pero máxime en la Confederación de Empresarios de Málaga ya que es una Organización Empresarial de servicios cuya esencia es la defensa y promoción de los intereses del empresariado como grupo de interés principal pero que tiene muy presente su papel como agente económico en conjunto de la Sociedad. Del mismo modo, la integración y valoración del impacto para el equipo humano y órganos de decisión y dirección de CEM son claves para la toma de decisiones y elección de líneas estratégicas.

Con el ánimo de poner de manifiesto lo expuesto en relación a la cobertura de los aspectos materiales en el ámbito interno y externo se incluye un gráfico que representa la importancia de cada área y sub-área para cada uno de los grupos de interés identificados.





### **3.6. REFORMULACIÓN DE LA INFORMACIÓN RESPECTO MEMORIAS ANTERIORES (G4.22)**

Se ha realizado una reformulación sobre el período de cobertura de la memoria en esta ocasión atendiendo al ritmo de actividad de CEM y la carga de trabajo del equipo humano intentando así cumplir el doble compromiso de la misma con la Sostenibilidad y la reflexión periódica al respecto marcando objetivos y analizando logros y la gestión del tiempo, el talento y la carga de trabajo del personal implicado.

### **3.7. CAMBIOS EN EL ALCANCE Y LA COBERTURA DE LA MEMORIA RESPECTO MEMORIAS ANTERIORES (G4.23)**

Se han realizado tres cambios principales sobre el alcance y la cobertura respecto al primer Informe de Sostenibilidad elaborado por CEM. El primero derivado del principio de materialidad. En esta memoria se ha hecho un esfuerzo superior para ajustar los indicadores y análisis a aquello que realmente resultaba relevante para CEM por su ámbito de actividad y enfoque estratégico. En segundo lugar, el sistema de indicadores de medición ya estaba consolidados con lo que el seguimiento y detección de cambios y progresos tiene mayor solidez en este Informe. El último cambio sustancial planteado es la bianualidad como período de elaboración de la memoria en esta ocasión.



## 4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS





## 4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### 4.1. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS (G4.24)

Los Grupos de Interés identificados por la Confederación de Empresarios de Málaga han sido:

- Clientes I: Asociaciones Empresariales
- Clientes II: Empresas
- Equipo Humano
- Órganos de Decisión: Comité Ejecutivo, Junta Directiva y Asamblea General
- Proveedores
- Instituciones (Alianzas Estratégicas)
- Administraciones Públicas
- Entidades Financieras
- Medios de Comunicación
- Instituciones Nivel Superior: CEA, CEOE, CEPYME
- Otros agentes representativos del tejido productivo: Cámara de Comercio de Málaga, sindicatos...
- Sociedad

### 4.2. ELECCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS (G4.25)

Para la identificación de grupos de interés se ha seguido el siguiente procedimiento: evaluación de la dirección objetiva de los servicios de la organización, convenios y alianzas.

Para la priorización de los grupos y la categorización de los mismos se ha propuesto como criterio clave la influencia que éstos ejercen sobre nosotros, evaluando en qué medida son nuestra razón de ser y a los que nos debemos. En este sentido, los asociados tanto empresas como asociaciones constituyen el máximo exponente de nuestra actividad, seguidos de otros grupos que con un menor grado de influencia también son para CEM pieza clave. De forma complementaria, se ha utilizado el criterio de dependencia, éste referido a la capacidad que tienen los grupos de interés de elegir otra alternativa a la propuesta por CEM. En este sentido se pone de manifiesto que si bien la pertenencia a la Confederación de Empresarios de Málaga es voluntaria, la representatividad de la Organización y su naturaleza de patronal nos posiciona de forma privilegiada, especialmente con los siguientes grupos de interés: empresas, asociaciones así como con medios de comunicación para quienes suponemos una fuente de opinión importante para la evaluación de temas económicos y empresariales. Del mismo modo, como resultado del trabajo acometido por la Organización de relacionarse y conformar alianzas sólidas con distintas instituciones de la provincia en los últimos años, esto nos proporciona una mayor dependencia mutua para seguir abordando líneas de actividad estratégicas que además

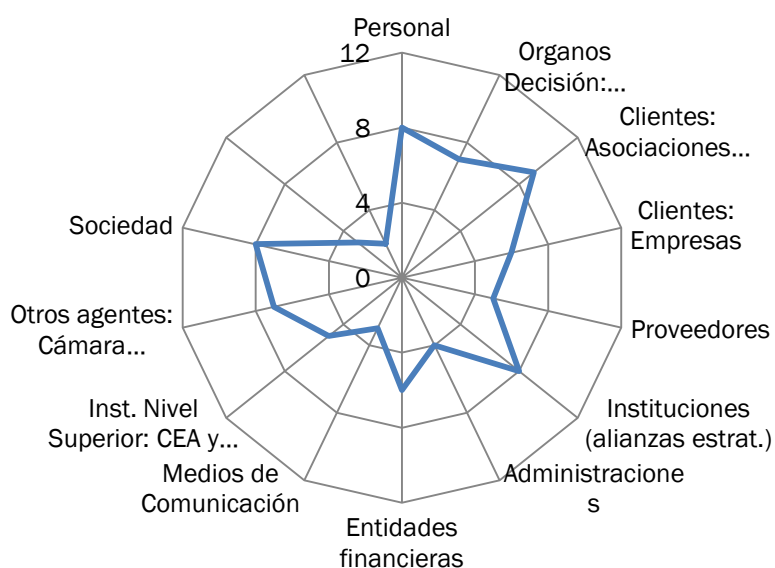


suponen una fuente de ingresos para la Organización a través de encomiendas de gestión, proyectos u otras colaboraciones de mutuo beneficio.

### Grupos de Interés Ordenados por Dependencia



### Grupos de Interés Ordenados por Influencia







#### 4.3. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS (G4.26)

La relación con los grupos de interés es muy fluida porque de ella depende en cierta medida la buena marcha de la Confederación de Empresarios de Málaga. Siendo la misión principal la defensa y promoción de intereses del empresariado parece lógico que el establecimiento de un flujo de comunicación constante sea un continuo en la forma de operar de CEM. Además de las reuniones establecidas para la toma de decisiones e información continuada con asociados como Comité Ejecutivo, Junta Directiva y Asamblea General en los últimos años se han introducido otras fórmulas como la reunión de Secretarios Generales y Gerentes de Empresas y Asociaciones, la puesta en funcionamiento de mesas de trabajo o iniciativas que en torno a un tema dan la posibilidad de tener una interlocución o contacto más directo y continuado con los diferentes grupos de interés y no exclusivamente con asociados.

Por otro lado, para mantener una vía de comunicación abierta con el equipo humano se recurre a reuniones periódicas de coordinación así como reuniones específicas para tratar cualquier tema operativo o estratégico para la Organización.

#### 4.4. CUESTIONES QUE SURGEN DEL DIÁLOGO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS (G4.27)

El diálogo con los grupos de interés siempre se ha valorado positivamente porque de él se derivan oportunidades para el desarrollo y avance de la Organización. En los últimos años la visión abierta a las propuestas internas y externas ha dado pie a un incremento del volumen de actividades y proyectos desarrollados y una repercusión positiva en la reputación e imagen de confianza y solvencia técnica de CEM en distintos ámbitos tanto públicos como privados.

CEM aspira a no perder nunca de vista que es un instrumento constituido por y para el tejido productivo malagueño con lo que el diálogo con ellos como principal grupo de interés así como de aquellos otros que hacen posible esa orientación es clave y en cierta medida es del que depende tanto el éxito de cada una de las propuestas acometidas como la función social que tenemos como Organización empresarial.







