



Compromiso

Memoria de sostenibilidad

Grupo Sorolla

2009

Compromiso

**“Comprometidos con la responsabilidad
de ofrecer un futuro mejor”**

índice

0_introducción..... 1

0.1 Carta de la Presidenta, Filomena Tortosa

0.2 Carta del Director General, Calos Picó

0.3 Memoria de sostenibilidad del Grupo

0.4 Órganos de Representación y Gestión

1_presentación 9

1.1 Actividades

1.2 Misión, Visión y Valores

1.3 La RSE

1.4 Plan estratégico

2_economía..... 15

2.1 Cifras económicas

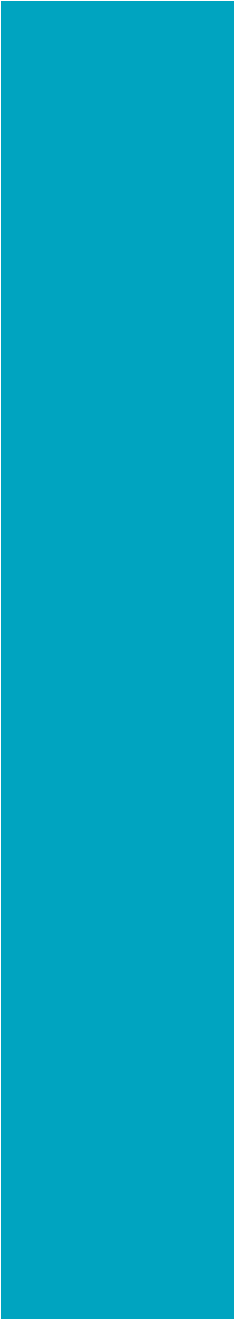
2.2 Análisis económico

3_medio ambiente 19

3.1 Cifras medioambientales

3.2 Análisis medioambiental

4_personas.....	25
4.1 Asociados	
4.2 Clientes	
4.3 Socios trabajadores	
4.4 Contratados	
4.5 Políticas de recursos humanos	
5_entorno	37
5.1 Proveedores	
5.2 Aliados	
5.3 Comunidad	
6_aclaraciones.....	43
7_índice de indicadores sociales.....	49
7.1 Indicadores de la guía G3 del Global Reporting Initiative	
7.2 Indicadores de los principios de la economía social	
8_opinión.....	65





introducción



0.1 Carta de la Presidenta, Filo Tortosa

Nuestra organización nace con la convicción de compatibilizar la gestión y organización empresarial con los principios cooperativos y el compromiso social. Convencidos de las potencialidades del cooperativismo como empresas que crean puestos de trabajo, generando riqueza y como empresa de personas; reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, hemos hecho una organización responsable socialmente potenciando una serie de aspectos en la vertiente económica y social. Grupo Sorolla es un organización que cuenta con más de veinticinco años de experiencia, se ha dotado de la estructura de grupo y de una organización interna que le permite gestionar su propia complejidad y diversidad, pero al tiempo estar preparada para abordar los retos y amenazas del entorno. Muestra de este compromiso es el Plan Estratégico de Grupo Sorolla con una visión hacia el futuro de la organización como referente en la gestión de centros, con una posición de liderazgo en nuestro sector y con la firme voluntad de perdurar en el tiempo.

Esta primera Memoria, representa lo que somos, así como un ejercicio de cómo entendemos en Grupo Sorolla la Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, con su presentación reforzamos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo sostenible en aquellos campos donde nuestra actividad influye, de algún modo, sobre la sociedad actual y futura.

La política de alianzas y la intercooperación forman parte fundamental de nuestro Plan Estratégico, haciendo posible una vía alternativa de crecimiento o desarrollo. Con nuestra integración en asociaciones y grupos cooperativos logramos una mayor representación y una mayor repercusión de la economía social.

Trabajamos para conseguir que formar parte de Grupo Sorolla sea más un privilegio que una obligación, y esta orientación estratégica se debe aplicar por igual a las personas que trabajamos en la organización como a las que prestamos servicios, así como a cualquiera con las que nos relacionamos en nuestro trabajo cotidiano.

El compromiso e implicación de las personas que forman parte de la organización y la confianza de nuestros clientes nos impulsan a seguir mejorando cada día.

Gracias

0.2 Carta del Director General, Calos Picó

Las empresas tenemos nuevos y exigentes retos en este siglo recién estrenado, uno de los más relevantes son las nuevas responsabilidades que hemos asumido como importantes agentes de la sociedad en la que nos movemos. Es precisamente esta consciencia de parte implicada en el desarrollo de nuestro entorno la que aporta un nuevo enfoque en las responsabilidades que asumimos como organización. La forma en que desarrollemos nuestra actividad, nuestra actitud antes temas de fuerte calado social como los medioambientales, los de igualdad de género o simplemente la gestión de la diversidad social van a contribuir a equilibrar (o no) el balance entre lo que recibimos de la sociedad y lo que le devolvemos. Si además trabajamos en el mundo de la educación de los niños y jóvenes, este balance todavía se muestra más exigente. Nuestra decidida adhesión a los programas de RSE van ha contribuir a visibilizar nuestros valores como empresa cooperativa, al tiempo que equilibrar el aludido balance.

En el ejercicio 2007-2008, hemos cruzado el ecuador de nuestro actual Plan Estratégico, en el que vamos consiguiendo un importante crecimiento en todas las magnitudes relevantes destacando las de inversión y creación de empleo. Las nuevas circunstancias del entorno social y económico van a incidir sin duda en el enfoque del nuevo Plan, pero esperamos y trabajamos para encontrar la senda de consolidación y crecimiento que permita a Grupo Sorolla seguir cumpliendo su misión inserto en la sociedad de la que ha nacido.

