

# informe de progreso 2014 (COP)



**SOCEAMB**

Sociedad *de*  
Estudios Ambientales





## SOCEAMB y el PACTO MUNDIAL en 2014

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) es el mayor referente a nivel mundial en lo concerniente a Responsabilidad Social Empresarial (RSE), estando todas las empresas privadas, administraciones públicas y organizaciones no empresariales invitadas a adherirse a este responsable compromiso social.

Actualmente existen más de 8.000 entidades firmantes del Pacto Mundial, las cuales están obligadas a informar de los progresos de sus compromisos adquiridos con periodicidad anual. En este sentido, **SOCEAMB** presenta su último Informe de Progreso (COP) por segundo año consecutivo. A lo largo de este periodo, todo el equipo ha continuado avanzando en el compromiso voluntario y explícito de incorporación y mejora de los diez principios de la iniciativa en las áreas de derechos humanos, cuestiones laborales, medioambiente y anti-corrupción en el marco de su política empresarial.

Nuevamente, con la presente memoria **SOCEAMB** contribuye a asegurar la credibilidad de su compromiso empresarial con el Pacto Mundial, proporcionando una fuente pública de datos sobre sus prácticas empresariales responsables, de manera que sus grupos de interés pueden también conocer y hacer uso de ellas con fines de aprendizaje y análisis. El objetivo final de esta memoria es doble: impulsar un cambio interno y externo en la empresa dentro de un proceso de mejora continua y proteger la integridad de esta iniciativa internacional.

En cuanto a los contenidos del Informe de Progreso de 2014, se ha buscado un enfoque eficaz en los procesos en los que se desenvuelve; esto es, centrándose en las conexiones entre los distintos principios y de éstos con la estrategia, las políticas y las actividades propias de **SOCEAMB**. Tomando como referencia básica el modelo de la **Guía Práctica para la Comunicación del Progreso del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas** (2008), se han seguido unas directrices estructurales, conceptuales y estéticas que permiten abarcar con exhaustividad todos los puntos consignados y permitir la evaluación de su pertinencia, mediante su respectivo desglose en acciones y resultados. Asimismo, para la gerencia de **SOCEAMB**, y particularmente para la subárea dedicada al diseño de la estrategia propugnada por el Pacto Mundial, a su seguimiento y al cumplimiento de las

metas consignadas, ha resultado de especial valor a lo largo del año 2014 la monografía **Casos y prácticas de nuestros socios** (2013), publicada por la Red de Pacto Mundial en España.

Como ya ocurriera en ejercicios anteriores, en el desarrollo de este informe se ha optado por concentrar los diez principios en cuatro clases, según su naturaleza. Las razones que apoyan este planteamiento estructural y de contenidos son dos. Por un lado, la similitud y solapamientos de acciones y resultados entre algunos de los diez principios inspiradores, sobre todo entre aquéllos pertenecientes a la misma familia (derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción). Por otro lado, el alcance de la actividad empresarial de **SOCEAMB** en el marco de su adscripción a dichos principios, de más corto calado que el esperable para empresas medias y de gran tamaño en donde la masa representada por grupos de interés permite un nivel de posibles interacciones muy superior al de las pequeñas empresas y microempresas. De este modo, se ha evitado redundancia en la información, se ha hecho más intuitivo su análisis conjunto y se ha maximizado la idea de conexidad y eficacia funcional que preconiza la propia guía práctica.

A lo largo de este segundo ejercicio de militancia, quiere expresarse que la renovación de la adherencia al Pacto Mundial de las Naciones a través del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de nuestra RSE ha cobrado, si cabe, una relevancia más notable por al menos tres motivos esenciales: (1) el escenario acumulativo de serias dificultades económicas que alcanza a la vida empresarial europea y nacional desde hace años, (2) la subestimación del sector medioambiental y su relegación real a una categoría subsidiaria en la prestación de servicios precisamente como efecto de tales circunstancias económicas, y (3) la limitación de recursos intrínsecas a una PYME. En definitiva, sirvan pues los contenidos de este informe como instrumento de comunicación de los compromisos contraídos por **SOCEAMB** en el ámbito del Pacto Global y como verificante del cumplimiento progresivo de todo lo reseñado anteriormente en el pasado año **2014**.