## 5. PERFIL DE LA MEMORIA





## 5. PERFIL DE LA MEMORIA

### 5.1. PERÍODO CUBIERTO POR LA MEMORIA (G4.28)

La información que contiene este informe de Sostenibilidad hace referencia a los ejercicios 2013 y 2014.

### 5.2. CICLO DE PRESENTACIÓN DE LAS MEMORIAS (G4.30)

La periodicidad de presentación de memorias de Sostenibilidad relativas a nuestra Organización, está establecida de forma voluntaria con carácter anual si bien en esta ocasión se presenta incluyendo dos anualidades. Contemplamos este hecho positivo para el seguimiento y medición de los indicadores y aplicación del principio de comparabilidad entre periodos uniformes.

Esto facilita a su vez la calidad de la información y periodicidad en plazo relativamente corto de tiempo, considerando sirve para una mayor utilidad, de los grupos de interés y partes interesadas.

Este informe sirve a su vez como Informe de Progreso en el seguimiento de los Diez Principios de la Iniciativa Global Compact de Naciones Unidas, iniciativa de la que es firmante y precursor CEM desde 2010.

### 5.3. PUNTO DE CONTACTO PARA LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON SU CONTENIDO (G4.31)

Para cualquier duda o consulta relativa a la información contenida en la presente memoria, pueden ponerse en contacto con **Patricia P. Iglesias Sánchez**, Coordinadora del Departamento de Proyectos, en la siguiente dirección de correo: [piglesias@cem-malaga.es](mailto:piglesias@cem-malaga.es).

### 5.4. OPCIÓN DE CONFORMIDAD (G4.32)



Esta Memoria se ha realizado según la opción "esencial o core" de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI4.

El índice de contenidos GRI se encuentra al final de la presente memoria.



### 5.5. VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA

No se realiza verificación externa de la Memoria si bien se ha contado con la guía del estándar GR4 y el apoyo de una consultora especializada en la materia, Roadmap.

En todo caso, el propósito de CEM al presentar su Informe de Sostenibilidad es que sean los distintos Grupos de Interés los que la sometan a juicio y valoración y con sus propuestas y observaciones nos permitan mejorar en la sostenibilidad económica, social y ambiental de la Confederación de Empresarios de Málaga.





## 6. ESTRUCTURA DE GOBIERNO





## 6. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

La Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), como organización profesional de empresarios/as de carácter confederativo e intersectorial de ámbito provincial y constituida para la defensa, coordinación, representación y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, dirige sus decisiones de gobierno conforme a la siguiente estructura:

**Asamblea General:** Constituida por todas las organizaciones miembros, empresas y autónomos y por asociaciones sectoriales y territoriales. En este órgano se ven representados todos los asociados diferenciándose entre miembros de pleno derecho con voz y voto y miembros asociados con voz pero sin voto. Así mismo, las asociaciones sectoriales y territoriales tienen un número de representantes que se corresponde con su representatividad. La Asamblea se reúne con carácter ordinario una vez al año y es el acto de toma de decisión más relevante de la Organización, donde se ratifican las cuentas anuales y el presupuesto para el siguiente año, y se presentan las principales actividades y servicios acometidos por CEM.

**Junta Directiva:** En la Junta Directiva participan los asociados de pleno derecho, asistiendo solo un representante por cada empresa y asociación. Este órgano de decisión se convoca una vez cada dos meses. Se busca la aprobación y consenso para la puesta en marcha de nuevas iniciativas, servicios y adhesión de nuevos socios, entre otras cuestiones.

**Comité Ejecutivo:** Está formado por 12 representantes: Presidente, Secretaria General, Tesorero, Contador, 3 Vicepresidentes y 6 vocales. El Comité es el Órgano de Gobierno de máxima representación en la toma de decisiones de CEM, se reúne con carácter ordinario una vez al mes y en estos encuentros se adoptan los acuerdos y decisiones de mayor relevancia. No obstante, siguiendo el principio de transparencia, coherencia y participación, siempre son validadas por la Junta Directiva.







## 7. ÉTICA E INTEGRIDAD





## 7. ÉTICA E INTEGRIDAD

CEM cuenta desde 2011 con un **Código Ético**, un **Código de Conducta** y una **Política de Gestión Ética** que sirve de guía para todos los integrantes internos y externos de la Organización y que tienen vínculo directo con la misma. Asimismo, desde 2013 se promueve y dinamiza el **Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables** de la Provincia de Málaga que cuenta también con un Código Ético y 10 retos que son rubricados y seguidos igualmente por CEM por convencimiento propio.

Siendo posible consultar los documentos referidos para un mayor detalle se hace la siguiente síntesis sobre el Sistema de Gestión Ética. La propuesta realizada por CEM en torno a la ÉTICA y la INTEGRIDAD se adopta voluntariamente y en coherencia con nuestra vocación de servicio al tejido productivo malagueño. Se establece y afecta a todas las personas del equipo de CEM así como a las empresas y asociaciones sectoriales y territoriales que comparten los valores y esencia de CEM formando parte de su base asociativa. En la misma dirección, garantizamos a través del Código Ético y de Buen Gobierno el desarrollo de nuestras actividades y prestación de servicios integrando como máxima la sostenibilidad en todos sus niveles: económico, social y ambiental, siempre fijando como mínimo lo establecido en la ley y como máximo nuestro compromiso constante con la mejora continua y la excelencia.



Nuestros valores son **COMPROMISO; PRODUCTIVIDAD Y RIGOR, CAPACIDADES; CREATIVIDAD E INNOVACIÓN y CALIDAD Y EXCELENCIA** siempre **al servicio y en beneficio de pymes, autónomos y asociaciones empresariales y por ende, de la Sociedad** en su conjunto. Nuestra razón de ser y el motivo de que la Confederación de Empresarios de Málaga tenga sentido es precisamente satisfacer las demandas de nuestros Grupos de Interés y ser una pieza clave en la concertación como agentes económicos más representativos del tejido productivo de la provincia de Málaga.



## 8. NUESTRO DESEMPEÑO







## 8. NUESTRO DESEMPEÑO

### 8.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA

#### 8.1.1. ENFOQUE DE GESTIÓN ECONÓMICA

Sobre la dimensión económica de la Confederación de Empresarios de Málaga se aplican los siguientes Enfoques y Políticas:

- **Servicio y Defensa al Asociado:** dado que es la razón de ser de nuestra Organización y por contar con una masa crítica suficiente de empresarios/as y asociaciones, esto ha derivado en la vertebración de un sistema de representación eficiente y relevante en los foros en los que corresponde. Así mismo, la voluntaria pertenencia a nuestra Organización empresarial se convierte en una vía de ingresos que apoya el soporte de la propia estructura.

- **Calidad, Rigor, Profesionalidad y Respuesta:** todos estos valores son la base del buen funcionamiento e imagen que proyecta CEM a la sociedad. La preocupación por la excelencia empresarial, la orientación al logro y al servicios de las pymes y autónomos a los que debemos nuestra existencia como agrupación empresarial rigen la actividad cotidiana, las líneas estratégicas y tienen su implicación sobre la definición y enfoque de gestión económica de la misma.

- **Beneficios:** como Asociación Empresarial de carácter confederativo provincial y de forma intrínseca a nuestra naturaleza, somos una organización sin ánimo de lucro. No obstante, las actividades se desarrollan con la motivación de mantener la estructura y propiciar un crecimiento continuado y sostenible en el tiempo que responda a las necesidades y realidad del tejido productivo en su conjunto.

