

INFORME DE PROGRESO

del Pacto Mundial



La Sepulvedana

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	5
3. CUMPLIMIENTO DE LOS 10 PRINCIPIOS	6
Principio 1. “Las empresas deben fomentar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro del ámbito de su área de influencia.”	6
Principio 2. “Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”	9
Principio 3. “Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”	11
Principio 4. “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”	13
Principio 5. “Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”	15
Principio 6. “Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”	16
Principio 7. “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”	19
Principio 8. “Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”	20
Principio 9. “Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”	22
Principio 10. “Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”	23

1. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 10 de octubre de 2016

Muy Señores míos

En nombre del personal que formamos parte de La Sepulvedana, S.A., me complace poder expresar públicamente nuestro deseo de renovar el compromiso adquirido con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los cuales han formado parte de la filosofía de empresa y son rectores en la toma de decisiones.

La presente es ya nuestra cuarta Memoria, cuya información expuesta es relativa a todas las acciones llevadas a cabo durante el año 2015. Este cuarto año de implantación conlleva un mayor grado de consecución de resultados, dado que la colaboración e implicación de todos los empleados/as es mayor, como consecuencia de las acciones del año anterior.

Hemos mantenido también acciones desarrolladas en el periodo anterior como son las de comunicación con clientes, proveedores y colaboradores, en las que se continúa poniendo en valor dicho compromiso y le hemos solicitado a dichos grupos de interés su participación y su colaboración en la aplicación y el respeto a los Diez Principios.

Asimismo, la formación del personal sigue siendo un pilar fundamental como herramienta de concienciación, por lo que apostamos por incrementar las horas formativas y evaluar la eficacia de dicha formación.

El principal objetivo de La Sepulvedana, S.A. sigue siendo el garantizar la seguridad de trabajadores/as y viajeros/as, dos de los grupos de interés más importantes, por lo que la implantación de nuevos sistemas de gestión en materia de seguridad vial y eficiencia energética son ya una realidad, en la que todo el equipo ha aunado esfuerzos para garantizar la máxima protección a bordo de nuestros autobuses.

Nuestros próximos propósitos son garantizar la igualdad de oportunidades dentro de nuestra plantilla independientemente de su condición, sexo, religión, etc; así como mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, y el clima laboral de los empleados/as.

El autobús puede ser el mejor sustituto del vehículo y así queremos hacérselo saber los/as viajeros/as, esa es nuestra responsabilidad con la sociedad, contribuir en los planes de movilidad de las ciudades para que éstas sean más sostenibles.

Atentamente,



Rafael Fernández de la Peña
CEO
La Sepulvedana, S.A.

2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Datos de la entidad: La Sepulvedana, S.A.

Dirección de la central: José Bardasano Baos, 9, C.P. 28016, Madrid.

Dirección web: www.lasepulvedana.es

Alto cargo: Blanca Martín-Berrocal, Consejera Delegada.

Sector: Transportes y almacenamiento.

Actividad: Transporte de viajeros por carretera.

Desglose de grupos de interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medios de Comunicación.

Países en los que está presente: España.

Alcance del Informe de Progreso: España.

Período al que se refiere el Informe: 2015.

Fecha de adhesión: 2013/01/25

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: En la intranet de empleados, en la web de La Sepulvedana y en la del Pacto Mundial.

Responsable: Rafael Fernández de la Peña, CEO.

Tipo de informe: C

3. CUMPLIMIENTO DE LOS 10 PRINCIPIOS

Principio 1. “Las empresas deben fomentar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro del ámbito de su área de influencia.”

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: NO

Aunque no se ha evaluado dicho cumplimiento, si se ha realizado la evaluación del cumplimiento legal con respecto a los Convenios vigentes de obligada aplicación del sector de transporte interurbano de viajeros/as por carretera. Además, se pretende desarrollar un Plan de Igualdad y Conciliación por el que se garantice que todos los empleados/as de La Sepulvedana, S.A. son contratados y trabajan en igualdad de condiciones independientemente de su condición, creencia, lugar de nacimiento, etc. La organización tiene un compromiso público de cumplir con los requisitos legales aplicables a su actividad, en materia ambiental, seguridad laboral y de seguridad vial, gestión energética y responsabilidad social.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?

Respuesta: SI

La empresa dispone de una Política de carácter público, que es difundida junto con su Misión, Visión y Valores, a todos los grupos de interés a través de su página web www.lasepulvedana.es y mediante mailing a colaboradores y proveedores directos. Esta Política manifiesta expresamente iniciativas de mejora de la calidad, el medio ambiente, la seguridad vial y laboral y responsabilidad corporativa, que se apoyan en principios procedentes de la misión y visión de la organización.