Gracias





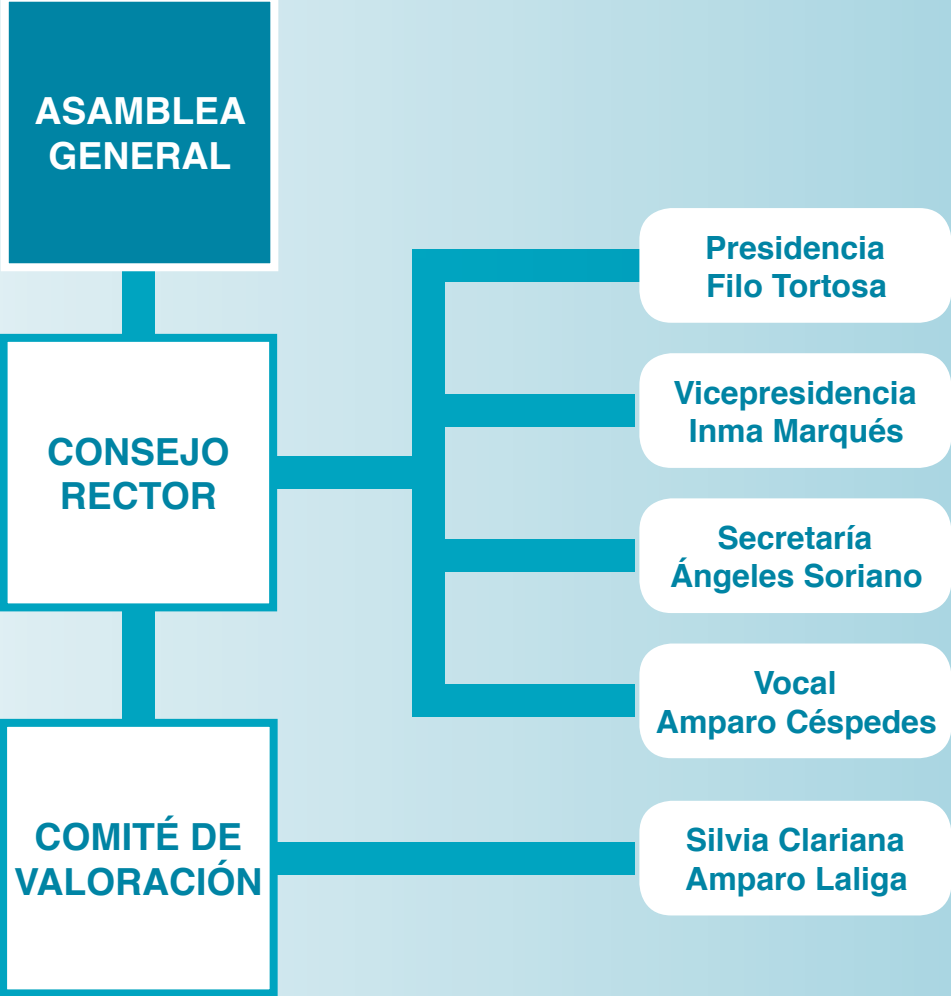
0.3 Memoria de sostenibilidad del Grupo

Grupo Sorolla Gestión Coop.-V, está formado por Martí Sorolla Coop.-V que es una cooperativa de trabajo asociado que engloba a todos los centros de enseñanza del Grupo, tanto concertados como privados y por Altius Gestión de Instalaciones Deportivas S. L. que se dedica a la gestión de instalaciones deportivas propias y ajenas. Toda su actividad se desarrolla en la Comunidad Valenciana.

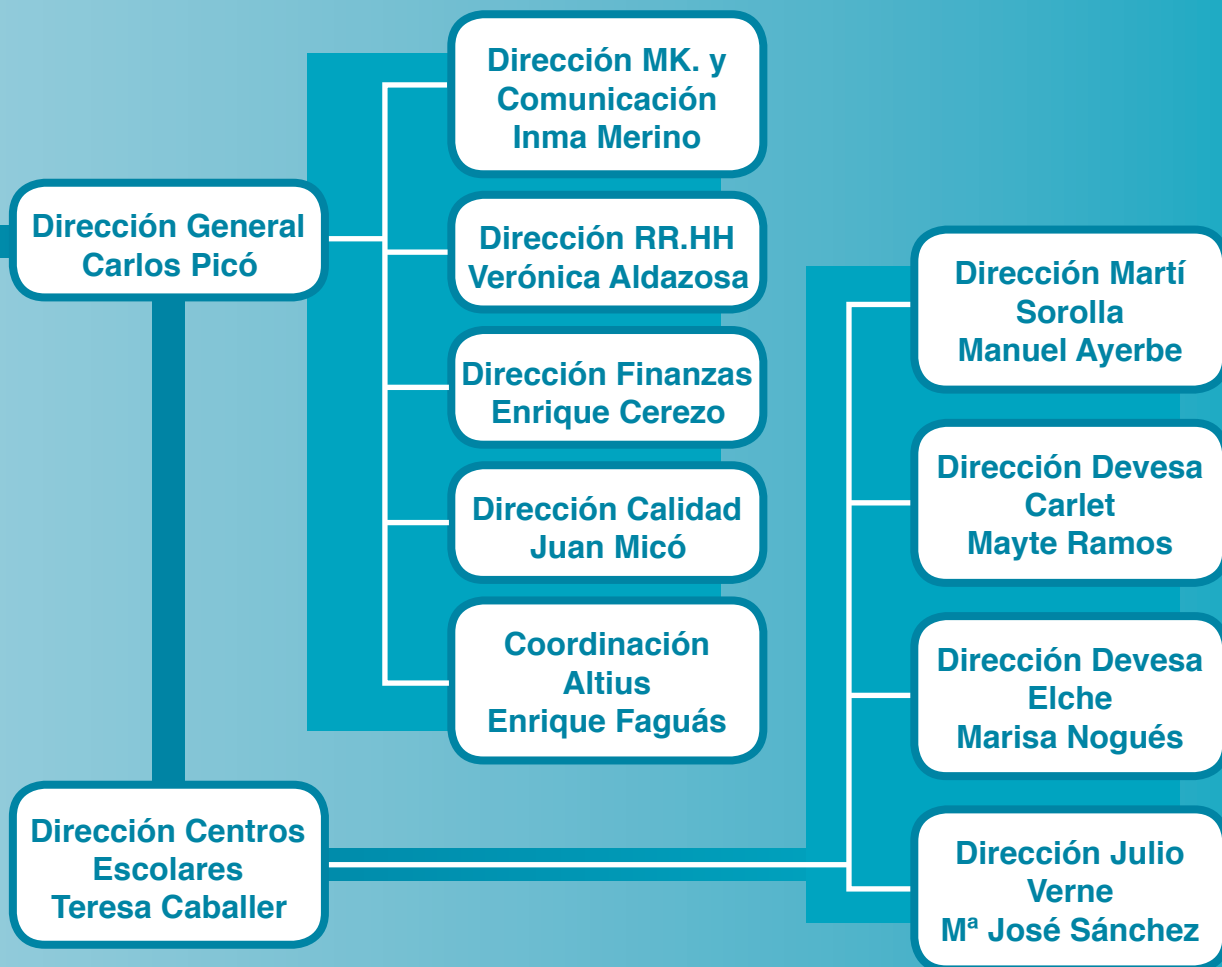
Llevamos más de veinticinco años aplicando la responsabilidad social a nuestra actividad, ya que ésta forma parte de nuestra naturaleza como cooperativa. No obstante, queremos avanzar en este camino, incorporando de forma sistemática estos aspectos a nuestra estrategia empresarial. Para ello, tenemos el firme propósito, de integrar la responsabilidad social como una inversión en nuestra estrategia y en nuestra gestión, tal y como define el Libro Verde de la Comisión Europea (2001), al hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Como primer paso en este camino realizamos esta memoria que es la primera.

La presente memoria se realiza en el marco de nuestra alianza con el GRUPO ASCES y se realizará en los periodos que marque dicha organización.

ORGANIZACIÓN SOCIAL



ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN





_presentación



1.1 Actividades

Grupo Sorolla es una organización que gira en torno al mundo de la educación. Un 80 % de su actividad la concreta en la gestión de centros docentes, en los que escolariza alumnado de entre uno y dieciocho años. El resto de su actividad se realiza en la gestión de instalaciones deportivas, básicamente piscinas climatizadas y esta relación se viene manteniendo más o menos estable durante los últimos años.

1.2 Misión, Visión y Valores

Cada cuatro años y coincidiendo con la formulación del plan estratégico, Grupo Sorolla contando con la participación de sus grupos de interés revisa su misión, visión y valores. Dichas definiciones son la base del plan.

La voluntad de nuestra empresa en coherencia con los principios de la economía social, es asegurar la primacía de las personas sobre el capital. Dicha voluntad se manifiesta en los estatutos e incluso en nuestra misión:

Nuestra Organización existe para satisfacer las necesidades de formación, crecimiento intelectual y desarrollo integral de las personas.

Esta responsabilidad queremos afrontarla realizando nuestro trabajo de forma excelente y que el mismo se asocie a los valores de calidad, compromiso y profesionalidad. Mediante la innovación, la capacidad de adaptación y buscando la rentabilidad a largo plazo, conseguiremos aumentar nuestro prestigio al tiempo que creamos, mantenemos y mejoramos los puestos de trabajo.

En el plan estratégico también se recoge nuestra visión:

Grupo Sorolla busca ser un **referente** en la gestión de centros. Grupo Sorolla quiere asegurar una posición de **liderazgo** como organización.