- **Endeudamiento:** pese a la delicada situación económica que afecta también directamente a la Confederación de Empresarios de Málaga, y ante la que tenemos una especial sensibilidad por la afección directa sobre las pymes y autónomos que nos integran, gozamos de una situación de endeudamiento aceptable. La liquidez de la organización está resentida pero se dispone de los mecanismos de solvencia suficientes para afrontar los pagos y las obligaciones económicas. Como regla de endeudamiento se plantea que los recursos ajenos de las entidades financieras deben ser menores al 60% sobre el resto de recursos.

- **Impuestos:** siempre conforme a la legislación vigente en materia fiscal.

- **Reversión a la Sociedad:** de forma complementaria a la actividad organizativa se constituye la Fundación CEM como instrumento operativo para devolver valor a la sociedad y establecer actuaciones directas sobre causas de interés en el ámbito Cultural, Económico y Medioambiental.



- **Soborno y Corrupción:** en el Código Ético y de Buen Gobierno se ha establecido una línea clara al respecto mostrando una total desaprobación para el conjunto de la organización, máxime cuando la “Ética en los Negocios” se plantea como el riesgo percibido más crítico por parte de nuestros Grupos de Interés.

Las personas responsables del desarrollo de políticas y enfoques de dimensión económica son Javier González de Lara y Sarria en calidad de Presidente, Natalia Sánchez Romero, como Secretaria General y dentro del Comité Ejecutivo, Esteban Bueno como Tesorero y Javier Noriega como Contador. Así mismo, el Departamento Financiero garantiza que la Confederación de Empresarios de Málaga encuentre un punto de equilibrio sostenible en el tiempo en el plano económico.

Desde CEM entendemos la Sostenibilidad económica como la armonía entre el mantenimiento y crecimiento de la estructura de la Organización y la promoción del crecimiento y mejora competitiva de las empresas de la provincia. En definitiva, se trata de encontrar el equilibrio entre el aspecto económico con el social y el ambiental. Utilizamos herramientas de control periódico y seguimiento de ratios relacionados con presupuestos provisionales, balances y cuenta de resultados, también el control de tesorería y el endeudamiento.

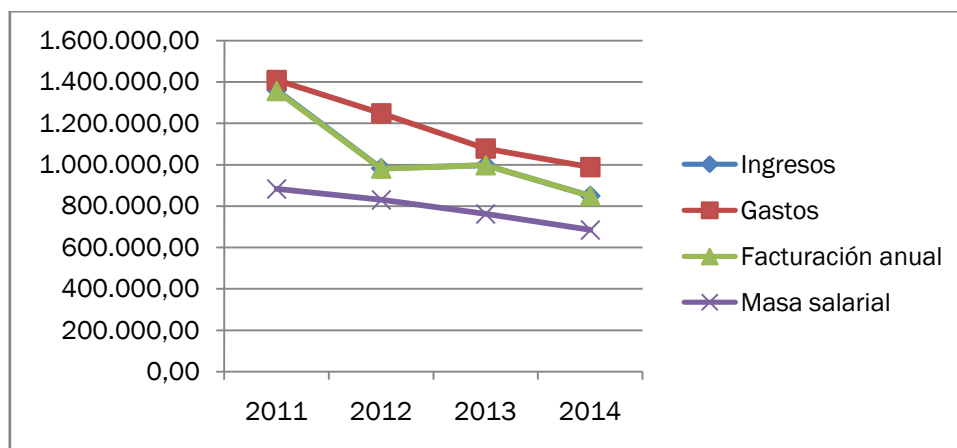
### 8.1.2. INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

A continuación se incluyen las tablas con los datos económicos más relevantes:

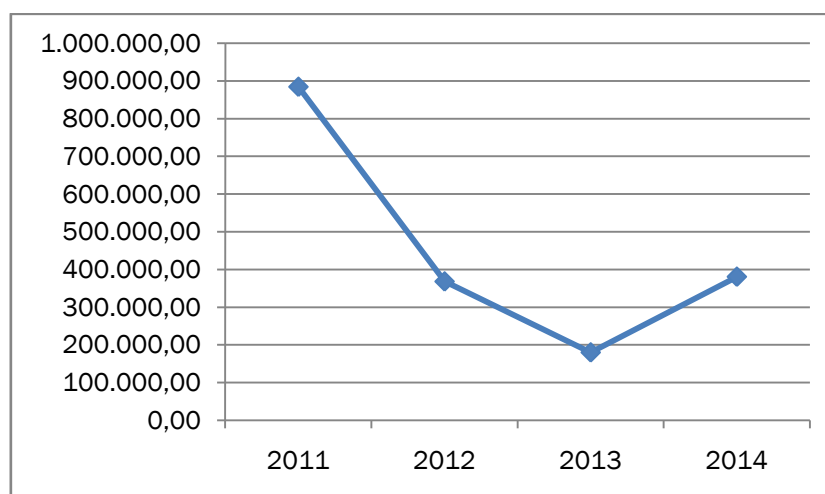
	2011	2012	2013	2014
Presupuesto	1.402.880,58	1.321.435,54	1.106.190,08	999.100,00
Ingresos	1.360.955,18	983.086,76	997.909,76	849.602,03
Gastos	1.409.065,84	1.248.134,42	1.077.731,96	988.074,08
% endeudamiento	21,70	32,24	31,70	37,70
Facturación anual	1.356.150,23	981.622,06	997.909,76	849.602,03
Beneficio antes de impuesto				
Masa salarial	882.441,47	829.495,80	761.705,93	684.517,31
Porcentaje suponen cuotas sobre total de ingresos	18,43%	23,78%	26,44%	29,28%
Porcentaje suponen proyectos y formación sobre total de ingresos	70,46%	40,49%	67,24%	65,17%



En los siguientes gráficos se ilustra la evolución en miles de euros más representativos a nivel económico-financiero:



El mantenimiento de la estructura de gastos depende principalmente de la capacidad de generar recursos propios vinculados a proyectos y servicios al tejido productivo de Málaga. La dinámica actual es la presentación de proyectos específicos que satisfagan necesidades del empresariado malagueño dentro de las prioridades definidas por CEM: emprendimiento, Competitividad en sectores clave (Turismo, agroalimentario...), Responsabilidad Social Empresarial, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, entre otros. Los proyectos se presentan a líneas de financiación públicas así como solicitando la dotación económica por parte de instituciones y organismos ante los que se pueda actuar como si de una encomienda de gestión se tratase. En cualquiera de los casos, a efectos de contabilidad la mayoría de estas asignaciones se consideran subvenciones. En el siguiente gráfico se refleja la evolución de ingresos percibidos al amparo de este concepto:





La Confederación de Empresarios de Málaga ha aumentado progresivamente algunos compromisos económicos, recibidos en especies por parte de su personal, como parte de su política de recursos humanos. Destaca la partida destinada a seguros de salud/vida y en 2014 el esfuerzo asumido en planes de formación para parte de la plantilla.

	2011	2012	2013	2014
Aportación a planes de pensiones	0	0	0	0
Seguros médicos / vida	16.028,69	19.033,25	16.558,70	17.560,79
Ayudas a formación	0	0	0	1.500



## 8.2 DIMENSION AMBIENTAL

### 8.2.1. ENFOQUE DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

CEM realizó un análisis de sus impactos ambientales así como un plan de actuación con respecto a esta dimensión y conforme al cual intenta aplicar los siguientes enfoques en materia ambiental:

- Productos y servicios: en la medida de lo posible como criterio de elección de productos y servicios se establece la utilización de productos naturales y de procedencia geográficamente cercana, y la realización de servicios previa identificación de aspectos ambientales que sean respetuosos con el Medio Ambiente.