Cada integrante de La Sepulvedana conoce dicha Política y su deber de cumplimiento.

ACCIONES:

Como se ha expuesto anteriormente, la organización se compromete públicamente a cumplir con la legislación vigente que le es de aplicación, no sólo en materia ambiental y de seguridad, sino también la aplicable a la laboral y al sector en el que desarrolla su actividad, esto tiene implícito el respeto de los Derechos Humanos.

Además, en sintonía con lo descrito, a todos los proveedores y subcontratistas se les hace partícipe de la Política de GRUPO SEPULVEDANA junto con una carta de compromiso con principios como son:

- Obligación de disponer de licencia
- Cumplimiento de legislación aplicable
- Facilitar medios de protección a los trabajadores en la realización de su trabajo, siguiendo lo marcado por la ley
- Obligación de facilitar el reconocimiento médico con la periodicidad establecida por convenio, entre otros
- Facilitar la información y la formación en materia de prevención de riesgos específica de su puesto de trabajo

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?

Respuesta: SI

La organización es sometida a auditorías internas y externas con organismos acreditados e independientes, donde se valora el grado de cumplimiento de las políticas establecidas en el seno de la empresa. Además, todo el mundo tiene la obligación de cumplir las directrices marcadas y es el Responsable de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, como representante de la Dirección, quien vela por dicho cumplimiento y el seguimiento de la vigencia de estos documentos.

Trimestralmente, se realiza una evaluación del cumplimiento legal de la empresa, en el que se evalúa el grado de cumplimiento de la legislación laboral, medio ambiental, energética, de seguridad vial, prevención de riesgos laborales y sociales. Este análisis garantiza el conocimiento de las normas y el seguimiento de su cumplimiento.

Con periodicidad mensual, se realiza un análisis de todas las reclamaciones y sugerencias recibidas por cualquiera de las vías existentes de comunicación. Se realizan reuniones para estudiar todas y cada una de ellas y establecer acciones de mejora en todas las áreas implicadas, con el objeto de evitar su reiteración, mejorar la calidad del servicio y velar por el cumplimiento de las políticas de la empresa.

Indique el porcentaje sobre el total de plantilla informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

Respuesta: 100 %

Existen distintas vías de comunicación interna a través de las cuales se comunican los principios que rigen el comportamiento empresarial, como son correo electrónico a

todo empleado/a que dispone del mismo, entrega de manuales, carteles informativos en los tabloneros de anuncios, circulares, charlas y buzón de sugerencias, entre otros. En proyecto de implantación, se encuentra la creación de una newsletter interna.

Principio 2. “Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: NO

La Sepulvedana, S.A. dispone de un sistema de selección, evaluación y reevaluación de proveedores, el cual implica un seguimiento continuo del comportamiento de estas empresas cuando prestan sus servicios.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

El procedimiento PC-03 Control de compras describe la sistemática de prueba y posterior homologación de proveedores.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

GRUPO SEPULVEDANA en su procedimiento PC-03 Control de compras, define la sistemática de prueba y posterior homologación de proveedores. Además, comunica a su cadena de suministro su Política y unos principios de obligado cumplimiento en la prestación de servicios, a la vez que solicita los certificados de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad, en caso de disponer de éstos.

Existe una ficha de evaluación continua de cada proveedor, donde se registran las incidencias que se han producido relacionadas con la prestación de sus servicios. La acumulación de incidencias supone la interrupción de la relación comercial con la empresa.

El procedimiento PS-02 Coordinación de actividades empresariales define la documentación que se solicita a proveedores que acceden a las instalaciones de La Sepulvedana y a colaboradores que realizan servicios subcontratados.

En cuanto a los productos, todas las adquisiciones deben cumplir con la normativa de aplicación, disponer de marcado CE, manual de instrucciones y certificado de calibración cuando corresponda.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Porcentaje: 55%

Principio 3. “Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: NO

La Sepulvedana, S.A. regula sus relaciones laborales con sus empleados/as siguiendo lo descrito en los Convenios de Transporte interurbano de viajeros/as por carretera de las provincias de Segovia y Madrid. El cumplimiento de estos convenios es revisado trimestralmente.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?