La Gerencia



## ¿Quiénes somos? Rápido perfil de SOCEAMB

**SOCEAMB**, acrónimo de Sociedad de Estudios Ambientales, es una empresa del sector de la consultoría ambiental que comenzó su andadura profesional en el año 2003.

Desde **SOCEAMB** somos conscientes de que en un mundo moderno y globalizado, las responsabilidades de las corporaciones y de los particulares con el medio ambiente se han convertido en una cuestión con la que deben enfrentarse cotidianamente. Por eso nos dedicamos desde hace más de una década a la consultoría ambiental, adaptándonos a las necesidades concretas de nuestros clientes y conjugando sus legítimos intereses con las exigencias de las administraciones públicas en materia medioambiental y el máximo

respeto al entorno. Para afrontar este delicado equilibrio profesional y ético, **SOCEAMB** pone a disposición de un equipo multidisciplinar, de probada experiencia, solvencia técnica e independencia para conseguir un óptimo asesoramiento y un máximo de calidad en la gestión y ejecución que cada negocio, actividad, actuación o planeamiento precise.

Los servicios que **SOCEAMB** oferta a sus clientes se estructura funcional y orgánicamente en tres grandes Departamentos, dividido a su vez en Áreas temáticas:

### 1. DEPARTAMENTO DE CONSULTORÍA MEDIOAMBIENTAL

✱ **Gestión ambiental integrada.** Extenso grupo de trabajo que lidera la actividad de la empresa en las relaciones entre los órganos ambientales competentes de las administraciones públicas y las empresas o particulares, a cuya jurisdicción normativa y territorial se encuentran sometidos. También ejerce una función de coordinación sobre otras áreas ya que la temática de sus cometidos, en cuanto que precisan de un enfoque holístico o multidisciplinar, necesita de la integración sectorial de aquéllas. En definitiva, desde aquí se aborda la realización de Estudios de Impacto Ambiental, Informes de Sostenibilidad Ambiental o Estudios Ambientales Estratégicos, Modificaciones No Sustanciales de actuaciones, tramitación de expedientes ante el órgano ambiental competente, etc.

✳ **Estudios especializados.** Es un área heterogénea que ejecuta la realización de estudios específicos, de la mano de especialistas de cada una de las principales ramas de las ciencias ambientales. La temática es muy variada, abarcando un extenso abanico de posibilidades que permitan solventar a nuestros clientes cada una de sus posibles necesidades concretas.

Pueden diferenciarse diferentes subáreas, no excluyentes entre sí: **biodiversidad y geodiversidad** (inventariado y cartografiado de flora y vegetación, avifauna, mastofauna, herpetofauna y macroinvertebrados en aguas continentales, diseño de planes y/o medidas de seguimiento para la protección y conservación de especies amenazadas, estudios de detalle de afección específica de una determinada actuación sobre la biocenosis, ciclos anuales previos de avifauna, etc.); **estudios forestales** (estudios de afección forestal, planes de autoprotección contra incendios forestales, planes de ordenación de montes, diseño y seguimiento de restauraciones y repoblaciones, inventariado de arboledas, etc.); **paisajismo** (cumplimiento y adaptación de proyectos a la Directiva Europea del Paisaje, modelaje y simulación de impactos paisajísticos, estudios de análisis de alternativas de menor intrusión paisajística, proyectos de restauración paisajística, etc.); **medio agrario** (planes de caza); **medio urbano** (componente medioambiental de los planes de ordenación urbanística, Agendas 21, estudios de movilidad sostenible, contaminación lumínica); y **patrimonio** (estudios de capacidad de carga turística, inventariado de patrimonio histórico-artístico, etc.). Como parte de estos estudios especializados, por su gran alcance de



público, destacan la realización del “Manual de Bulbosas y Orquídeas amenazadas de Andalucía” y del “Manual de Criterios orientadores y medidas dirigidas a proyectos sometidos a autorización administrativa en el ámbito de aplicación de Planes de Conservación y Protección de Especies Amenazadas y de sus Hábitats”, ambos para la Agencia de Medio Ambiente y Agua de la Junta de Andalucía.