- Cumplimiento Normativo: identificación de la legislación local, regional, autonómica y nacional en materia ambiental tanto para el cumplimiento de aquello que afecte al desarrollo de nuestra actividad organizativa, como para mantener al tanto a la base asociativa favoreciendo la adaptación y el cumplimiento a las exigencias ambientales en cada sector empresarial.

- Consumos de Papel y Tóner: por el tipo de actividad de prestación de servicios al tejido productivo nuestro análisis de impacto ambiental identifica el papel y el tonner como los impactos más destacados. En este sentido, se establecen indicadores de medición y se propone minimizar el impacto acometiendo medidas concretas de reciclaje, reutilización, digitalización, tipos de impresión optimizados ambientalmente, etc.

Sin lugar a dudas, el papel es el residuo por excelencia generado en la Confederación de Empresarios de Málaga con lo que el compromiso efectivo y sostenido en el tiempo para minimizar el impacto generado a este nivel es notable.

- Consumo de Agua y Energía: el compromiso de CEM a este nivel intenta marcar directrices para la reducción y optimización de consumos, especialmente en lo relativo a la energía: ahorro de energía en consumo de equipos informáticos, buenas prácticas para la energía eléctrica, etc.

- Transporte y desplazamientos: en la medida de lo posible se fomenta y favorece la utilización compartida de vehículos entre el equipo humano para la asistencia a reuniones, eventos y demás actos.

- Otros residuos: Conviene señalar la existencia de otro tipo de residuos derivados del ejercicio de la actividad organizativa: el plástico. El plástico resultante de envases y, muy especialmente, de las botellines de agua utilizados por el propio personal y para el desarrollo de actividades de formación, reuniones, eventos... Se clasifica la generación de este residuo teniendo un tratamiento especial de cara al reciclaje.



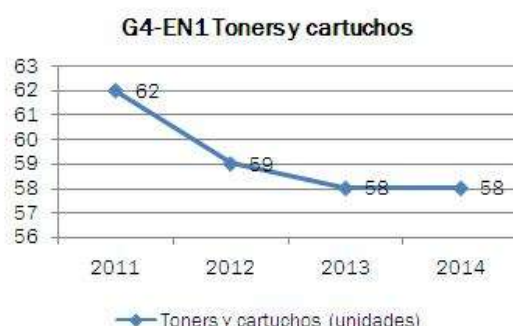
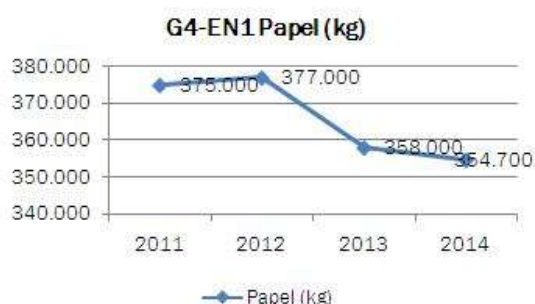
Asimismo, se recopilan todos los tapones para su entrega a obras sociales relacionadas con la lucha de enfermedades.

En esta dimensión la participación y sensibilidad del equipo humano es el elemento principal para conseguir una evolución y minimización del impacto ambiental de nuestra actividad como Organización Empresarial, especialmente en lo relativo a la generación, reutilización y reciclaje de papel como materia de uso intensiva por nuestra parte.

En cualquier caso, aún reconociendo que el impacto ambiental de nuestra actividad es reducido se entiende que los compromisos y medidas acometidas en esta dirección deben ser ampliadas anualmente y reflejadas en cada una de los Informes de Sostenibilidad elaborados.

### 8.2.2. INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

A continuación se recopila la selección de indicadores de desempeño ambiental y se realiza una breve descripción de cómo se materializan así como de estrategias y objetivos marcados a corto plazo para mejorar en esta dimensión:



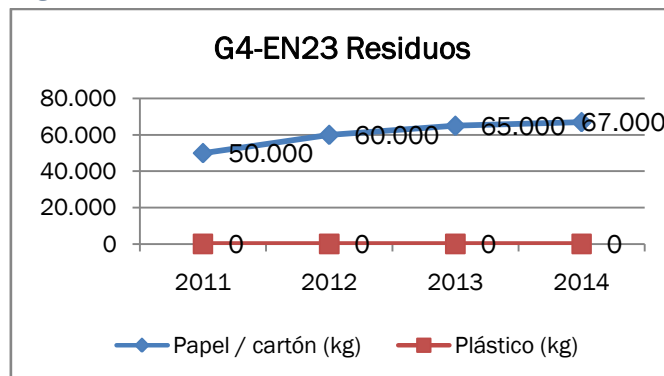
El uso de papel en CEM es uno de los impactos ambientales de mayor alcance dada la actividad. Si bien es cierto que no se puede eliminar el uso del papel se han propuesto una serie de medidas de minimización del consumo de papel entre las que destacan: impresión a doble cara por defecto, “segundo uso” de papel impreso por una sola cara para fax, notas, reuniones internas..., compromiso de archivo digital intentando reducir tanto la cantidad de papel a archivar como el propio espacio requerido para ello, reciclaje del papel, entre otras.

Respecto a los tóner y cartuchos no se utilizan recambios reciclados por el tipo de contrato que se mantiene con el servicio técnico de los equipos de impresión de CEM si bien se han propuesto medidas para minimizar la generación de este tipo de residuos. Destaca la opción de impresión en blanco y negro por defecto para evitar que si no es imprescindible se imprima en color.

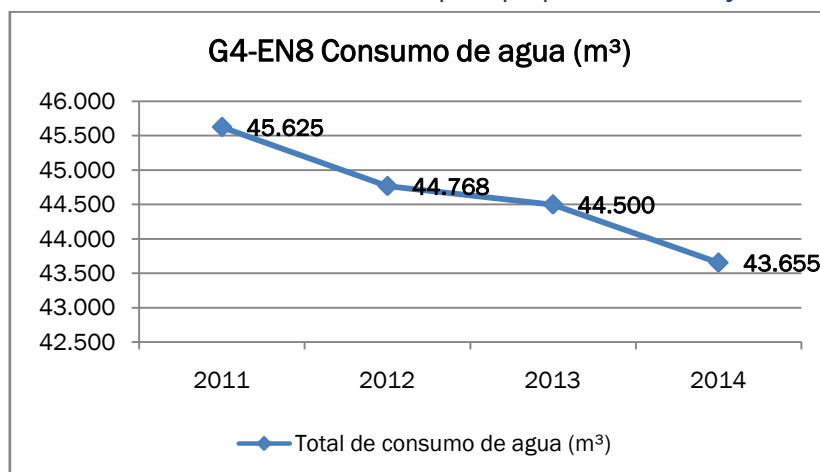




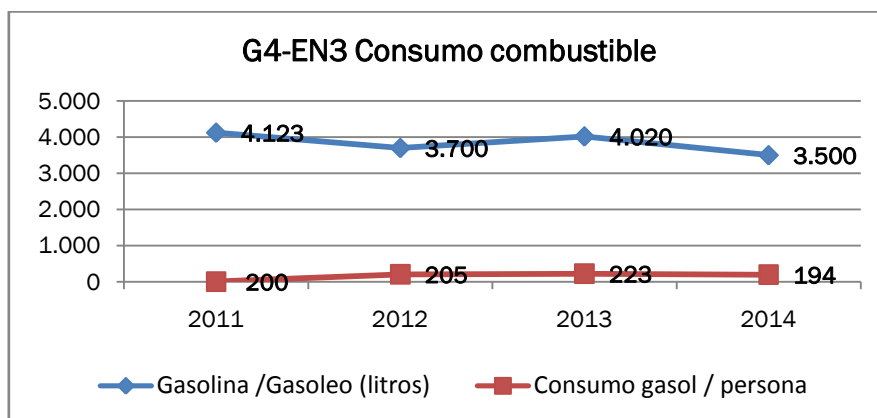
Se reconoce la no utilización de papel reciclado pero se asume el compromiso de reciclado del residuo de papel generado.



