

informe de progreso 2016



SOCEAMB

Sociedad
de
Estudios Ambientales





SOCEAMB y el PACTO MUNDIAL en 2015

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.

Con el presente documento, **SOCEAMB presenta su Informe de Progreso (COP) por cuarto año consecutivo**, dentro de la categoría de **GC Active**. 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 anticorrupción 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 2016, 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) y su actualización en **Basic Guides to the Communication On Progress** (2012), 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**.

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 ejercicio, 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 vuelto a quedar muy marcada por tres parámetros 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 verificador del cumplimiento progresivo de todo lo reseñado anteriormente en el pasado año **2016**.





¿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** dispone 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 cinco 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 2015 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.** Se trata del sector de la empresa que representa el perfil más próximo a las ingenierías, capitalizando toda la carga de trabajo relacionada con 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).

3. DEPARTAMENTO DE EDICIÓN AMBIENTAL

Su 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 a la difusión de valores ecológicos en entornos de especial interés local para la atracción de turismo de naturaleza. De este modo, se ha conseguido el lanzamiento de seis títulos entre 2014 y 2016, con los siguientes cifrados ISBN: 978-84-942394-0-3, 978-84-942394-3-4, 978-84-942394-2-7, 978-84-942394-1-0, 978-84-942394-4-1 y 978-84-942394-5-8.

4. DEPARTAMENTO DE ECOTURISMO Y DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS PÚBLICAS

Se trata del departamento más reciente, creado precisamente en el año 2015, para dar respuesta a una nueva línea de trabajo empresarial relacionada con la gestión concertada de infraestructuras de uso público de la Red de Espacios Naturales Protegidos de Andalucía (RENPA): centros de visitantes y puntos de información de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía. En este sentido, SOCEAMB obtuvo la concesión del Punto de Información del Parque Natural del Estrecho (Cádiz) en el otoño de 2015, tras haber alcanzado la primera posición en el procedimiento de adjudicación pública por licitación.

Este departamento está liderado desde la sede central de la entidad en Sevilla, donde se ejecutan las relaciones comunicativas de primer orden con el organismo titular de la instalación (Consejería de Medio Ambiente) y su intermediario público (Agencia Andaluza de Medio Ambiente y Agua), así como las labores estratégicas (aprobación definitiva de planes de actuación y actividades a desarrollar) y comerciales (relaciones con centros escolares, contactos clientelares, diseño publicitario y campañas de difusión en redes sociales, etc.). También integra como parte de su personal específico, aunque ya radicado físicamente en Cádiz, al trabajador responsable de las labores de gestión administrativa del propio centro y de atención al visitante, así como a los trabajadores que cumplen una función de monitorización y guía.

5. DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

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; www.ocioynaturaleza.com

Nº empleados en 2016: 15

Incremento de plantilla con respecto a 2013: 7 %

Ingresos en miles de euros en 2016: 339.000 euros

Incremento de ingresos con respecto a 2015: 1 %

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: Ninguna

Países con presencia de actividad y mercados servidos: España.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Uno de sus trabajadores (José Luis Medina Gavilán) recibió la distinción de Ciudadano de Honor en la I edición de galardones por el día de Andalucía (28.II.2015), por parte del municipio sevillano de Burguillos.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES

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

Persona de contacto: Antonio Avilés Benítez

E-mail: aviles@soceamb.com

Teléfono: 954-77-60-51

Cargo: Gerente

Fecha de adhesión: 9 de julio de 2013

Socio/Firmante: Firmante no asociado.

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 2015 – junio 2016.

¿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

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**, valora 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 gobier-



no. 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. Debido a recortes en la plantilla, la gestión actual de la implantación de los 10 principios es desempeñada por la propia gerencia.

¿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** 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, aplaudiendo este tipo de iniciativa.



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**.

Empleados. **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.

También 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.

Cientes. Se ha priorizado la formación de trabajadores claves en el desempeño empresarial de las relaciones con el sector clientelar, en materia de **protección de datos personales**. Se subraya este punto en cuanto que SOCEAMB, como empresa gestora del Punto de Información del Estrecho es especialmente prudente para evitar la difusión en redes sociales de material visual en donde puedan ser reconocidos los menores participantes de las actividades de educación ambiental. Por análogas causas, el volumen de información personal de contacto (nombres, apellidos, DNI y direcciones de correo electrónico) se ha ampliado a partir del momento en que SOCEAMB asumió la gestión del Punto de Información del Estrecho; por ello, el personal ha sido formado en esta materia, asegurándose que no existe intercambio de la misma. Todo el personal que trabaja en estas actividades cumple con el artículo 13.5 de la L.O. 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor.