Grupo Sorolla tiene una vocación de **perdurar** en el largo plazo pero sin perder nunca el impulso.

1.3 La RSE

Se ha establecido un comité de RSE formado por el equipo directivo y presidencia del Grupo. El comité ha nombrado un responsable de responsabilidad social y ha definido la política de RSE del Grupo. La política de responsabilidad social define las líneas de actuación con los grupos de interés. Los grupos de interés se han clasificado según su importancia. Además, se han definido los temas de importancia a tratar con cada uno de ellos, así como los canales de comunicación con cada grupo.

En nuestra política de responsabilidad social, nos comprometemos a respetar todos los derechos de las personas trabajadoras y su libertad de expresión, velando por la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación (edad, discapacidad, sexo y raza) y al cumplimiento de las Leyes, al tiempo que rechazamos cualquier actividad que no respete los derechos humanos, en especial aquellas que promuevan directa o indirectamente el trabajo infantil, obligatorio y forzoso.

1.4 Plan estratégico

La RSE enlaza con el carácter cooperativo de la organización y con el actual plan estratégico del Grupo. Acabamos de pasar el ecuador del desarrollo del plan estratégico 2006-2010. Dicho plan ha definido tres ejes estratégicos, nueve acciones, diez objetivos y diecinueve indicadores con metas asociadas para cada uno de los cuatro ejercicios.

El plan estratégico analiza los riesgos de sostenibilidad del grupo a largo plazo, así como el entorno y la competencia en todas nuestras actividades. Por otra parte, en la elaboración del plan de gestión anual se revisan los mismos, teniendo en cuenta los datos obtenidos en el anterior ejercicio. Por último, para cada nuevo proyecto se analizan los riesgos según un proceso documentado. En este sentido, los principales riesgos que observamos son los comunes al sector, aunque estamos satisfechos de la evolución del Grupo.

La organización, define en su memoria corporativa sus actividades, los servicios que presta, dónde actúa y sus políticas. Además, el área de MK y comunicación, estudia periódicamente la competencia y como consecuencia nuestro posicionamiento en los sectores de actividad del grupo.



Los objetivos estratégicos inciden en los tres vectores de la responsabilidad social, por ejemplo:

Vector económico

Objetivo B 1.- Iniciar proyectos para crecer por nuestras propias fuerzas un 20%.

Objetivo B 3.- Poner las bases para crecer en el próximo periodo estratégico un 20 % con otras empresas.

Vector medioambiental

Objetivo A 4.- Situar el despliegue del sistema de calidad en un 80% y el del sistema medio ambiental en un 50%.

Vector social

Objetivo A 5.- Elevar la satisfacción de la encuesta laboral en una media del 10%.

Objetivo C 1.- Tener presencia activa en foros de interés general para la organización y en especial en el entorno de nuestros diferentes centros de trabajo.

Como fruto del desarrollo del Plan estratégico, hemos recibido durante el curso 2007-2008 (periodo de la presente memoria) el reconocimiento del **Sello a la Excelencia Europea 400+** y el **Recognised for Excellence 4 stars**. Estos reconocimientos amplían las certificaciones ISO 9001 y 14001 que tiene el Grupo en diferentes centros de trabajo, desde hace más de cinco cursos. Además, en el mismo periodo, diferentes centros del Grupo han recibido distinciones particulares, de las que destacamos:

El colegio la Devesa de Carlet y el colegio Julio Verne han recibido dos premios de la **Universidad Politécnica de Valencia** en el Certamen de premios a los Mejores Expedientes.

El colegio Julio Verne ha recibido el primer premio de la **Universidad de Valencia** para el diseño de páginas Web y el premio “los mejores del aula” organizado por el **diario el Mundo**.

El colegio Martí Sorolla II ha recibido el primer premio en el **IV concurso de ingenio y diseño en el deporte**, organizado por Decathlon y Tecnun al alumnado de Segundo de Bachillerato en junio 2008 y otorgado por la **Universidad de Navarra**.

El colegio Martí Sorolla ha recibido de **Caixa Popular** el tercer premio de innovación pedagógica.





_economía



2.1 Cifras económicas

EJERCICIO	INGRESOS*	RESULTADOS*
2005-2006	7694	185
2006-2007	11338	462
2007-2008	13803	436

*Miles de euros

Durante el ejercicio 2007/2008 Grupo Sorolla ha conseguido continuar el crecimiento definido en el plan estratégico 2006-2010. En el último ejercicio, destacamos las inversiones realizadas para la puesta en marcha de nuevos niveles educativos en el colegio La Devesa Elche.

De los resultados económicos obtenidos por el Grupo, se han destinado el **36 %** a fondos colectivos o irrepartibles y el **64%** a los miembros de la organización. Esta distribución ha situado el porcentaje de los fondos irrepartibles sobre el total del pasivo en el **7%**.

El importe total pagado a los proveedores de capital ha sido de **523 miles de euros**. Se han pagado **44 miles de euros en impuesto de sociedades**. Se han recibido de la Generalidad para el funcionamiento de los centros concertados de enseñanza una subvención de **2240 miles de euros** y **36 miles de euros de ayudas financieras**.

2.2 Análisis económico

En Grupo Sorolla, entendemos que la perspectiva económica es un elemento más de equilibrio global que debemos asumir en nuestra gestión económica diaria. Para conseguirlo, realizamos un plan de gestión anual aprobado por el Consejo Rector y realizamos un control mensual del mismo, comparando los resultados reales con los supuestos del plan y con el ejercicio anterior. El análisis mensual del cumplimiento puede dar lugar a modificaciones importantes en el plan de gestión.

Dentro del marco del actual plan estratégico, destacamos la creación del departamento de innovación pedagógica, formado por tres personas de diferentes centros educativos. En el curso 07-08 se han destinado 25 miles de euros a compensaciones económicas de estas personas.



_medio ambiente



3.1 Cifras medioambientales

Las diferentes actividades del Grupo, hace imprescindible la segmentación del consumo en tres segmentos: centros escolares, instalaciones deportivas y oficinas.

CONSUMO DE AGUA

Consumimos exclusivamente agua de red

SEGMENTO	CENTROS ESCOLARES	INSTALACIONES DEPORTIVAS	OFICINAS DEL GRUPO
UNIDAD	Media m3 al mes / alumnos mes	Media m3 al mes / usuarios mes	Media m3 al mes / personas mes
Consumo 07-08	0,85	0,55	0,34

Las aguas residuales generadas por nuestras actividades son de tipo doméstico, tomamos exclusivamente agua de red en todas las instalaciones y se vierten a la red de alcantarillado.

CONSUMO DE ENERGÍA

La energía que consumimos en el desarrollo de nuestra actividad proviene de la electricidad, el gas y el gasoil.

La energía eléctrica de todos los centros de trabajo es servida por Iberdrola, por lo que el 20% de la energía eléctrica proviene de fuentes renovables.

SEGMENTO	CENTROS ESCOLARES	INSTALACIONES DEPORTIVAS	OFICINAS DEL GRUPO
UNIDAD	Media kwh mes / alumnos mes	Media kwh mes / usuarios mes	Media kwh mes / personal
Consumo 07-08	18,91	55,57*	155,33

*No se ha contabilizado completamente la instalación deportiva Sedaví ya que está recién construida y durante el ejercicio nos facturó el ayuntamiento, sin hacer mención del consumo. En esta nueva instalación se han instalado placas solares de las que no hemos podido medir el ahorro energético.