Los residuos generados, tal y como se ha mencionado, no son muy representativos dado el tipo de actividad. El papel es el elemento más relevante de forma que se intenta contribuir con la recuperación de este material separando este residuo y depositándolo en el contenedor oportuno. Del mismo modo, el plástico procedente de botellas y embalajes de material de oficina es clasificado debidamente para propiciar el reciclaje del mismo.



En cuanto al consumo energético y de agua se observan en las gráficas anteriores un decremento del volumen consumido si bien no es tan notable en la energía como en el agua. El consumo de agua de la Organización se ha visto reducido debido principalmente a la centralización de las instalaciones en una sola sede así como el menor uso de la planta de abajo en la que los baños, por ejemplo, tienen un uso casi residual. La energía ha experimentado un cambio mucho menor. Se han intentado implementar buenas prácticas tales como el modo ahorro energía en los equipos así como la norma de apagar los ordenadores en el descanso de mediodía... En todo caso, es cierto que es necesario incrementar los esfuerzos y se está trabajando en esta dirección por ejemplo haciendo un estudio de la iluminación y se prevé a medio plazo remplazar los puntos de luz por led, así mismo debe potenciarse la conciencia de apagar las luces en despachos y espacios que, por distintos motivos, no tengan uso en alguna franja de tiempo.



Por el tipo de actividad así como por el ámbito de actuación provincial de la Confederación de Empresarios de Málaga los desplazamientos en vehículos propios del personal son muy frecuentes. La única buena práctica que en esta línea se ha establecido es intentar fomentar que se comparta coche si dos o más personas deben asistir a un mismo evento o actividad.



## 8.3 DIMENSIÓN SOCIAL

### 8.3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN SOCIAL

La Confederación de Empresarios de Málaga aplica los siguientes enfoques en relación a la Dimensión Social. Esta dimensión desde nuestra Organización no sólo se enfoca al Aspecto Laboral, sino que incorpora una perspectiva integral y globalizada que incluye el punto de vista social en el desarrollo de nuestras actividades y prestación de servicios tanto en lo relativo al tejido productivo como por la proyección de CEM en la sociedad malagueña en su conjunto.

Partiendo de unos mínimos básicos como los derechos fundamentales y los principios propuestos en el Pacto Global, se establece como máxima el superar lo establecido por la legislación vigente, porque solo así podrá relacionarse el desarrollo de las actividades desde el compromiso y la excelencia y, en este sentido, formará parte de la apuesta por la Responsabilidad Social Empresarial.

Se aplican los siguientes enfoques:

- Respeto a la persona: nuestro equipo humano y nuestra base asociativa trasciende para nosotros a su propia naturaleza, no los consideramos trabajadores, pymes o autónomos, son más que eso, son personas. Personas que como tales merecen respeto, individualización en el trato, confianza, comunicación directa. Este principio está vinculado, a nivel interno, con la gestión del talento y en el plano externo, con el desarrollo y la mejora competitiva del tejido productivo.
- Confianza y diálogo: la confianza y el diálogo son dos pilares fundamentales sobre los que se basa el ejercicio de nuestra actividad. Las líneas estratégicas y actividades propician la creación de un ambiente y clima de confianza que favorezca el crecimiento socioeconómico y el establecimiento de alianzas entre agentes económicos y sociales. Por su parte, el diálogo es uno de los principales elementos promovidos por nuestra Organización, a través de la negociación colectiva, SERCLA, todos ellos produciendo resultados satisfactorios que posicionan a CEM como referente empresarial y social en la provincia.
- Capacitación y desarrollo personal y empresarial: el desarrollo personal, profesional y empresarial es pieza clave para el desarrollo de nuestra Organización así como del tejido productivo en su conjunto. En este sentido, se promueven y favorecen todas las actuaciones que de forma indirecta o directa se encaminen en esta dirección.
- Diversidad y oportunidades: cada realidad empresarial tiene una naturaleza única y diferencial, por ello la Confederación de Empresarios de Málaga trabaja cada día con el ánimo de defender y promover los intereses empresariales pero satisfaciendo la autonomía, independencia y particularidades de cada una de las realidades económicas.



La Confederación de Empresarios de Málaga realiza tareas de sensibilización y formación para ser coherentes con los enfoques planteados y aplicándose a nivel interno con el equipo humano y externo con la base asociativa.

La Sostenibilidad Social se entiende desde CEM como el equilibrio entre los aspectos económicos de la empresa y los beneficios sociales que ésta aporta a las personas afectadas por la actividad tanto dentro como fuera de la Organización. En este sentido se trabaja en pro de la satisfacción de nuestros empleados/as y asociados, la gestión del talento y la mejora competitiva de nuestras empresas.

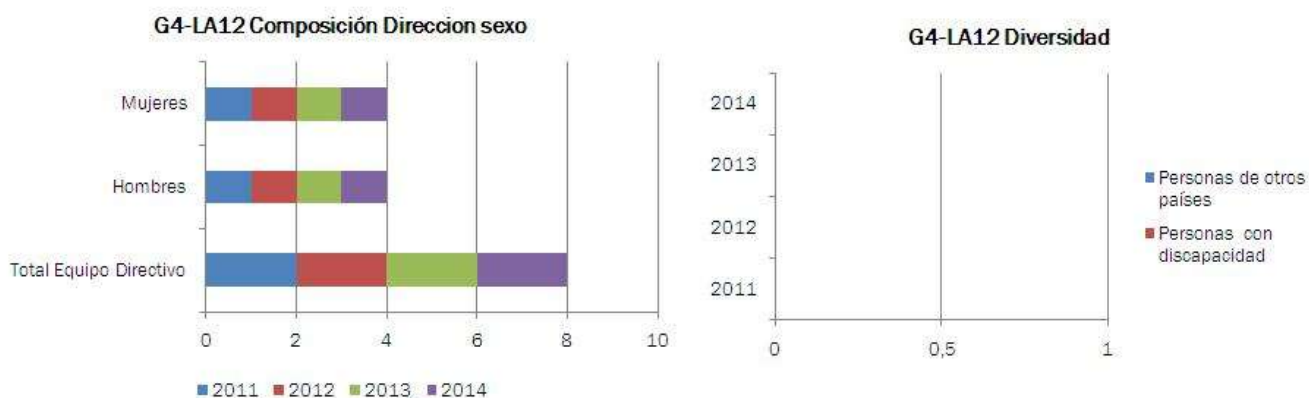
### 8.3.2. INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL



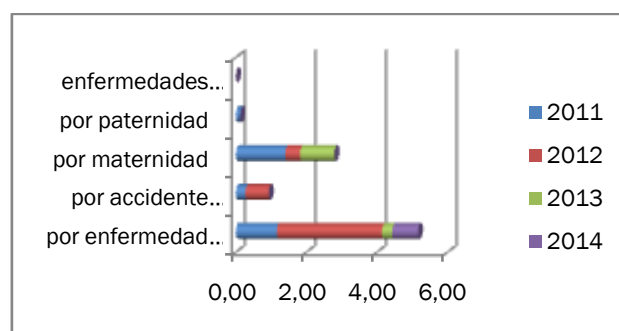
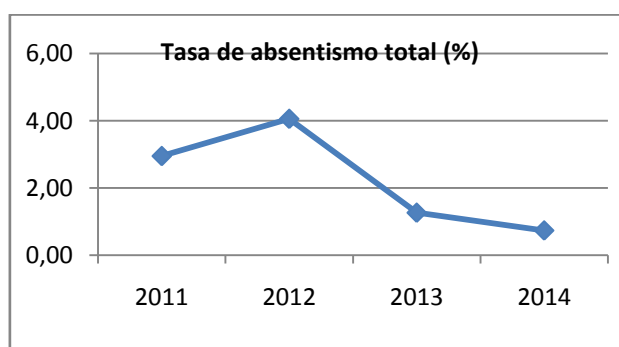
Conforme a la representación gráfica se observa que generalmente CEM opta por la contratación indefinida para el equipo humano, si bien, las nuevas incorporaciones siempre inician la relación laboral con un contrato por obras y servicios que finalmente se convierte en indefinido. En ocasiones puntuales, correspondiendo al 5% en los últimos años se asocia la contratación de personal a un determinado programa rescindiendo en algunas ocasiones el contrato a la finalización del mismo. En todo caso, el número total de



personas que forman el equipo humano viene manteniéndose desde 2013. En 2014 solo ha habido una desvinculación de la Organización, por proyección personal.



La distribución por sexos está muy equilibrada 9 mujeres y 7 hombres. El nivel directivo más alto es ostentado por un hombre en calidad de Presidente y una mujer con el cargo de Secretaria General de CEM lo que evidencia que se trata de una Organización abierta y cuyo compromiso con la igualdad de oportunidades es alta. En los puestos de responsabilidad medios hay igualmente una distribución paritaria, hay tres coordinadores hombres y tres coordinadoras de departamento mujer. Respecto a la edad media de la plantilla se sitúa en torno los 44 años. La distribución por franja de edad es la siguiente: el 11% tienen menos de 35 años, el 72% se encuentran en edades comprendidas entre los 35 y los 50, por último, un 17% supera los 50 años.





Tal y como se comprueba en las gráficas anteriores el ratio de absentismo laboral es muy bajo y la no asistencia al trabajo se debe a enfermedades comunes o bajas por maternidad, se detectan casos muy poco representativos de bajas laborales y otras circunstancias con lo que conviene reflejar el nivel de compromiso y responsabilidad del equipo humano con su desempeño.

Las medidas de conciliación laboral y familiar no existen formalmente si bien se pueden identificar adaptaciones específicas. Destaca la reducción de jornada por cuidado de hijos aplicada en el caso de una trabajadora así como la posibilidad de compatibilizar el trabajo en CEM con otras actividades de carácter profesional como la impartición de clases en la Universidad de Málaga por parte de dos miembros del equipo. Del mismo modo, existen medidas específicas para hacer factible la asistencia a cursos de especialización, caso que afecta en 2014 a dos miembros del equipo que están desarrollando un MBA. En todo caso, si bien es necesario admitir que no existe un sistema estandarizado y bien definido existe un clima de diálogo abierto para tratar cuestiones de forma individual y puntual.

La aplicación del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga afecta a la totalidad de los recursos humanos de CEM y en éste se contemplan algunas medidas favorecedoras en esa línea, por ejemplo la jornada continua en períodos como Navidad, Semana Santa y en los meses de verano. El resto del año la jornada es partida de 9.00 a 14.00 y de 17.00 a 19.00 de lunes a jueves y en horario sólo de mañana los viernes. Esta medida busca aumentar la orientación al asociado que promulga la Organización Empresarial. En todo caso, se está estudiando la articulación de medidas oportunas para atender al tejido productivo en equilibrio con la conciliación de la vida familiar y laboral del equipo de CEM.

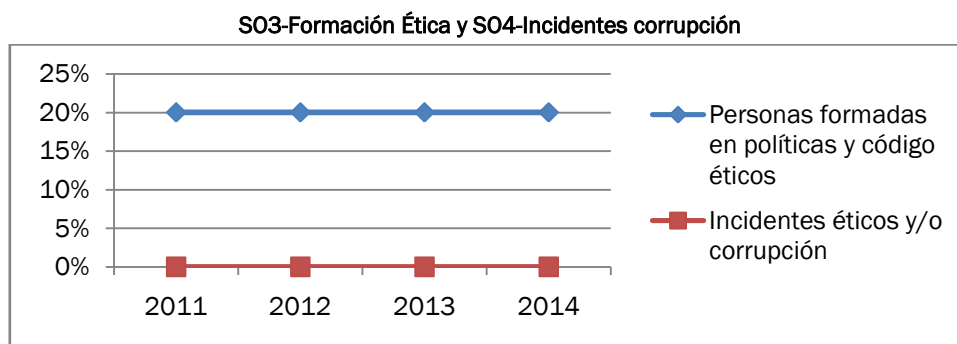
No existe un plan de formación específico definido por la empresa para el equipo humano si bien es cierto que los trabajadores mantienen un nivel de actualización y formación continua destacado por motivación propia. El número medio de cursos por año por parte del equipo oscila entre 1 y 5 cursos que se realizan en el 95% fuera del horario laboral y con recursos propios en el caso de no tratarse de formación gratuita. Una propuesta de mejora a este nivel puede derivarse de esta cuestión y tratar de plantear programas de formación que mejoren la capacidad y desempeño en los puestos ejercidos por los trabajadores. Destaca en 2014 la solicitud de dos miembros del equipo de un programa formativo superior (MBA) para cuya realización CEM ha apoyado la inquietud y propuesto una reestructuración del horario para compatibilizar su aprovechamiento con sus obligaciones laborales. En la siguiente tabla se recogen los indicadores claves a este respecto.

	2011	2012	2013	2014
<b>Horas totales de formación</b>	427	550	550	3.000
<b>Horas por empleado/año</b>	18,57	30,5	30,5	166
<b>Inversión total en formación (€)</b>	0 €	0 €	0 €	1.149 €





La satisfacción del cliente es elevada si bien los sistemas de medición de la misma no se han estipulado con un sistema de medición formal. Es decir, en determinadas actividades, especialmente las de carácter formativo y de sensibilización, se propone un cuestionario de satisfacción pero no es un instrumento habitual al que recurra CEM para valorar toda la gama de servicios de la Organización. Podría convertirse a corto plazo en otra propuesta de mejora pudiéndose identificar tres líneas de medición: servicios generales de CEM dirigido a asociados, satisfacción de participantes en los proyectos tanto empresas como los contratantes o entidades que soportan económicamente la actuación y continuar con los cuestionarios de satisfacción para los participantes en jornadas, seminarios y otros programas de formación y sensibilización.



En el desarrollo de este Informe de Sostenibilidad CEM ha considerado que debe incrementar sus esfuerzos en comunicación sobre el sistema de Responsabilidad Social Corporativo con el que cuenta desde 2011 tanto hacia dentro (recursos humanos y asociados) como hacia fuera. Los instrumentos existentes son sólidos pero quizás adolecen de la falta de proyección suficiente, cuestión también planteada para mejorar en el corto plazo.

No se han producido ningún incidente ético o de corrupción en el seno de la Organización y desde CEM se realizan todas las actividades buscando la excelencia y la transparencia. Son numerosos los proyectos que se someten a una auditoría externa así como las comunicaciones en las que se ofrece información detallada a los asociados y a otros agentes sobre la actividad y estructura de gastos e ingresos de la misma, adelantándose, en cierta medida, a la Ley de Transparencia recientemente propuesta.