✳ **I+D.** SOCEAMB ha participado en proyectos de investigación conjuntos con Universidades en el campo de la ecología. Asimismo, en 2014 ha continuado aportando conocimiento en el ámbito de la comunidad científica, a través de publicaciones académicas en diversas revistas nacionales.

## 2. DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA MEDIOAMBIENTAL

✳ **Vigilancia Ambiental.** Para un correcto seguimiento de las actuaciones sometidas a autorizaciones ambientales, el órgano ambiental competente suele exigir una dirección ambiental en fase de obras y/o en fase de funcionamiento, con el propósito de salvaguardar las exigencias marcadas en la propia autorización. Ésta es precisamente la función de este departamento, siendo el que mayor personal aglutina. Con experiencia en la realización de este tipo de labores en diferente tipología de grandes obras civiles, **SOCEAMB** sobresale de manera especial en la vigilancia ambiental de parques eólicos, habiendo prestado servicio en 25 de estas instalaciones energéticas.

✳ **Contaminación Acústica y Huella de carbono.** Se trata del sector de la empresa que representa el perfil más próximo a las ingenierías, capitalizando toda la carga de trabajo relacionada con: (1) la medición, análisis, control y diseño de medidas protectoras frente al efecto de los ruidos y vibraciones sobre el medio ambiente y las personas (Directiva 2002/49/CE, Ley 37/2003, Real Decreto 1513/2005, Real Decreto 1367/2007 y ordenamientos autonómicos correspondientes); y (2) con los análisis de ciclo de vida de las corporaciones y sus procesos, medidos en unidades equivalentes de dióxido de carbono (Real Decreto 163/2014). Su actividad se orienta fundamentalmente a las relaciones hombre-entorno en el medio urbano.

## 3. DEPARTAMENTO DE ECOTURISMO

Es el departamento más joven de **SOCEAMB**, cuyo inicio de actividad quedó marcado con la constitución en 2013 de la marca **Tu Propio Camino**, inscrita en la Oficina Española de Patentes y Marcas. Bajo esta marca, la empresa ha desarrollado una línea editorial de publicaciones orientadas al turismo de naturaleza, con el lanzamiento de dos títulos en el mercado en 2014 y un tercero en el primer semestre de 2015.

Con carácter ajeno a la prestación de servicios a los clientes, existe un cuarto departamento que se encarga de la gestión administrativa de la empresa, de los recursos humanos, de las compras, los pagos y los cobros. De manera especial a los efectos del presente informe, este departamento asume también la dirección de las políticas de adhesión, seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial de las Naciones.

### DATOS BÁSICOS

Razón social: Perú, 4, 2ª planta – C.P.: 41100 – Coria del Río (Sevilla, España)

Dirección web: [www.soceamb.com](http://www.soceamb.com); [www.ocioynaturaleza.com](http://www.ocioynaturaleza.com)

Nº empleados en 2014: 11

Incremento de plantilla con respecto a 2013: 22 %

Ingresos en miles de euros en 2014: 271.000 euros

Incremento de ingresos con respecto a 2013: 6 %

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: Ninguna

Países con presencia de actividad y mercados servidos: España.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguno.

### PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES

La empresa es **firmante** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Persona de contacto: José Luis Medina Gavilán

E-mail: [jlmedina@soceamb.com](mailto:jlmedina@soceamb.com)

Teléfono: 954-77-60-51

Cargo: Responsable del subárea dedicada al Pacto Mundial de las Naciones

Fecha de adhesión: 9 de julio de 2013

Alcance del Informe de Progreso: Empresas de España.

