

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)



Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: Marzo 2022

A: Marzo 2023

### **1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO**

Sevilla, 25 de febrero de 2022

A las partes interesadas:

Me complace confirmar que SOLTUM DESARROLLOS INTEGRALES S.L. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Álvaro Romero Donoso  
Dº Gerente

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)  
Soltum Desarrollos Integrales S.L.

Tipo de empresa  
PYME

Dirección  
Avda. República Argentina, 13 acc. B2

Localidad  
Sevilla

Provincia  
Sevilla

Comunidad Autónoma  
Andalucía

Dirección Web  
[www.soltum.com](http://www.soltum.com)

Administradores  
Álvaro Romero Donoso  
Fernando Campayo Rodríguez

Número de empleados directos  
12

Sector  
Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios  
Empresa especializada en la gestión integral de proyectos y obras, tanto de Reformas y adaptación de locales comerciales, oficinas, cadenas de supermercados, hoteles, centros sanitarios y viviendas como de todo tipo de infraestructuras.

Ventas / Ingresos  
2.125.00,00€

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción  
España

Fecha de Adhesión: 6 de Mayo de 2016

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?  
Definido por la dirección de la empresa

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso  
En la web del Pacto Mundial y a los trabajadores mediante comunicación interna.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria  
Año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso  
Anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

SOLTUM incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión a través de los directivos de la empresa. En caso de existir alguna sugerencia se trata en las reuniones de dirección y si consideran aplicable algún punto en la estrategia de la empresa, se incorpora.

Soltum Desarrollos integrales es una sociedad limitada. Nuestra estructura organizativa ha sido diseñada para dar respuesta al cliente y para una gestión eficiente y rentable del negocio. Dependiendo del Consejo de Dirección, se encuentra la Dirección y de ella dependen los Dptos. De Oficina Técnica y Proyectos, Producción, Administración y Prevención de Riesgos Laborales.

La junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores que se analizan en una reunión anual, se trata el resultado del año anterior en todos los puntos, analizando la evolución de la implantación de los 10 principios.

El Consejo de Dirección es también el responsable del análisis de la evolución en la implantación de los Principios. Lo integra el Comité de Dirección .

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.soltum.com](http://www.soltum.com)

## **2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS**

### **Derechos humanos**

Durante el periodo 2021 se han realizado las siguientes acciones para la protección de los derechos humanos:

- Se han analizado las necesidades de formación del personal, y se ha elaborado y ejecutado un plan de formación, se siguen desarrollando e implantando diversas acciones para mejorar el proceso de formación del personal.
- Se han potenciado acciones para que el personal pueda hacer llegar sus dudas y sugerencias.
- Soltum Desarrollos Integrales S.L. cumple con una política sobre seguridad y salud, donde se identifican los riesgos y se desarrollan las medidas a tomar. Garantizamos que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.
- El personal del departamento de PRL realiza constantes visitas y reuniones a nuestro personal en obra. Estas visitas de seguridad generan informes y acciones correctivas para evitar los accidentes laborales.
- Protegemos a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.

Los objetivos que se plantean para el 2022 son los siguientes:

- Continuar con el plan de Sensibilización / formación de los empleados sobre Derechos Humanos, para que todo el personal esté formado de forma adecuada en esta materia.
- Mejora de las políticas establecidas, del plan de igualdad y del Código Ético y de Conducta para continuar garantizando la protección de los recursos humanos. Para ello se continuará solicitando la participación del personal.
- Seguir potenciando la comunicación interna con los empleados para poder conocer los posibles riesgos que puedan afectar la protección de los recursos humanos.

### **Trabajo**

Durante el periodo 2021 se han realizado las siguientes acciones para la protección de las normas laborales:

- En Soltum Desarrollos Integrales S.L. las relaciones laborales están basadas en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación española vigente.
- Garantizamos que la empresa no participe en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.
- Cumplimos con los estándares mínimos de salario.
- Garantizamos que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.
- El 100% de los trabajadores están acogidos a Convenio Colectivo de la Construcción de Sevilla, donde están establecidos los horarios y las remuneraciones de los trabajadores.
- El comité de ética vela con la dirección las medidas para facilitar la conciliación: horario de entrada flexible, reducción de jornada, cambios de horarios, flexibilidad en los días de vacaciones, etc.

- En las ofertas de empleo que se han publicado durante 2021, se ha tenido en cuenta que no se producía discriminación, abriendo las mismas a todo el personal dispuesto a ocupar el puesto, sin tener en cuenta la edad, sexo... de los candidatos.
- Garantizamos que se cumplen las normas laborales en las contrataciones y despidos que se produzcan, así como en la asignación de los diferentes puestos de trabajo, sin que se vea influido por condición religiosa, nacionalidad, sexo...

Los objetivos que se plantean para el 2022 son los siguientes:

- Continuar con la formación y sensibilización del personal en materia de derechos laborales y de abolición de prácticas de discriminación en el empleo.
- La realización de visitas a los centros por el personal del servicio de prevención propio.
- Se continuará el cumplimiento de la legislación española de no contratar a menores de edad.
- Creación de un Plan de Igualdad para reforzar que las medidas no produzcan prácticas de discriminación en el empleo.

## **Medioambiente**

Durante el periodo 2021 se han realizado las siguientes acciones para la protección del medio ambiente:

- Previo al inicio de las obras, se identifican los impactos ambientales negativos que se generarán tanto de forma normal como potencial, estableciendo y adoptando las medidas preventivas pertinentes.
- Evitamos el daño ambiental a través del mantenimiento regular de los procesos de producción y sistemas de protección ambiental (control de contaminación del aire, residuos, sistemas de tratamiento del agua, etc.).
- Garantizamos procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.
- Se ha continuado con el reciclaje de los residuos generados en los diferentes emplazamientos (papel, pilas, tóner...).
- Durante las auditorías internas, se revisa la señalización en las oficinas para una correcta gestión energética (temperatura de los aires acondicionados, encendido de las luces...)

Los objetivos que se plantean para el 2022 son los siguientes:

- Continuar con el sistema de separación de residuos generados (papel, tóner...), así como con la señalización de buenas prácticas ambientales.

## **Anticorrupción**

Durante el periodo 2021 se han realizado las siguientes acciones para el fomento de la anticorrupción:

- Garantizamos que los procedimientos internos respalden el compromiso anticorrupción de la empresa.
- Durante 2021 no se han detectado situaciones que vulneren este principio a través del análisis de las consultas realizadas a los empleados.

Los objetivos que se plantean para el 2022 son los siguientes:

- Establecer un plan de formación para los empleados para reforzar el compromiso contra la corrupción y recordar las pautas establecidas de cómo actuar en caso de corrupción, que se establecen tanto en la política contra la corrupción como en el Código Ético y de Conducta.

### **3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS**

- Con la confianza, la lealtad y el respeto de todos los que forman parte de la organización, creando y contribuyendo a lograr un ambiente de trabajo satisfactorio.
- Con reuniones periódicas donde quedan registradas las acciones analizadas y las medidas a tomar.
- Relaciones laborales, con reuniones periódicas donde se escucha, evalúa y hace un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de mejorar.
- Cumpliendo rigurosamente con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de Sevilla.
- Mediante evaluaciones de los aspectos ambientales generados en nuestras oficinas y obras.