Respuesta: SI

El procedimiento PI-06 Comunicación interna y externa, regula los medios de comunicación ascendentes, descendentes y horizontales existentes. En el documento IT-09 Seguimiento de personal se documenta el control sobre el desempeño de cada trabajador/a. Esto conlleva que se realicen reuniones anuales entre la Dirección y los empleados/as, en las que ambas partes tienen libertad para tratar los temas que les son de interés.

Existe una Política de Calidad, Gestión Ambiental, Gestión Energética, Seguridad Vial y Laboral y Responsabilidad Social que fomenta la comunicación entre el personal y la empresa para propiciar espacios de diálogo. Esta Política se difunde a todo el personal de manera particular, y está expuesta en los centros de trabajo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

La Dirección comunica por escrito cualquier tipo de información relevante a los empleados/as a través de circulares, enviadas de forma individual a cada trabajador/a.

Los empleados/as eligen libremente a sus representantes y de entre éstos, se eligen a los Delegados de Prevención. La Sepulvedana dispone de Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud, ambos celebran reuniones con la periodicidad, como mínimo, establecida por la Ley.

Existe libertad de afiliación a organizaciones sindicales y también la posibilidad de presentar candidatura libre en las elecciones de representantes de los trabajadores/as.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

El Responsable de calidad, medio ambiente y seguridad sirve de nexo de comunicación entre la Dirección y los empleados/as. Cualquier persona le puede dirigir sus inquietudes en materia laboral, que les dará traslado a los responsables implicados y remitirá la correspondiente respuesta en el menor plazo de tiempo posible. Para ello el personal dispone de distintas vías de comunicación, siendo la más directa la del buzón de sugerencias. El Responsable de calidad, medio ambiente y seguridad también recogerá las oportunidades de mejora detectadas por él personalmente o que le son trasladadas desde las distintas áreas.

El Comité de Seguridad y Salud, formado por los Delegados/as de Prevención y los representantes de la Dirección, se reúne con periodicidad trimestral para tratar los temas propuestos por los distintos miembros además de los marcados reglamentariamente.

El Comité de Empresa de La Sepulvedana, S.A. tiene la libertad para solicitar la información que le sea de interés, ejerciendo su derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Principio 4. “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: NO

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en La Sepulvedana debido al claro compromiso público de la empresa con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables de cualquier tipo, ya expuestos con anterioridad.

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

Respuesta: SI

El Convenio de Transporte interurbano de viajeros/as por carretera, el cual regula la actividad de la empresa, incluye artículos que regulan medidas de conciliación de la vida laboral y personal como son entre otras:

- Permisos retribuidos (matrimonio, nacimiento, fallecimiento, traslado de domicilio, realización de funciones sindicales, asuntos personales, entre otros)
- Permisos no retribuidos
- Posibilidad de adaptar la distribución de la jornada de trabajo
- Excedencia,...

Sepulvedana tiene el firme propósito de cara al 2016, de mejorar dichas medidas aumentando los permisos concedidos y flexibilizando los tiempos laborales.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

El Convenio provincial de Transporte interurbano de viajeros por carretera regula las horas de trabajo establecidas, remuneración, beneficios sociales, entre otros temas. Todos los empleados/as tienen acceso al Convenio que les afecta, además de tener la posibilidad de reunirse con el Responsable de RRHH para solucionar cualquier duda al respecto.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

Además de todas las medidas de conciliación establecidas en los Convenios provinciales de transporte interurbano de viajeros por carretera aplicables a La Sepulvedana, expuestas en apartados anteriores, existen otro tipo de medidas de apoyo al trabajador/a y a su familia como pases de empresa que permiten viajar de forma gratuita entre las localidades que la empresa realiza servicios.

La jornada laboral del personal de conducción se establece teniendo en cuenta el cumplimiento de lo marcado por el Reglamento General de Conductores, el cual regula los periodos de descansos diarios y semanales.

Cualquier empleado/a que necesite una medida de conciliación individual y específica puede dirigirse al Responsable de Recursos Humanos para tratar esta materia.

Sepulvedana tiene el firme propósito de cara al 2016, de mejorar dichas medidas aumentando los permisos concedidos y flexibilizando los tiempos laborales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

Respuesta: SI

El Responsable de Recursos Humanos realiza un seguimiento de las medidas en materia de conciliación que se llevan a cabo.

El Responsable de Explotación a través de los cuadrantes de servicios marca las jornadas de trabajo de cada conductor/a y sus correspondientes descansos, además semanalmente entrega de forma individual el correspondiente certificado de actividad donde se evidencian los periodos de trabajo y descanso de cada empleado/a de conducción.

Principio 5. “Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.