Grupos de Interés más significativos: En jerarquía temporal: Gerente, Empleados, Proveedores, Clientes y Sociedad.

Indicar los criterios seguidos para seleccionar Grupos de Interés: Aquéllos afectados por la actividad empresarial de SOCEAMB, tanto de manera directa como indirecta, y aquéllos cuyas actuaciones repercuten en nuestra toma de decisiones.

¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?: Mediante una consulta realizada a una muestra significativa de grupos de interés en el periodo junio 2014 – junio 2015.

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?: A través de su alojamiento web en el portal español del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, así como a través otros vectores internos (e.g.: desarrollo e implantación de sistemas de calidad, sistema periódico de reuniones) y externos (enlace en la propia web corporativa, indicación en dossiers de empresa o informes curriculares de enfoque comercial, etc.).

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: junio 2014 – junio 2015.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual.



## Estrategia y Gobierno

¿Cómo incorpora SOCEAMB las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia en sus procesos de decisión?

**Clientes:** La recogida de sugerencias por la parte clientelar, el análisis sobre la conveniencia de su aplicación y, en su caso, su implementación y desarrollo dentro del engranaje de la empresa, forman parte de la política corporativa de **SOCEAMB**. Como no puede ser de otra manera, **SOCEAMB** brinda una atención y trato exclusivos a cada cliente, buscando siempre la total satisfacción con los trabajos realizados. Es por ello que la empresa confiere gran valor a este punto, esencial como parte del proceso de mejora continua al que se encuentra sujeto.

**Trabajadores:** La Gerencia de **SOCEAMB**, el **Área de Dinamización Empresarial** y particularmente la **Subárea de Pacto Mundial de las Naciones**, valoran de manera muy positiva las sugerencias de los trabajadores. El personal laboral de la empresa es el responsable último de que los servicios contratados reúnan los requisitos de exclusividad y plena satisfacción antes citados. En consecuencia, las sugerencias de los trabajadores adquieren un valor tan importante para **SOCEAMB** como aquellas otras peticionadas por los propios. Por ello han habilitado dos vías de

recogida de sugerencias por parte de los trabajadores: (1) a través de **reuniones periódicas**, en las que suelen presentarse sugerencias de organización y/o ejecución de los trabajos, proposición de nuevos horizontes o desarrollos, sugerencias comerciales de estrategia empresarial, etc., y (2) mediante la colocación de un **buzón anónimo** en la sede principal de la empresa, en la que suelen presentarse sugerencias sobre mejora de confort y relaciones de convivencia.

**Proveedores:** Las sugerencias son recogidas de los responsables técnicos de las diferentes empresas suministradoras de servicios, conforme a los estándares de calidad implantados en **SOCEAMB**.





¿Cómo es la estructura de la Junta Directiva y qué órgano se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en **SOCEAMB**?

**SOCEAMB** es una pequeña empresa con órgano de dirección representado por una gerencia unipersonal, cuyo gerente ostenta asimismo el cargo de máximo órgano de gobierno. Es dicha gerencia la que supervisa toda toma de decisión, con inclusión de aquellas relacionadas o relativas al cumplimiento e integración de los diez principios

que vertebran el Pacto Mundial, dentro del funcionamiento cotidiano de la actividad empresarial. La gestión de la implantación de los 10 principios es desempeñada por el subárea del Pacto Mundial, adscrita al departamento de Administración, Recursos Humanos y Balances.

¿Mide la Junta Directiva el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores?

Sí, en el caso de los principios incluidos en el bloque medioambiental. En este caso, los indicadores han sido los codificados por Global Reporting Initiative (GRI) como EN1, EN2, EN3 y EN22.

## Promoción de otros objetivos de Naciones Unidas

Por su propia naturaleza como microempresa, **SOCEAMB** no se encuentra con capacidad logística ni económica para gestionar proyectos de colaboración o desarrollar acciones de apoyo concretas en relación a otros objetivos y temáticas de Naciones Unidas, como pueden ser UNWOMEN o los Objetivos Mundiales.