La posición de CEM ante los incidentes negativos que puedan afectar a la imagen y reputación de la misma es muy clara: tolerancia 0 a los comportamientos no éticos en toda la cadena de valor, es decir, desde la dirección hasta los empleados, asociados y proveedores. Se intenta vigilar y evitar la existencia de comportamientos inadecuados no solo apoyándose en el Código Ético y de Buen Gobierno sino denunciando abiertamente la necesidad de aplicar la ley si esas situaciones se produjeran. Conviene señalar que las noticias de los últimos tiempos sobre corrupción han puesto en tela de juicio en la sociedad la integridad, buen gobierno y ética de agentes sociales como las Organizaciones Empresariales, en cambio, a día de hoy no existe ningún incidente, rumor o cuestión reproachable a CEM en su actividad.



## 9. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL





Desde la adhesión en 2010 de la Confederación de Empresarios de Málaga al Global Compact anualmente se renueva el compromiso de forma explícita a los 10 Principios y, más allá del compromiso institucional propio se trabaja como apoyo para la difusión y promoción para que el tejido productivo en su conjunto se una a esta iniciativa de carácter internacional como el primer paso en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Son numerosas las iniciativas promovidas en esta línea pero es objeto de esta sección plantear de qué manera se asimilan y adoptan cada uno de los 10 Principios así como la forma en que se continua ampliando el compromiso adquirido a lo largo del tiempo.

## 9.1 DERECHOS HUMANOS



### Principio 1

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

### Principio 2

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

El compromiso de CEM apoyando y promoviendo la participación en su ámbito de influencia en el respeto y apoyo de los Derechos Humanos puede constatarse sobradamente destacando la promoción de la iniciativa del Pacto Mundial, en la que se recoge de forma expresa lo relativo a esta cuestión, entre asociaciones y empresas de la provincia. Esta preocupación se pone de manifiesto con actividades de sensibilización y con la propuesta de retos conjuntos con otras entidades, en este caso, con la Diputación de Málaga para conseguir que Málaga se convirtiera en la Provincial Socialmente Responsable más activa buscando el mayor número de adhesiones al Global Compact para tangibilizarlo. La respuesta fue tan positiva que el Secretario General de la Red Española del Pacto Mundial en junio de 2013 anunció en un acto de entrega de los diplomas de adhesión que habían superado los objetivos a nivel provincial y autonómico y que Málaga



se había convertido en la zona geográfica del mundo con más ratio de adhesiones respecto al número de empresas.

En 2014 intentando mantener esa posición apoyando a las empresas a que su compromiso fuera sostenible se han desarrollado talleres y asistencia técnica para la elaboración de Informes de Sostenibilidad o Progreso así como una aplicación web de uso gratuito que permitiera facilitar esta tarea además de hacer posible la generación de un documento con unos mínimos de diseño atractivos.

En cuanto al principio de vigilancia para evitar la vulnerabilidad de los Derechos Humanos, la legislación española es la máxima garante a este respecto, si bien se intenta ampliar la concepción de los Derechos Humanos intentando aumentar los mínimos exigidos en cuanto a derechos laborales, apoyo al desarrollo de la infancia y la juventud y sobre todo en materia de empleabilidad en colectivos desfavorecidos, especialmente dando apoyo en materia de autoempleo.



## 9.2. ESTÁNDARES LABORALES



### **Principio 3**

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

### **Principio 4**

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

### **Principio 5**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

### **Principio 6**

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

La contribución al **PRINCIPIO 3** por parte de la Confederación de Empresarios de Málaga es positiva puesto que representa a la patronal de la provincia y su intervención activa en la negociación colectiva es inherente a su actividad.

Sin lugar a dudas, el riesgo existente a este nivel es la idea del colectivo social sobre que se ejerce la defensa de los intereses del empresario y no los derechos del trabajador. No obstante, CEM expone de forma transparente que la Confederación de Empresarios de Málaga defiende los intereses del tejido productivo en la negociación colectiva pero desde un punto de vista de defensa estratégica del valor de las personas, por ello, defenderá los intereses de la empresa sin perjudicar bajo ningún concepto los derechos de los trabajadores.

En este sentido, la intervención en la negociación de convenios colectivos de diferentes sectores de actividad es muy elevada, así mismo destaca el papel protagonista de CEM en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, que es un instrumento fundamental para la reducción de los problemas laboral/empresariales.

CEM juega un papel importante en la Negociación de la Provincia. La negociación colectiva y la resolución de conflictos de carácter laboral cobran mayor importancia en momentos de





crisis económica como el actual. En los últimos años se han destinado numerosos esfuerzos tendentes a lograr el entendimiento y la resolución de conflictos por la vía extrajudicial en pro de la paz social. La defensa y apoyo a este principio se convierte para nuestra organización en un objetivo inexcusable.

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía es un instrumento fundamental para la reducción laboral. Cada año se superan los objetivos, en los años 2013 y 2014 se han superando los 582 expedientes (25% de la comunidad autónoma). Los resultados reflejan que Málaga ha alcanzado un elevado índice de madurez y eficacia en el tratamiento de la conflictividad laboral a través del SERCLA, instrumento en el que tan directamente participamos.

En cuanto al **PRINCIPIO 4** queda superado de partida gracias al marco legal español. De forma particular, se promueve una sensibilización en esta materia a todo el tejido productivo al que representa CEM. De forma interna CEM no ha desarrollado una política específica y propia en materia de conciliación o umbral máximo de carga de trabajo por empleado para que la distribución del mismo en todos los integrantes del equipo humano esté equilibrada y compensada. Se considera una cuestión pendiente para la Organización si bien se presume de ser una entidad abierta al diálogo para considerar las cuestiones personales que aporten flexibilidad en los casos que sea necesario.

El **PRINCIPIO 5** también está superado en el marco jurídico español, en todo caso, CEM tiene una especial sensibilidad al público infantil y se organizan campañas de acción social específica para este tipo de público. Desde hace tres años se viene realizando, por ejemplo, una campaña de recogida de juguetes para colectivos de niños con menos oportunidades y en numerosas ocasiones se ha colaborado con organizaciones dedicadas a la defensa de los intereses de los más pequeños.

En lo que respecta a la abolición de prácticas de discriminación en el trabajo (**PRINCIPIO 6**) desde CEM se defiende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral sin que exista ningún criterio de discriminación basado en sexo, edad, raza o religión. En la medida de lo posible se promueve y divulga esta filosofía del talento como único elemento decisorio para el empleo para conformar el equipo humano propio así como para transmitirlo al empresariado en su conjunto. Destaca que en la estructura de recursos humanos de CEM pone en evidencia el cumplimiento de objetivos y la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. En concreto, respecto al acceso a puestos directivos, se constata una distribución equilibrada en los puestos de responsabilidad de los Coordinadores de área y departamentos. Asimismo, es motivo de satisfacción en este ámbito poner de relieve que la cúpula directiva está compuesta por un hombre en el cargo de Presidente (Javier González de Lara y Sarria) y una mujer en el puesto de Secretaria General (Natalia Sánchez Romero) siendo una de las organizaciones empresariales pioneras a este respecto.



La Confederación de Empresarios de Málaga cuenta con un Plan de Igualdad pero proyecta trabajar en un documento que defina los principios de no discriminación no únicamente en la contratación sino que los extienda a la formación, desarrollo y promoción para los recursos de la Organización.



### 9.3. MEDIO AMBIENTE



Si bien el impacto ambiental derivado de la actividad de la Confederación de Empresarios de Málaga es bajo, se concentran esfuerzos en fomentar un desarrollo sostenible de cualquier actividad de la Organización y de hacerlo extensible al resto de empresarios de la provincia.