RESIDUOS GENERADOS

En todos los centros se segregan los residuos sólidos. En los centros escolares, todos los residuos son asimilables a urbanos, mientras que en las instalaciones deportivas se gestionan según la norma ISO 14001. No obstante las unidades utilizadas para el seguimiento de la generación de residuos no son las adecuadas según la guía del G3, por lo que hemos establecido una aproximación que se validará el ejercicio siguiente. Para el próximo ejercicio se usaran, las unidades de la guía del G3.

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

SEGMENTO	CENTROS ESCOLARES	INSTALACIONES DEPORTIVAS	OFICINAS DEL GRUPO
UNIDAD	Tm CO2 al mes / alumnos mes	Tm CO2 al mes / usuarios mes	Tm CO2 al mes / personas mes
Emisión 07-08	0,007	0,008*	0,0069

*No se ha contabilizado completamente la instalación deportiva Sedaví ya que está recién construida y durante el ejercicio nos facturó el ayuntamiento, sin hacer mención del consumo. En esta nueva instalación se han instalado placas solares de las que no hemos podido medir el ahorro energético.



Nosotros, como habitantes del planeta, dejamos como herencia a la posteridad la tierra, desde la educación, la mejor cosa que podemos hacer es formar a una persona respetuosa con el medio ambiente.



3.2 Análisis medioambiental

Tenemos un sistema de gestión certificado que integra la gestión de calidad según la norma ISO 9001:2000 y la gestión medioambiental según la norma ISO 14001:2004. Sin embargo en el aspecto medio ambiental distinguimos entre nuestros dos campos de actividad. En las instalaciones deportivas, nos basamos en la norma ISO 14001, como demuestran los certificados obtenidos en esta norma en dos instalaciones. Por lo tanto se han determinado los aspectos ambientales significativos y se establecen objetivos de mejora para dichos aspectos ambientales.

Se han detectado cinco aspectos significativos: consumo de agua de red, vertido de aguas sanitarias, consumo de productos químicos, envases plásticos contaminados y presencia de legionela.

En todas las instalaciones deportivas, se toman medidas para eliminar el riesgo de posibles vertidos de productos químicos al suelo. Además de las lógicas para almacenar productos químicos (cubetas, planes de emergencia medio ambiental), se mejoran los sistemas para eliminar el uso de productos químicos cuyo vertido pueda afectar al suelo. Por ejemplo en la instalación de Sedaví se ha eliminado totalmente el uso de cloro líquido. Tampoco se ha producido ningún vertido significativo.

Sin embargo en los centros escolares, creemos que nuestra influencia puede ser mayor.

Por lo tanto, enfocamos la gestión medio ambiental en los centros escolares desde la participación de nuestros alumnos, dicha participación sirve como vehículo de transmisión de esta cultura a sus hogares.

Destacamos el premio del Ayuntamiento y EMT concedido a una alumna del centro Martí Sorolla en el concurso de dibujo para conmemorar “el día europeo sin coches”. Dicho dibujo decoró un autobús de la EMT de nuestra ciudad durante un año.

Grupo Sorolla no ha recibido ninguna multa por incumplimientos medioambientales en ninguna de sus instalaciones.

En la última auditoría acústica en las instalaciones deportivas, se obtuvo una media de 12 decibelios por debajo del límite permitido en el desarrollo de la actividad.



_personas



4.1 Asociados

Según nuestros estatutos, pueden ser asociados las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que mantengan algún vínculo empresarial con la cooperativa, o con el mundo del cooperativismo, o familiar con alguno de los socios, y que realicen las aportaciones voluntarias que correspondan y se comprometan a cumplir con lo establecido en la Ley y en los Estatutos de la cooperativa que les sea de aplicación.

Los asociados tienen reconocido el derecho de voto en las mismas condiciones que para los socios. La suma total de los derechos de voto de los asociados en la Asamblea General no podrá superar el 25% de los votos presentes y representados en cada votación. Si la suma de votos individuales pudiera sobrepasar este límite global, tras la votación correspondiente se procederá al ajuste proporcional de los votos.

Los asociados pueden ser miembros del Consejo Rector, siempre que no superen la tercera parte de estos. En ningún caso pueden ser designados Administradores.

En el ejercicio 2007-2008 tenemos seis asociados.

4.2 Clientes

Tal y como establece nuestra política, tenemos el compromiso de conseguir la satisfacción de nuestros clientes. Hemos identificado tres tipos de cliente: usuario de instalación deportiva, alumnado de centros escolares y responsable familiar del alumnado.

Para lograr la satisfacción de todos nuestros clientes y detectar mejor sus necesidades, hemos segmentado todas nuestras actuaciones en: centros del Grupo, etapas educativas, y servicios complementarios. En todos los segmentos de clientes, se realizan encuestas anuales como mínimo.

En el ejercicio 2007-2008, obtuvimos los siguientes porcentajes de satisfacción:

Porcentaje de satisfacción	Usuarios de instalaciones	Alumnado de colegios	RRFF Alumnado de colegios
2007-2008	80,1%	80,0%	90,1%

También disponemos de un sistema de recogida de quejas/sugerencias de los clientes, que recoge muchas más que las posibles quejas oficiales.

En el ejercicio 2007-2008, se han recogido 44 quejas/sugerencias de los clientes que han dado lugar a correcciones en los servicios. No hemos tenido ninguna sanción por incumplimientos con los clientes, ni por fuga de datos. Además para el ejercicio 2008-2009 y para asegurar que no existen fugas de información destruimos todo el papel generado en los Servicios Centrales del Grupo y nos aseguramos por medio de la concesionaria del Ayuntamiento de su eliminación.

4.3 Socios trabajadores

El rasgo más básico de una cooperativa de trabajo asociado es que en la Asamblea General, cada persona tiene y ejerce un voto, independientemente de cualquier otro factor, bien sean concernientes al capital (nivel salarial, aportación de capital...), o sin relación con él (antigüedad en la organización, jerarquía en el organigrama etc.). En las cooperativas siguen siendo necesarios los medios típicos de producción, capital, maquinaria, conocimientos etc., pero en un tanto por ciento mucho más elevado que en otra formula societaria el colectivo de las personas que trabajan en ella están por encima de todos los demás, por una simple razón: Son los dueños.

Sin embargo para formar parte del Consejo Rector de la cooperativa hay que tener la condición de socio indefinido.

Los requisitos de adhesión y de salida cómo socio trabajador de la organización, están descritos en nuestros estatutos (última actualización año 2004), dichos estatutos contemplan, diferentes tipos de socios: indefinidos, temporales, a tiempo parcial y a tiempo total.

Evolución de socios	curso 2005-2006	curso 2006-2007	curso 2007-2008
Mujeres	66	105	116
Hombres	20	26	33
Total	86	131	149

Anualmente se realizan dos asambleas generales al año como mínimo (doble de lo legalmente exigido) en la que la asistencia es obligatoria. Existen numerosos canales de comunicación aparte de los obvios de la estructura organizativa: GSI (revista del Grupo), Intranet, tableros de anuncios y actividades de comunicación interna realizadas por el área de MK (Súbete al bus, desayunos con el director general). El último canal de comunicación implantado debido al crecimiento de la empresa





y para mejora de la participación de las personas, es el de las sesiones técnicas informativas en las que dependiendo de las circunstancias, miembros del Consejo Rector y del Consejo de Dirección se desplazan a los diferentes centros de trabajo, para informar directamente a los socios. Estas sesiones se extienden también a las personas contratadas, en los temas de su interés, por ejemplo, en la elaboración y comunicación del plan estratégico de la empresa.

La Asamblea General puede ser convocada por el Consejo Rector o a iniciativa de los socios. Está establecido por nuestro Reglamento de Régimen Interno que se ha de asegurar la recepción de las convocatorias con al menos quince días de antelación.