No obstante, **SOCEAMB** aplaude estas iniciativas y cree firmemente en la necesidad de acometer políticas responsables encaminadas a amortiguar estas diferencias por parte de los gobiernos, de las organizaciones mundiales y de las grandes corporaciones internacionales.





## Informe de Progreso

### Principios 1-2 (Derechos humanos) y Principios 5-6 (Condiciones laborales)

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de derechos humanos.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**COMPROMISO:** **SOCEAMB** está comprometido con el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con las consignas aprobadas en las convenciones 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de las cuales se declara específicamente en contra de la discriminación en el empleo y en la ocupación, así como en el uso ilegal del trabajo infantil, de la explotación del trabajo de niños y de cualquier otra forma inaceptable de tratamiento hacia los trabajadores.

**ACCIONES:** El apoyo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la erradicación efectiva del trabajo infantil no deja de ser una máxima de muy amplio alcance y de metas esenciales alcanzadas plenamente en el ámbito geográfico donde se desenvuelve la actividad empresarial de **SOCEAMB**. En efecto, éstas transcurren en el marco de un país miembro de la Unión Europea y con arraigada tradición dentro de lo que viene llamándose humanismo occidental, de manera que puede decirse que los principios básicos de respeto y protección a los derechos humanos están cumplimentados y salvaguardados en lo esencial por el estado de derecho, con articulación expresa en la carta magna de España en lo referente a educación, trabajo, libertad de pensamiento, vivienda y sanidad.

Con todo, **SOCEAMB** apuesta estatutariamente por la integración de sus potenciales trabajadores, sin que exista lugar a discriminación por sexo, raza o creencia, toda vez que sea ajena al veraz cumplimiento de sus obligaciones profesionales. En la enunciación de sus políticas de empresa también existe mención expresa al respeto absoluto del derecho al descanso vacacional y al cumplimiento horario de la jornada diaria, cuyo objetivo busca tanto el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, como la excelencia

en la calidad de los servicios a través de un moderno enfoque basado en la mejora de la productividad a partir del estado de confianza del trabajador.

Asimismo, queda verdaderamente garantizado el derecho del trabajador a acogerse a bajas médicas cuando éstas tengan probada relación con el desempeño de sus tareas, a criterio de facultativo médico colegiado. Igualmente, se respeta el derecho del trabajador a acudir a citas médicas en horario laboral, cuando no sea posible su traslado fuera del mismo, según preconiza el propio Estatuto de los Trabajadores. En lo referente al riesgo de accidente laboral, éste es mínimo ya que se la empresa asume la realización de reconocimientos médicos anuales a sus trabajadores y se controla el uso de las protecciones de PRL.

Por último, existe un compromiso real de política de conciliación de la vida familiar del trabajador con respecto al cumplimiento de sus obligaciones profesionales.

En relación a los proveedores, **SOCEAMB** determina sin ambigüedades que no tratará con ninguno que, de manera cierta y probada, viole algunos de los derechos fundamentales del ser humano. Sin imponer limitaciones a posible proveedor alguno, por cuestiones morales se prioriza el atender, en lo posible, a proveedores nacionales para contribuir a dinamizar la economía regional.

**RESULTADOS EN 2014:** Los resultados derivados de la aplicación de estas acciones han redundado en mejoras reales sobre los aspectos antes citados de protección de derechos humanos, en el plano del trabajador como grupo de interés. Sobre los proveedores, al no existir signos alguno de no cumplimiento de las consignas reseñadas más arriba, se siguió contando con las mismas empresas de suministros.

**ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO:** Para el próximo ejercicio, se contempla la posibilidad de plasmar este ideario en un Código de Conducta para los empleados y proveedores.