CEM, cumpliendo con su compromiso con el **PRINCIPIO 7**, mantiene un enfoque preventivo en lo que la acción ambiental se refiere. Se han implantado una serie de buenas prácticas encaminadas a la minimización del impacto en términos absolutos relativos al uso, aprovechamiento y reciclaje de papel, gestión de residuos plásticos y de tóner así como cuestiones relacionadas con la eficiencia energética y la movilidad de los empleados. Como objetivo se pretende sistematizar y recopilar para favorecer el conocimiento y cumplimiento de forma colaborativa de cada una de las cuestiones pudiendo compartir los resultados conseguidos con las medidas llevadas a cabo.

El **PRINCIPIO 8** se considera cumplido puesto que el medio ambiente es una de las temáticas estratégicas para CEM y en torno a la cual se organizan jornadas de difusión y sensibilización y proyectos específicos como la elaboración de la *Guía Práctica de Sostenibilidad para PYMES*.

Por último, en lo que a Medio Ambiente se refiere, **PRINCIPIO 9** relativo a la promoción y uso de tecnologías respetuosas y sostenibles intenta cumplirse. Se han desarrollado actividades de sensibilización a este respecto para la base asociativa y para el equipo de la



Organización. En todo caso, se reconoce no dedicar un presupuesto o inversión específica a este nivel pero sí se intenta cuando hay que renovar equipos... tener presente este criterio para la toma de decisiones.



## 9.4. ANTICORRUPCIÓN



Se ha identificado la existencia de estos riesgos si bien no existe constancia durante el desarrollo de la actividad de la Confederación de Empresarios de Málaga de que se hayan producido. Sin existir una procedimiento formal y sistematizado sobre anticorrupción si se defiende desde los Órganos de decisión de CEM los principios éticos y de anticorrupción y transparencia en el gobierno y toma de decisiones de nuestra Organización. Éstos, en todo caso, sí están recogidos de forma expresa en el Código Ético de CEM.

La Confederación de Empresarios de Málaga viene defendiendo desde siempre el servicio del sector productivo y del conjunto de los intereses de la sociedad propugna el ejercicio de sus actividades y proyectos en base a unos principios éticos claros que deben ser seña de identidad de todas las empresas malagueñas. Iniciativas como el Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables de Málaga así como jornadas específicas a este respecto vienen a corroborar la postura y posicionamiento de CEM en cuanto al **PRINCIPIO 10**.



## 10. TABLA DE CONTENIDOS GRI







## 10. TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD			
Contenidos básicos generales			Verificación Externa
Página			
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
Declaración del Directivo Principal (G4.1)			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
Nombre de la organización (G4.3)			
Servicios más importantes de la organización (G4.4)			
Ubicación de la organización (G4.5)			
Ámbito de actuación (G4.6)			
Naturaleza y forma jurídica (G4.7)			
Mercados (G4.8)			
Cadena de suministros (G4.12)			
Convenio colectivo (G4.11)			
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA			
Informe de estados financieros (G4.17)			
Definición del contenido de la memoria (G4.18)			
Aspectos materiales identificados (G4.19)			
Cobertura dentro de la organización (G4.20)			
Cobertura fuera de la organización (G4.21)			
Reformulación de información de memorias anteriores (G4.22)			
Cambios de cobertura (G4.23)			
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
Grupos de interés (G4.24)			
Elección y priorización (G4.25)			
Relaciones con los grupos de interés (G4.26)			
Cuestiones que surgen de la relación con los grupos de interés(G4.27)			
PERFIL DE LA MEMORIA			
Período cubierto por la información (G4.28)			
Fecha de la memoria anterior más reciente (G4.29)			
Ciclo de presentación de memorias (G4.30)			
Punto de contacto para cuestiones relacionadas con la memoria (G4.31)			
Opción de conformidad (G4.32)			
Verificación de la memoria (G4.33)			
GOBIERNO			
Estructura de Gobierno (G4.34)			
ÉTICA E INTEGRIDAD			
Descripción de los valores, principios, estándares y normas de la organización (G4.56)			
Contenidos básicos específicos			
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión de indicadores	Omisiones	Verificación Externa



Se han identificado cuatro grandes áreas divididas a su vez en 10 sub-áreas para identificar los riesgos y su impacto para la Organización. Asimismo, detectando los grupos de interés de CEM se ha realizado un análisis combinado de ambas cuestiones para poner el acento en las áreas y grupos más sensibles.	Se ha recurrido a indicadores de desempeño en las tres dimensiones de la sostenibilidad: económico, social y ambiental. El resultado del análisis queda expuesto de forma detallada en apartados anteriores de la memoria y especialmente en las gráficas del apartado 8, titulado <Nuestro Desempeño>	No se han realizado omisiones de información en ningún caso. Se han seleccionado aquellos indicadores del estándar GR4 en los que la Organización puede mostrar a sus grupos de interés datos veraces y coherentes con el principio de materialidad.	El Informe de Sostenibilidad no cuenta con verificación externa si bien se pone en valor la transparencia y veracidad de la información vertida en la misma.
---	--	--	--



## 11. CONCLUSIONES Y RETOS





## 11. REFLEXIONES DE BASE PARA MARCAR NUESTROS RETOS

La crisis ha implicado muchas cosas, en su inmensa mayoría negativas pero también ha propiciado una reflexión profunda sobre los valores perdidos: el esfuerzo, el tesón, la iniciativa y el mérito y todos éstos, para CEM son ejes para recuperar la senda del crecimiento. Esta tesis propicia que la RSE se convierta en clave para la recuperación de la confianza y la reactivación de la economía en nuestro país.

CEM defiende en los foros en los que participa la ética en el día a día empresarial. Los negocios no son incompatibles con el buen hacer, deben ir de la mano y no entenderse el uno sin el otro. Afortunadamente, desde CEM y especialmente gracias al proceso de reflexión derivado de la presentación del Informe de Sostenibilidad es prueba de ello, se apuesta por el factor moral como principal motor del progreso.

El convencimiento moral de las empresas y organizaciones tiene que basarse en una doble entrada. Por un lado, el empresariado y por otra su equipo humano. En cuanto al primero, haciendo posible el desarrollo económico y creando empleo, en cuanto al segundo, los recursos humanos, a través de su acción personal día a día. Se trata de asimilar que tenemos que tener como objetivo el bien común, porque a través del bien colectivo se consiguen los objetivos económicos y sociales de todos. No obstante, este tipo de memorias nos permiten medirlo, tangibilizarlo y poner en valor que, como decía Sócrates, nos esforzamos en ser lo que queremos parecer: una Organización ética y con valores.

Los empresarios/as de hoy deben exigirse mayor transparencia en su día a día, un mayor compromiso público, un mayor grado de prácticas responsables en el ámbito económico y social, gestionar de forma más adecuada los recursos humanos, una mayor preocupación por la salud y seguridad en el trabajo, respeto al medio ambiente, es decir: elevados niveles éticos de actuación.





Se trata en definitiva de asumir que la empresa como agente económico debe ejercer su papel en la sociedad desde un modelo más solidario, más abierto, más colaborativo, en el que caben perfectamente el desarrollo personal, el desarrollo empresarial y el desarrollo social.

En base a lo expuesto, la Responsabilidad Social Empresarial y, sobre todo la ética en los negocios, no se trata de una moda o un añadido para las empresas cuando la rentabilidad se ha alcanzado sino que, por el contrario, es especialmente recomendable en escenarios convulsos como el actual. Se insiste desde CEM en que la crisis nos ha enseñado entre otras muchas cosas, que hay que recuperar con urgencia y con firmeza, el componente moral. De nosotros depende y por ello desde CEM se seguirá trabajando en esta dirección tanto en el plano interno de la Organización como intentando contagiar al tejido productivo en su conjunto esta filosofía y forma de entender la empresa.