Cada cuatro años se realizan elecciones a Consejo Rector. Se usa un sistema de listas abiertas en la que todos los socios indefinidos pueden ser candidatos. Para las elecciones a celebrar en 2009, está previsto elegir el nuevo Consejo Rector que constará de seis consejeros. En la misma asamblea, se elegirá a dos socios que formarán parte del Comité de Valoración junto con dos componentes del Consejo Rector y otros dos del Consejo de Dirección. El Comité entiende de la valoración de todos los puestos de trabajo ocupados por los socios de la cooperativa.

Los requisitos y limitaciones de los órganos de gobierno están contemplados en los estatutos de la cooperativa. La Asamblea General tiene competencias exclusivas, inderogables e indelegables cómo nombrar y revocar al Consejo Rector, aprobar y modificar el Reglamento de Régimen Interno entre otras. El Consejo Rector es el órgano de representación y gobierno con carácter exclusivo y excluyente, tiene entre otras, la responsabilidad de la aplicación de la Ley y de los estatutos de la Cooperativa.

Los socios trabajadores disfrutan de beneficios sociales adicionales a los legalmente exigidos, todos los beneficios sociales figuran en nuestro Reglamento de Régimen Interno que se actualiza cada ejercicio.

4.4 Contratados

En Grupo Sorolla, disponemos de una estrategia documentada y actualizada de gestión de los RRHH basada en las competencias. Además, disponemos de un **manual de acogida** y de procedimientos que cumplen la norma ISO 9001:2000 tanto en la selección, cómo en la contratación de personas.

Dicho sistema se aplica por igual a los socios trabajadores y a las personas contratadas.

Las personas contratadas, disponen de los mismos canales de comunicación que los socios y reciben la misma información. No obstante, en algún tema (información bimensual de seguimiento del plan de gestión anual) hay dos niveles de información según se trate de socios trabajadores o personas contratadas.

También las personas contratadas, tienen beneficios adicionales como descuentos en el disfrute de las instalaciones deportivas para ellos y sus familiares.

4.5 Políticas de recursos humanos

LAS CIFRAS

Evolución de la plantilla	curso 2005-2006	curso 2006-2007	curso 2007-2008
---------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Personas	252	351	391
----------	-----	-----	-----

Tipos de contratos	Fijos	Eventuales
--------------------	-------	------------

Total	73,6%	26,4%
-------	-------	-------

Mujeres	74,2%	67,2%
---------	-------	-------

Hombres	25,8%	32,8%
---------	-------	-------

Tipos de contratos	Fijo a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Eventual a tiempo parcial	Eventual a tiempo completo
--------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	----------------------------

Total	14,7%	85,3%	83%	17%
-------	-------	-------	-----	-----

Mujeres	70,6%	74,9%	63,8%	84%
---------	-------	-------	-------	-----

Hombres	29,4%	25,1%	36,2%	16%
---------	-------	-------	-------	-----





Edades	Hombre	Extranj.	Minusv.	Mujer	Extranj.	Minusv.
Hasta 25	30,4%	5,9%	0%	69,6%	2,6%	0%
De 26 a 35	27,1%	2,6%	0%	72,9%	1,0%	0%
De 36 a 45	23,4%	4,6%	9,1%	76,6%	1,4%	0%
De 46 a 55	28,9%	10,0%	5,0%	71,1%	2,0%	4,1%
Más de 55	18,2%	0%	0%	81,8%	0%	3,7%

Distinguimos las siguientes categorías profesionales: Administración y servicios generales 22,7%, Perfil Docente 57,7%, Mandos intermedios 10,6%, Directivos 3,2% y Técnicos especialistas 5,7%.

Categoría	Mujeres	Mayor de 45	Minusvalías	Extranjeras
Admin. y SSGG	86,5%	34,7%	0,8%	2,4%
Docente	70,8%	24,3%	1,7%	1,1%
Mando intermedio	71,6%	33,3%	0%	0%
Dirección	60%	50%	0%	0%
Técnico especialista	74,1%	0%	0%	0%

Categoría	Hombres	Mayor de 45	Minusvalías	Extranjeras
Admin. y SSGG	13,5%	41,3%	10,3%	0%
Docente	29,2%	17,8%	3,8%	0,8%
Mando intermedio	28,4%	63,2%	0%	0%
Dirección	40%	0%	0%	0%
Técnico especialista	25,9%	0%	0%	0%

No hemos tenido ningún incidente por discriminación. No hay ninguna diferencia de salario entre ningún colectivo por no existir retribución variable. Tenemos un sistema de retribución fijo por el puesto de trabajo.

La media de pertenencia en la empresa es de **5,99 años**.

En el ejercicio 2007-2008, el Grupo ha tenido unos gastos salariales de **8.483 miles de euros**.

La relación entre el salario más bajo y más alto de la empresa es de **4,57**.

El índice de rotación es 1,1.

Tipos de bajas registradas en 2007-2008	Número
Bajas voluntarias	41
Finalización de contrato	208
Despidos	7
Jubilaciones	1
Fijos discontinuos	30
Incorporación de socios	18





LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS

En Grupo Sorolla apostamos por la formación de las personas de la organización de forma decidida. En este contexto, destinamos por acuerdo de asamblea, el doble de lo que exige la ley a la reserva de formación. También, desarrollamos formación interna en temas de gestión de calidad y medio ambiente, prevención, competencias y cooperativismo.

Por otra parte, la empresa traslada a miembros de personal a otros países para el aprendizaje de nuevos conocimientos, durante el ejercicio 2007-2008 se trasladó a tres docentes a los Estados Unidos durante un mes.

El plan de formación anual, se basa en las necesidades formativas detectadas en las personas que componen la empresa. Las necesidades de formación se priorizan según el alineamiento con las competencias y la estrategia del Grupo. De cada curso realizado, se mide la satisfacción de las personas y se valora la eficacia de dicho curso en la empresa. Además se ofertan cursos de libre concurrencia.

Destacamos que RRHH ha planificado el primer plan de igualdad para el curso 08-09 que incluye formación a todo tipo de puestos (directivos, técnicos, representantes sindicales y mandos intermedios).

En Grupo Sorolla, tenemos un convenio firmado con una mutua que realiza coberturas por enfermedad /accidente. Además, contamos con un servicio de prevención externo que forma e informa a los trabajadores, vigila la salud de las personas y elabora los planes de emergencia. Toda esta labor está coordinada por el área de RRHH, que dispone de personal muy cualificado en riesgos laborales. Durante el ejercicio 2007-2008 se han producido 11 accidentes en el personal con una duración media de las bajas de 43 días.

Formación recibida contratados en 2007-2008 por categoría	Número
Administración y Servicios Generales	14
Docente	64,9
Mandos intermedios	11,2
Dirección	3,2
Técnico especialista	6,7

Formación recibida contratados en 2007-2008 por modalidad	Porcentaje
Sistema de calidad y medio ambiente	15
Cooperativismo	6
Formación técnica	43,5
Habilidades directivas	18
Informática	4,5
Prevención de riesgos y planes de emergencia	5,2
Prevención riesgos laborales y emergencias medioambientales	7,9





Formación recibida socios en 2007-2008 por modalidad	Docente	Mando intermedio	Admin.
Sistema de calidad y medio ambiente	22,7%	45,5%	9,1%
Formación técnica	71,1%	19,7%	1,7%
Habilidades directivas	0%	100%	0%
Informática	65%	16%	8%
Prevención de riesgos y planes de emergencia	65%	21,7%	6,7%
Prevención de riesgos laborales y emergencias medioambientales	58,8%	27,5%	7,8%

Se recibieron **7,12** horas de formación por persona contratada., **18,7** horas por persona socia y recibió formación el **72,7%** del personal.