# 4

## Principios 3-4 (Condiciones laborales)

Principio 3. Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

**COMPROMISO:** **SOCEAMB** está comprometido con el apoyo a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, según define el artículo 2 de la convención 29 de la Organización Internacional del Trabajo (1930). Se prohíbe expresamente que los trabajadores coloquen depósitos financieros obligatorios en la empresa. Y, al planificar y conducir operaciones de negocio, queda comprometido a no emplear a trabajadores en servidumbre por deuda u otra forma de trabajo forzoso. Asimismo y como parte de esa misma realidad, **SOCEAMB** fomenta el derecho de sus trabajadores, sea cual fuere su nivel o capacidades, a que puedan afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses individuales y se respeta la actividad de sus órganos de representación unitarios.

**ACCIONES:** **SOCEAMB** ha puesto en marcha un sistema, sincronizado con su sistema de calidad, en virtud del cual queda comprobado y registrado que todos los trabajadores cumplen con el requisito legal de obtención de sueldo mínimo interprofesional según marca la legislación vigente, no sólo motivado por el obligado cumplimiento de la ley, sino también impulsado por la intención de colaborar a favor de sueldos moralmente no reprochables.

**SOCEAMB** también favorece la elección de un delegado de personal libremente designado por los trabajadores, actualmente inexistente por voluntad de la plantilla, especificándolo de manera explícita en su política corporativa. En su caso, la dirección de la empresa evitará las circunstancias que impliquen discriminación alguna entre la persona escogida y el resto de compañeros, así como asegurar la compensación adecuada por ausencia en ocasión de actividades sindicales y garantizar los medios de comunicación con el personal en el lugar de trabajo. Además del compromiso social asociado de manera inherente a esta acción, la empresa es también consciente del beneficio propio que se obtiene de este tipo de iniciativas, ya que ayudan y promueven la mejora continua del clima laboral como punto esencial en la configuración del grado de calidad de los servicios prestados a los clientes.

Por otro lado, **SOCEAMB** también tiene establecidos convenios oficiales de colaboración con diferentes entidades y organismos, como la Confederación de Empresarios de Anda-

lucía, la Universidad Pablo de Olavide o la Delegación Territorial en Sevilla de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, en virtud de los cuales acoge a alumnos en prácticas durante un periodo temporal variable. Estos periodos de formación, configurados como parte de asignaturas o como módulos de cumplimiento imprescindible para la obtención del título académico correspondiente por parte del alumno, no conllevan remuneración alguna. Ello, sin que vaya en detrimento de cualquier forma de explotación, vulneración o arbitrio en los derechos del alumno incorporado a dichas tareas formativas. Por ello, desde el área de Recursos Humanos y desde las áreas profesionales temáticas en las que estos alumnos toman parte, se presta un especial esmero a que los horarios sean lo más flexible posible, a que la carga de trabajo sea la adecuada a la de un puesto de esta naturaleza laboral y al cuidado extremo de las relaciones humanas de apoyo, comprensión, compañerismo y solidaridad.

**RESULTADOS EN 2014:** Todas las unidades departamentales de la empresa han notificado al área de Recursos Humanos del sueldo de menor cuantía existente en sus respectivas áreas de trabajo. Esta práctica se ha incentivado a través de la difusión de los responsables coordinadores de cada departamento y área, aunque el envío de la información ha sido siempre personal por parte de cada trabajador, para preservar la privacidad. En todos los casos se ha demostrado que el nivel de sueldos en 2014 ha estado un 30 % por encima del salario mínimo interprofesional establecido en la legislación nacional.

La plantilla actual de trabajadores cuenta con un número inferior de 30 individuos de manera que, según la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, tiene derecho a elegir libremente a un único delegado de personal. En el COP 2013 se marcó como objetivo entablar reuniones con los trabajadores a fin de que éstos estudiaran la conveniencia de la existencia orgánica de un Delegado de Personal. Este objetivo quedó cumplido, derivando como corolario de estas reuniones la desestimación temporal de la elección de un Delegado de Personal, dadas las correctas relaciones de fluidez, comprensión y voluntad de entendimiento entre la Gerencia y los trabajadores.

**ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO:** Para el próximo ejercicio, se contempla como objetivo la implantación de un plan de negociación colectiva para valorar, en función de los balances económicos, una actualización de salarios habida cuenta de que éstos se encuentran congelados por motivo de la crisis económica.



## Principios 7-8-9 (Medio Ambiente)

Principio 7. Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales.

Principio 8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**COMPROMISO: SOCEAMB**, como empresa dedicada de pleno a la gestión del medio ambiente, está especialmente comprometida con el apoyo a la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, que define los conceptos del enfoque preventivo a los desafíos medioambientales, la promoción de una mayor responsabilidad medioambiental y el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente. Asimismo, ha seguido de manera muy próxima el desarrollo y conclusiones de la reciente Cumbre de París sobre el Cambio Climático (COP21), clausurada hace unos días.

Análogamente, SOCEAMB cree firmemente en una estrategia de crecimiento empresarial basada en la protección al medio ambiente y el uso sostenible de los recursos, apoyando de manera explícita la Declaración Internacional para la Producción más Limpia del PNUMA, el Estatuto comercial de la Cámara Internacional de Comercio y los Principios CERES.

**ACCIONES:** A diferencia del resto de principios, en éstos sí se ha seguido el uso de indicadores aconsejados por Global Reporting Initiative (GRI): EN1 (materiales utilizados por peso o volumen); EN2 (porcentaje de materiales utilizados que se reciclan en materiales para insumos); EN3 (consumo directo de energía por fuente de energía primaria); y EN22 (total en peso de los desechos, por tipo y por método de desecho).

Además, se ha velado por asegurar que los proyectos ejecutados mantengan un impacto ambiental mínimo, en complementación con el desarrollo de un sistema de gestión ambiental (ISO 14000).

Por su importancia en este informe, al ser uno de los grupos de interés, se quiere precisar que existe una estrategia conjunta de comunicación entre la empresa y sus proveedores en materia de medio ambiente (e.g.: gestión de residuos peligrosos de oficina, como tóner de impresoras; uso de papel FSC en ciertos casos, etc.).

Por último, se organizan debates internos periódicos sobre el papel de las energías reno-

vables en la conservación del medio ambiente, y siempre que ha sido posible, los trabajadores han mantenido en su entorno personal una actitud proselitista con el uso de estas tecnologías.

**RESULTADOS EN 2014:** Se ha garantizado un control exhaustivo de los flujos de residuos, en aras a una minimización de los mismos. También se ha potenciado la reutilización de material de oficina.

La implantación del sistema de gestión ambiental, según ISO 14000, que se marcó como objetivo en el COP 2013 se ha alcanzado como meta. Actualmente **SOCEAMB** ha finalizado con éxito una auditoría externa y está próxima a conseguir los certificados correspondientes.

En cuanto a los proveedores como grupos de interés, la línea editorial ha contactado con servicios de imprenta con certificación FSC.

**ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO:** Se propone la certificación de **SOCEAMB** como Entidad Colaboradora de la Junta de Andalucía en materia de protección de flora y fauna amenazadas.



## Principio 10 (Anticorrupción)

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

**COMPROMISO:** **SOCEAMB** está comprometida con la eliminación de la corrupción, estando a favor del Convenio contra la corrupción de la ONU y el Convenio para combatir el soborno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. **SOCEAMB** no consentirá infracción alguna de la ley, deshonestidad o tratos comerciales no éticos por parte de ningún empleado, incluso mediante cualquier pago o cualquier otra participación en actos ilegales (e.g.: soborno, fraude, robo, lavado de dinero, etc.).

**ACCIONES:** Se establece el desarrollo, y futura implantación, de un sistema de gestión de recursos humanos que apoyen el comportamiento ético de los empleados.

**RESULTADOS EN 2014:** No ha existido violación alguna de este principio.

**ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO:** Se señala como meta de futuro la implantación del sistema de calidad mencionado.