Respuesta: NO

No es un factor de riesgo, ya que está totalmente prohibida la contratación infantil.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

La Política de GRUPO SEPULVEDANA manifiesta el compromiso público de cumplimiento en todo momento de la normativa de aplicación y la legislación nacional prohíbe la contratación infantil. La Sepulvedana, S.A. no contrata a menores de edad.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

La Sepulvedana, S.A. contempla la prohibición de la contratación de menores así como la promoción de este Principio fundamental.

Principio 6. “Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: Si

La Sepulvedana, S.A. ha realizado en 2014 un estudio de factores psicosociales con la finalidad de elaborar un Plan de Igualdad en el que se estipulen medidas concretas orientadas a la no discriminación por razones de género.

Sepulvedana tiene el firme propósito de cara al 2016, de implantar voluntariamente un Plan de Igualdad y Conciliación, en el que se establecerán medidas que mejoren las exigidas por la normativa y contemplen las necesidades del personal.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.

Respuesta: Sí.

No se fomentan políticas de discriminación de ninguna índole en el seno de La Sepulvedana. La política de contratación está orientada a buscar personas cuyo perfil profesional encaje lo máximo posible con el perfil de competencias definido para la plaza vacante, sin atender a preferencias de género, religión, raza, etc.

El Convenio provincial de transporte interurbano de viajeros por carretera de obligado cumplimiento para la empresa contempla los principios de no discriminación y de igualdad de remuneración por sexo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

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

Respuesta: Si

La Sepulvedana ha desarrollado una instrucción de Selección de Personal en el que se recogen los pasos a seguir para la realización de una contratación objetiva, en el que se incluye una valoración de los parámetros a tener en cuenta entre los candidatos/as y que asegura la imparcialidad en la contratación en lo concerniente a la igualdad de género.

La presencia de mujeres en los puestos de conducción sigue siendo inexistente, debido a la escasez de candidaturas femeninas recibidas cuando se ha ofertado empleo en este puesto. Sin embargo, en el puesto de taquillero todas las contrataciones realizadas en los últimos años han sido mujeres.

En puestos similares, las condiciones económicas no son distintas atendiendo a razones de género, religión, raza, ni ningún otro factor. La remuneración económica es en función de la valía del candidato.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados/as por género, edad y otros indicadores de diversidad.

TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO
Nº de mujeres: 6 (8%)	Nº de mujeres: 6 (8%)
Nº de hombres: 9 (12%)	Nº de hombres: 55 (72%)

CONTRATO FIJO	CONTRATO TEMPORAL
Nº de mujeres: 4 (5%)	Nº de mujeres: 8 (10%)
Nº de hombres: 40 (53%)	Nº de hombres: 24 (32%)

ORGANOS DE DIRECCIÓN	ORGANOS INTERMEDIOS	RESTO DE LA PLANTILLA
Nº de mujeres: 1 (1%)	Nº de mujeres: 1 (1%)	Nº de mujeres: 10 (13%)
Nº de hombres: 4 (5%)	Nº de hombres: 5 (7%)	Nº de hombres: 55 (72%)

NACIONALIDAD	EDAD
Española: 80%	> 45: 40%
Extranjera: 20%	< 45: 60 %

Indique si la entidad pública la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información.

Respuesta: SI

Todos los empleados/as tienen acceso al organigrama de GRUPO SEPULVEDANA, el cual es revisado periódicamente. Los nuevos empleados/as reciben un Manual que incluye dicho organigrama y una descripción de los procesos de la empresa junto con la misión, visión y valores.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

No existe ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso, intimidación ni ningún otro tipo de situación discriminatoria.

Principio 7. “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: Si

GRUPO SEPULVEDANA tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001, la cual exige, algunos requisitos como son:

- Establecimiento de objetivos de carácter ambiental en toda la empresa
- Medición del desempeño ambiental de la organización
- Gestión de todos los residuos que produzca la organización
- Cumplimiento de la normativa ambiental
- Acciones formativas y de concienciación ambiental
- Realización de auditorías internas

Esta norma exige, además, superar una auditoría anual realizada por una entidad externa acreditada por ENAC, la cual es llevada a cabo todos los años con éxito.

Desde finales del año 2012, La Sepulvedana ha calculado su huella de carbono según la norma ISO 14064-1.

Siguiendo con este compromiso el presente año se ha implantado y certificado la norma ISO 50001 en lo relativo a la eficiencia y gestión energética de nuestro servicio e instalaciones.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 56 h

Todos el personal de conducción ha recibido recordatorios sobre conducción eficiente de manera interna.