Grupo Sorolla realiza su actividad en la Comunidad Valenciana, que está dentro de la OCDE. El respeto a los derechos humanos está garantizado, así cómo los derechos de los trabajadores.

Todos los contratados están incluidos o cubiertos en los convenios colectivos.

Anualmente el área de RRHH, realiza una encuesta de clima laboral. En la realizada en el ejercicio 2007-2008 con una participación del **49%** del personal, se obtuvo una satisfacción general del **79%**, lo que ha supuesto un aumento en la satisfacción del **8%** en relación al ejercicio anterior.

También colaboramos con universidades valencianas en convenios de prácticas cómo la colaboraciones con la Escuela de Magisterio Edetania y diferentes Facultades de la Universidad de Valencia.



_entorno



5.1 Proveedores

Grupo Sorolla realiza toda su actividad en la Comunidad Valenciana, todos los proveedores o tienen su sede en la Comunidad o tienen sucursales.

Todos los proveedores se gestionan mediante un proceso documentado PRG 08 Compras, que cumple la norma ISO 9001: 2000 y la norma ISO 14001:2004.

El sistema de gestión medioambiental, obliga a comunicar a los proveedores, y en especial a las empresas subcontratadas la obligación de cumplir los requisitos medioambientales. También se usan criterios medioambientales en la reevaluación anual de los proveedores. En dichos criterios se contemplan el cumplimiento de la legislación medioambiental, el tratamiento de productos contaminados y documentación sobre la retirada de productos contaminantes.

5.2 Aliados

La política general para realizar alianzas es la necesidad de estar presente mediante éstas, en todos los campos de actividad del Grupo (empresarial, educativo, económico y cooperativo).

Las principales alianzas son las siguientes:

ASCES: fomento del cooperativismo

AKOE: cooperativo y educativo

GLOBAL LEARNING: metodología educacional y organizativa

GRUPO AZAHAR: cooperación tecnológica (TICS).

Destacamos el proyecto NINOS, alianza realizada en colaboración con la cooperativa LA FLORIDA y en la que también participan los aliados de ASCES y AKOE. El proyecto consiste en construir cincuenta escuelas infantiles en la Comunidad Valenciana. Al finalizar el curso 2007-2008, teníamos la concesión de cinco escuelas infantiles en diferentes poblaciones de la Comunidad Valenciana.

5.3 Comunidad

En el actual Plan estratégico 2006-2010, hemos definido un eje estratégico denominado **visibilidad e interlocución social**, en dicho eje se plasman las actuaciones de la cooperativa con la comunidad. Además los objetivos de dicho eje se han segmentado de forma que se interactúe con la comunidad local desde todos los centros de trabajo del Grupo.

En la actualidad, pertenecemos a las siguientes asociaciones sectoriales:

CEPES confederación empresarial española de la economía social
FVECTA federación valenciana de empresas cooperativas de trabajo asociado

UECoE unión española de cooperativas de enseñanza

ACADE asociación de centros autónomos de enseñanza privada

Además, algunas personas de la cooperativa pertenecen a asociaciones que son unipersonales, pero a las que la cooperativa presta todo su apoyo para fomentar la participación en las mismas, por ejemplo:

AEP asociación de empresarias y profesionales

AEDIPE asociación española de dirección y desarrollo de personas.

El plan de gestión anual de la empresa, plasma los objetivos a realizar por el área de MK y comunicación, que incluye las comunicaciones y campañas a realizar durante el ejercicio. Para cada campaña y con el fin de asegurar la exactitud y lealtad de la comunicación, el área valida con la fuente de información el contenido de la misma. Posteriormente el Consejo de Dirección evalúa la acción comercial. Destacamos que no se ha recibido ninguna denuncia por competencia desleal.

Cada centro de trabajo realiza su plan de gestión anual, que forma parte del plan global de la cooperativa. Todos los centros colaboran con su entorno más cercano, bien con el barrio o el Ayuntamiento. Destacamos las MASTERCLASS realizadas por las instalaciones deportivas en colaboración con los ayuntamientos en días señalados como Navidad o el día de la Comunidad Valenciana.





También destacamos las acciones de patrocinio y acción social, realizadas por diferentes centros de trabajo.

En este contexto, el Colegio La Devesa de Carlet realiza numerosas acciones consecuencia de los convenios firmados con UNICEF, y donaciones al HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y MANOS UNIDAS.

Los colegios Martí Sorolla, realizaron diferentes acciones para beneficio de escuelas de Nicaragua y Guatemala, incluso una profesora de primaria viajó a Guatemala con la ONG “EDUCACIÓN SIN FRONTERAS” en el mes de agosto, con la finalidad de llevar material escolar y prestar sus servicios en una escuela de dicho país. También se colabora en la oferta cultural y deportiva del barrio, cediendo de forma desinteresada nuestras instalaciones a la UNIÓN MUSICAL Y BANDA DE MÚSICA AMPARO ITURBI, AL CLUB DE BALONCESTO MALILLA, Y A LA ESCUELA DE PADRES ORGANIZADA POR EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA.

El colegio Julio Verne realizó el proyecto solidario a beneficio de la CASA CUNA SANTA ISABEL DE VALENCIA, colaboró con el comité local de UNICEF y con la asociación AVAMA.

También se realizaron acciones conjuntas en varios centros educativos, por ejemplo el proyecto movilízate para la recogida y el reciclaje de móviles, cuyos beneficios son para UNICEF, MANOS UNIDAS Y AYUDA CONTRA EL CANCER.



_aclaraciones



Para clarificar algunas respuestas presentadas en la memoria, introducimos el actual apartado que matiza algunos conceptos expuestos.

- 1.** No ha habido cambios significativos en el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.
- 2.** El alcance de la memoria es específicamente Grupo Sorolla.
- 3.** Se han usado las técnicas de medida especificadas en la herramienta RSE-Coop. No obstante a lo largo de la memoria se especifica su cálculo cuando es necesario.
- 4.** Al ser la primera memoria no ha habido cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados a la memoria.
- 5.** No han habido ningún incidente derivado de incumplimientos de la regulación legal o de códigos voluntarios relativos a impactos de los productos y servicios en la salud y en la seguridad.
- 6.** Grupo Sorolla dispone de un sistema documentado que define el tratamiento de todo tipo de residuos en las instalaciones deportivas.
- 7.** No usamos materias primas que son residuos.
- 8.** Grupo Sorolla no emite NO, SO ni otras emisiones significativas a la atmósfera.
- 9.** No fabricamos productos, ni usamos embalajes, somos una empresa de servicios.
- 10.** Ningún centro de trabajo está en suelo protegido. Por lo tanto no tiene impactos significativos en zonas protegidas y tampoco ha sido necesario la restauración ni protección de hàbitats.
- 11.** Para favorecer la integración social, Grupo Sorolla usa sistemas abiertos para la selección y contratación de las personas, además cada cuatro años, se realiza la “subasta abierta de puestos”, en el que todos los puestos de trabajo de cualquier nivel pueden ser cambiados. Cabe destacar que Grupo Sorolla, no tiene demandas por discriminación laboral a lo largo de su historia.
- 12.** En el Grupo no se han producido incidentes por corrupción en toda su historia.

13. Grupo Sorolla es una cooperativa que desarrolla su actividad en la Comunidad Valenciana y todos sus directivos provienen de la comunidad local.

14. Grupo Sorolla no se posiciona en políticas públicas ni participa en el desarrollo de éstas. Además, no ha adoptado ningún tipo de mecanismo de presión política.