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 locales** para contribuir a dinamizar la economía regional. Asimismo, se ha informado a los trabajadores que en la selección de proveedores se ha valorado también **criterios de RSE**.

Sociedad. SOCEAMB como en años anteriores ha colaborado en 2016 con la **ONG “Bomberos sin fronteras”** (registro 500.528) para la realización en acciones en materia de protección de derechos humanos, además es colaborador de la Fundación de Ayuda a la Formación e Integración de personas con discapacidad (AFIM).

RESULTADOS EN 2016: 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 y el de la propia sociedad, con una mayor colaboración con ONGs y entidades sociales. Sobre los proveedores, al no existir signos alguno de no cumplimiento de las consignas reseñadas más arriba, se siguió contando con las mismas empresas.

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 y continuar su participación desinteresada en ONGs.



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:

Empleados. **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**.

Se ha informado a la plantilla de la existencia de un **justo sistema de valoración del personal** desarrollado orgánicamente desde la propia gerencia, que conceptualiza y parametriza el grado de ajuste y calidad de la labor desempeñada, la formación del sujeto y, de manera muy notable, la actitud positiva, emprendedora, perspicaz y leal del trabajador, sin olvidar en ningún caso las circunstancias personales y extralaborales de cada uno de ellos. Estos criterios explican el mecanismo ponderado de selección de personal y promoción interna dentro de la organización.

Se establece a comienzos del año natural un calendario de elección de vacaciones con carácter flexible y favorecedor hacia el empleado, siempre dentro de las exigencias laborales contraídas por la entidad para con sus clientes, existiendo la posibilidad de que se puedan elegir días sueltos.

Sociedad. Por otro lado, **SOCEAMB** también tiene establecidos convenios oficiales de colaboración con diferentes entidades y organismos, como la Confederación de Empresarios de Andalucía, 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 2016: Se ha seguido verificando que en todos los casos el nivel de sueldos en 2016 continúa estando un 30% por encima del salario mínimo interprofesional establecido en la legislación nacional, a pesar del escaso incremento en la facturación de la empresa en el último año.

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, sin incluir en ello la planificación del gobierno de la nación de establecer una subida del salario mínimo interprofesional. Se plantea además el establecimiento de un nuevo convenio de colaboración con la Universidad de Málaga para la formación de alumnos en práctica.



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: Como empresa dedicada de pleno a la gestión del medio ambiente, **SOCEAMB** 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) y el **nuevo encuentro de Marrakech (COP22)**, clausurado recientemente.

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:

Empleados. 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.

Los trabajadores han sido informados de la política ambiental y la necesaria implicación de ellos dentro del sistema de gestión. Por ello, se les ha pedido que sigan un código de conducta de respeto por el medio y los seres vivos, en especial, en aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo en el aire libre y naturaleza. Por ejemplo, se organizan debates internos periódicos sobre el papel de las energías renovables en la conservación del medio ambiente, y siempre que ha sido posible, los trabajadores han mantenido en su entor-

no personal una actitud proselitista con el uso de estas tecnologías.

Proveedores. 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.).

Clientes/Sociedad. Se han llevado a cabo en 2016 más de **25 acciones ambientales** en las que se han conculcado valores de protección, respeto y mantenimiento responsable de los recursos naturales, bióticos e inertes, al alcance relativo de cada uno de nosotros. Estas acciones han formado parte de la línea de trabajo relacionada con la gestión del Punto de Información del Parque Natural del Estrecho y han ido destinadas tanto a escolares, asociaciones y colectivos locales, como a particulares.

RESULTADOS EN 2016: 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 apuesta por la nueva línea de negocio enfocada a la educación ambiental y al turismo de naturaleza, ha permitido establecer nuevas metas en este sentido y alcanzar a una masa crítica a la que antes no se tenía acceso en pro de actitudes de respeto al medio ambiente.

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. Se propone además la colaboración activa de la empresa dentro de la Red de Espacios Naturales Natura 2000.



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: Mantener el sistema de gestión de recursos humanos implantado, que entre otras funciones tiene la de apoyar el comportamiento ético de los empleados.

El control financiero y contable de la empresa lo realiza la gerencia de la empresa, junto a la asesoría fiscal que realiza una auditoría interna.

RESULTADOS EN 2016: No ha existido violación alguna de este principio.

ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO: Proseguir con el mantenimiento del sistema de gestión de recursos humanos implantado.