Además, se han enviado comunicados internos al personal de oficina y taquillas con el objetivo de fomentar la concienciación ambiental con el consumo responsable de material de oficina, uso correcto de aire acondicionado, consumo de luz y agua etc..

Principio 8. “Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

La propia actividad que realiza La Sepulvedana, supone una contribución a la mejora del medio ambiente, ya que conseguir un mayor número de viajeros/as puede ser sinónimo de haber convencido a una mayor parte de la población para que abandonen los desplazamientos con medios particulares de automoción. Esta es una de las responsabilidades con respecto a la sociedad que tiene la empresa.

Por otro lado, el mayor riesgo ambiental es el consumo de forma irresponsable de gasoil, situación que nunca llega a producirse dado el alto coste de este recurso natural. Otro riesgo importante podría ser el impacto ambiental producido por un accidente de un autobús debido a los derrames de productos peligrosos que podrían generarse, afortunadamente, esta situación es altamente improbable y la empresa toma medidas preventivas realizando mantenimientos exhaustivos a sus vehículos.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

La gestión ambiental y energética de La Sepulvedana se lleva a cabo conforme lo descrito en la norma ISO 14001 e ISO 50001, por lo que existe una política ambiental definida e implantada, la cual, a su vez, está totalmente integrada con otros sistemas de gestión como son el de calidad y seguridad vial y laboral.

Anualmente, la organización revisa y actualiza sus aspectos ambientales identificados y los consiguientes impactos ambientales para establecer las medidas de control

necesarias. En este análisis considera los requisitos legales ambientales aplicables a la organización que puedan suponer restricciones en el establecimiento de algunas medidas e imponer la consecución de otras.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

Tal y como se ha venido indicando, La Sepulvedana ha renovado durante el 2015 su certificación en la norma UNE-EN ISO 14001 en materia de medio ambiente, y ha verificado el cálculo de la Huella de Carbono de la Organización (Emisiones GEI), mediante auditoría de empresa externa autorizada para ello, en base a la norma UNE ISO 14064-1. Además, ha logrado implantar la norma UNE-EN ISO 50001 en materia de gestión energética.

Todos los vehículos funcionan con combustible y con una disolución de urea para disminuir las emisiones de óxidos de nitrógeno a la atmósfera.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Consumo de electricidad en 2015: 71.500kwh en oficina, 12.862kwh en taquilla Segovia, 2.048 Kwh en taquilla Madrid y 31.696 Kwh en taller.

Consumo de agua en 2015: 3.052 litros.

Consumo de papel: 95.000 folios.

Consumo de tóner: 58 unidades.

Consumo de gasoil: 1.117.609 litros.

Consumo medio de gasoil: 0'31 l/km.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales.

Respuesta: SI

Como se ha mencionado en apartados anteriores, la organización debe controlar su desempeño ambiental, para ello, define y calcula indicadores de temática ambiental que permiten realizar una autoevaluación.

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

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

El cálculo de la huella de carbono y el compromiso de mejora continua con el medio ambiente y la seguridad, impulsan la adquisición de vehículos nuevos más eficientes y con mejor tecnología. A la reducción de las emisiones de CO₂ podemos contribuir entre todos si nos desplazamos en autobús en lugar de utilizar el coche y ese es el objetivo de la difusión del cálculo de la huella de carbono de La Sepulvedana.

Los medios de difusión que emplea La Sepulvedana para difundir todas las medidas que realiza y mantener el contacto con sus grupos de interés son las redes sociales y la página web principalmente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

12%

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto.

Respuesta: NO

La Alta Dirección sabe qué departamentos pueden llegar a enfrentarse a situaciones de soborno y extorsión y se encarga de supervisar directamente el funcionamiento de estas áreas a través de los mandos intermedios.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?

Respuesta: SI

La Sepulvedana, S.A. ha establecido una política específica en materia de anticorrupción y la ha comunicado convenientemente entre sus empleados/as y demás grupos de interés.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: SI

Las principales acciones llevadas a cabo en 2015 son:

- Fortalecimiento de los canales de comunicación internos.
- Controles internos periódicos.
- Difusión de las consecuencias de las conductas indebidas.

- Compromiso de cumplimiento de todas las leyes y normas que rigen la actividad, extendiendo este compromiso a la cadena de suministro.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

100%

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

Respuesta: SI

La Dirección General decide las consecuencias que puede tener cualquier incidencia en la materia, en función de la gravedad de los hechos.