15. No se realizan aportaciones financieras de ningún tipo a partidos políticos o a instituciones relacionadas con los mismos.

16. Grupo Sorolla no ha recibido ninguna multa significativa derivada del incumplimiento de leyes y regulaciones.

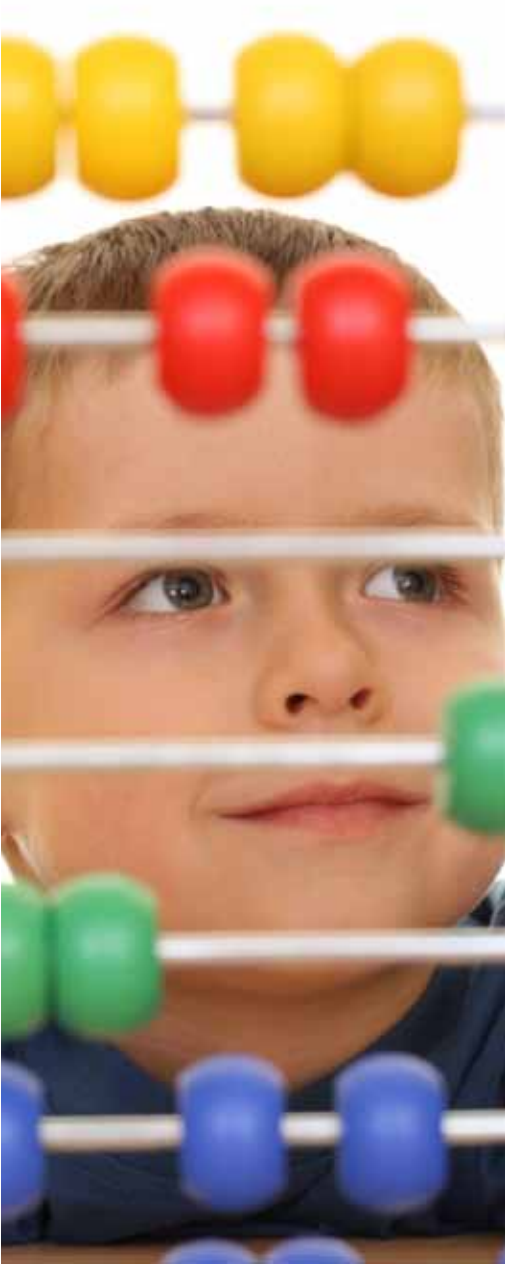
17. No se ha producido ninguna práctica monopolística o contra la libre competencia ni en el periodo considerado, ni a lo largo de la historia del Grupo.







_indicadores sociales



7.1 Indicadores de la guía G3 del Global Reporting Initiative

Aspectos generales organizativos

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
A1. 1 Declaración de la dirección	1.1	4
A1. 2 Declaración del máximo órgano de decisión social	1.1	3
A1. 3 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	1.2	5/12
A1. 4 Descripción de una breve memoria que ponga de manifiesto la primacía de las personas y del objeto social sobre el capital	2.6	11/12/28
A2. 1 Datos básicos (nombre, datos contacto....)	2.1, 2.4, 2.8, 3.4	67
A2. 2 Principales actividades (%participación), productos y/o servicios y variaciones significativas respecto años anteriores	2.2, 2.9	11/45
A2. 3 Organigrama de la organización	2.3, 4.1, 4.2, 4.3	6-7
A2. 4 Premios y reconocimientos recibidos durante el periodo cubierto por la memoria	2.10	13/23
A3. 1 periodo cubierto por la memoria	3.1	5
A3. 2 Año de la memoria más reciente	3.2	5
A3. 3 Ciclo presentación de memorias (anual, bienal...)	3.3	5
A3. 4 Cobertura de la memoria (países, negocios conjuntos, empresas participadas)	3.6, 3.8	5/45
A3. 5 Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	3.7	5
A3. 6 Técnicas de medida para realizar los cálculos, hipótesis y otros para obtener los indicadores de desarrollo	3.9	45
A3. 7 Modificaciones de informaciones dadas en otras memorias	3.10	5
A3. 8 Cambios de metodología de información y cálculo utilizados respecto otras memorias	3.11	5/45
A3. 9 Tabla de contenidos GRI	3.12	51-61
A3. 10 Tabla de contenidos Principios Economía Social		61-63
A3. 11 Validación de la memoria	3.13	63

Enfoques de gestión/ dirección

Tipo de indicador	Páginas de la memoria
Indicadores económicos	17
Indicadores ambientales	23
Indicadores sociales: Prácticas laborales y ética del trabajo	29/33/35
Indicadores sociales: Derechos humanos	12/33/35
Indicadores sociales: Sociedad	12/39/40
Indicadores sociales: Responsabilidad sobre productos	27

VECTOR ECONÓMICO

Compromiso 1. Gestión empresarial

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C1. 1 Existencia formal de declaración de valores o de identidad central de la organización	4.8	11
C1. 2 Existencia formal de definición de misión, visión y objetivos a largo plazo	4.8	11/12
C1. 3 Existencia de indicadores sobre el proceso de despliegue y consecución de objetivos	4.9, 4.10	12
C1. 4 Existencia de procesos de planificación y gestión presupuestaria	4.9, 4.10	17
C1. 5 Existencia de procesos que evalúen los riesgos en relación a la planificación	4.11	13
C1. 6 Existencia formal de definición del posicionamiento de los productos/ servicios de la empresa y conocimiento de la competencia directa desglosados por mercados	2.5, 2.7	12

Compromiso 2. Uso de los recursos locales, favoreciendo el desarrollo local

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C2. Porcentaje de compras realizadas en el territorio (materias primas, servicios y activos fijos)/total compras	EC1	39
C2. 2 Acciones promovidas en el territorio para sustituir compras, bienes o servicios habitualmente adquiridos en otros puntos geográficos.	EC6	
C2. 3 Evaluación del coste económico aceptado para adquirir bienes y servicios en el territorio que podrían ser adquiridos en otros puntos geográficos en condiciones de utilidad similares a la organización	EC6	
C2. 4 Evaluación del valor económico retenido y/o añadido a la comunidad local como consecuencia de los compromisos adquiridos	SO1	

Compromiso 3. Gestión del capital

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C3. 1 Ventas netas	EC1	17
C3.2 Porcentaje sobre el pasivo que corresponde a fondos colectivos o irrepartibles		17
C3. 3 Porcentaje de distribución de excedentes destinados a fondos colectivos o irrepartibles		17
C3. 4 Porcentaje de excedentes asignados a miembros de la organización o a la incorporación de personas (excedentes capitalizados o monetarios)	4.5	17
C3. 5 Distribución entre los proveedores de capital, desglosado por interés sobre las deudas y préstamos, y dividendos sobre acciones de todo tipo, con especificaciones de cualquier retraso de los dividendos preferentes	EC1	17
C3. 6 Aumento/disminución de las ganancias retenidas a final del periodo	EC1	17
C3. 7 Suma total de todos los tipos de impuestos pagados, desglosados por países y regiones	EC1	17
C3. 8 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la empresa respecto al cambio climático	EC2	

Compromiso 4. Sistemas de gestión

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C4. 1 Existencia de un sistema de gestión documentado, enfocado a los procesos y a su control	4.11	12/23
C4.2 Integración de responsabilidad social en el sistema de gestión	4.11	12

Compromiso 5. Marketing responsable y productos y servicios

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C5. 1 Existencia de un plan de Marketing que incorpore una sistemática de comunicación externa	PR3	40
C5.2 Incorporación de un apartado para la responsabilidad social en el plan de Marketing	PR6	
C5. 3 Existencia de mecanismos de control para evaluar o garantizar que las acciones comerciales realizadas por la organización son coherentes con la política de la empresa	PR6, PR7	40
C5. 4 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúen, para ser mejorados, los impactos de éstos en la salud y la seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios evaluados	PR1	
C5. 5 Número y tipología de incidentes derivados del incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y servicios en el ámbito de la información y el etiquetado o la salud y la...	PR2, PR4	45

Compromiso 6. Innovación

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C6. 1 Recursos destinados a innovación (horas por persona o euros totales invertidos)		17
C6.2 Porcentaje de facturación resultante del proceso de innovación		

VECTOR AMBIENTAL

Compromiso 7. Política y gestión ambiental

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C7. 1 Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	EN28	23
C7. 2 Conocimiento y documentación de los impactos ambientales significativos que se derivan de la actividad	EN12, EN25, EN29	23
C7. 3 Definición y documentación de los objetivos ambientales anuales en función de los impactos ambientales	EN26	23
C7. 4 Gastos e inversiones ambientales desglosadas por tipo	EN30	

Compromiso 8. Producción y gestión de residuos

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C8. 1 Control y seguimiento de la cantidad de residuos anuales generados, desglosados por tipología y destino	EN22, EN24	22/45
C8. 2 Medidas adoptadas para la mejora de la gestión de residuos (minimización, valoración, reducción de la toxicidad, etc.)		
C8. 3 Consumo total de materias primas aparte del agua, por tipo	EN1	
C8. 4 Porcentaje de materias primas utilizadas que son residuos (procesados o no) procedentes de fuentes externas	EN2	45

Compromiso 9. Gestión del agua

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C9. 1 Control y seguimiento del consumo de agua	EN8, EN9	21
C9. 2 Porcentaje total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	EN10	
C9. 3 Tratamiento y destino de las aguas residuales generadas	EN21	21
C9. 4 Medidas adoptadas para la mejora de la gestión del agua		

Compromiso 10. Gestión de la energía

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C10. 1 Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía desglosado en fuentes primarias (energía utilizada para la producción, transporte de mercancías,...)	EN3, EN4	21
C10. 2 Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables	EN5	21
C10. 3 Porcentaje de energía ahorrada fruto de las medidas adoptadas en materia de ahorro, eficiencia energética y aprovechamiento de recursos energéticos	EN5, EN7	
C10. 4 Iniciativas para promocionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía, basados en energías renovables y las reducciones en el consumo de energía resultantes de éstas	EN6	21

Compromiso 11. Contaminación acústica

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C11. 1 Diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica donde se ubica la actividad		23
C11. 2 Medidas adoptadas para minimizar la contaminación acústica		

Compromiso 12. Contaminación atmosférica

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C12. 1 Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	EN16, EN17	22
C12. 2 Medias adoptadas para la minimización de la contaminación atmosférica	EN18	
C12. 3 Utilización y emisiones de sustancias que destruyen la capa de ozono	EN19	
C12. 4 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas de importancia desglosadas por tipos	EN20	45

Compromiso 13. Contaminación lumínica

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C13. 1 Control y seguimiento del porcentaje de luminarias con baja dispersión hemisferio superior/total de luminarias		
C13. 2 Medidas adoptadas para la minimización de la contaminación lumínica		

Compromiso 14. Afectaciones al suelo

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C14. 1 Identificación de los riesgos de afectaciones al suelo asociados a la actividad de la empresa	EN12	23
C14. 2 Número total y volumen de vertidos accidentales más significativos	EN23	23
C14. 3 Medidas adoptadas para la minimización de las afectaciones al suelo (cubetas de seguridad, optimización de productos químicos,...)		23

Compromiso 15. Información y formación ambiental

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C15. 1 Actividades de información y/o formación dirigidas a las personas de la organización en lo que se refiere a la mejora ambiental y número de personas participantes	LA10	33/35
C15. 2 Porcentaje en peso de los productos vendidos susceptibles de ser recuperados al final de su vida útil y porcentaje real recuperado	EN27	45

Compromiso 16. Integración en el entorno

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C16. 1 Existencia de un documento con la ubicación y extensión del suelo propiedad de la organización en espacios protegidos	EN11	45
C16. 2 Medidas adoptadas para mejorar la integración de la actividad en su entorno natural más inmediato		45
C16. 3 Medidas adoptadas para colaborar en la preservación de especies o espacios naturales cercanos, así como las riquezas naturales y culturales propiedad de la organización	EN13, EN14, EN15	45

VECTOR SOCIAL

Compromiso 17. Democracia interna

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C17. 1 Requisitos para la adhesión de nuevos miembros a la organización		28
C17. 2 Requisitos y condiciones para la salida de la organización		28
C17. 3 Evolución de socios o miembros, describiendo la variación de altas y bajas		28
C17. 4 Porcentaje de personas o grupos con derecho al voto en los órganos máximos de decisión, respecto al total de personas de la organización	4.4	27-29
C17. 5 Porcentaje medio de participación real en los máximos órganos de decisión	4.4	28

C17. 6 Grado de renovación en los órganos de representación de la organización	4.7	29
C17. 7 Grupos de trabajo o espacios generados que favorecen la toma de decisiones de la organización		29
C17. 8 Porcentaje de personas de la organización que participa en alguno de los grupos o espacios generados		29
C17. 9 Proceso de información por los qué las personas de la organización tienen acceso a la información en su triple vertiente (societaria, empresarial y económica) indicando los canales, la frecuencia y los destinatarios.	4.4	29
C17. 10 Descripción del proceso preparatorio del máximo órgano de representación social	4.4, 4.6	29
C17. 11 Descripción de una breve memoria que detalle los requisitos y limitaciones de la soberanía de gestión de los máximos órganos de decisión de la organización		29

Compromiso 18. Diálogo y transparencia con los grupos de interés

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C18. 1 Definición de un mapa de los grupos de interés focalizados en la organización	3.5, 4.14, 4.15	12
C18. 2 Flujos relacionales existentes entre la organización y sus grupos de interés	4.16	12
C18. 3 Existencia de una sistemática de valoración de la satisfacción de los grupos de interés	4.17, PR5	27/33

Compromiso 19. Formación

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C19. 1 Número medio de horas de formación/trabajador, por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos, otros)	LA10, LA11, HR3, HR8, SO3	35
C19. 2 Número medio de horas de formación / socios, por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos, otros)	LA10, LA11, HR3, HR8, SO3	35
C19. 3 Porcentaje de trabajadores que han realizado actividades de formación en el último año/ total trabajadores	LA12	35
C19. 4 Porcentaje de miembros de la organización que han recibido o participado en actividades de formación específica de economía social en el último año/total de trabajadores	4.7	35
C19. 5 Porcentaje de inversión en formación de los trabajadores / masa salarial de la empresa		
C19. 6 Porcentaje de inversión en formación de los socios / masa salarial de socios		
C19. 7 Existencia de una sistemática de evaluación del aprovechamiento de la formación, especificando el porcentaje de personal implicado	LA12	33

Compromiso 20. Igualdad de oportunidades

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C20. 1. Desglose del personal por tipo de trabajo, por contrato y por región, incluyendo los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidades sobre el total de la organización.	LA1	30
C20. 2. Número total de personas desglosado por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado.	LA2	31
C20. 3. Porcentaje de personas en la organización (mujeres, hombres, discapacitados, mayores de 45 años, personas a través de programas de integración, etc.) desglosado por categoría profesional.	LA13	32
C20. 4. Número y tipo de litigios o demandas por discriminación laboral ganadas y /o perdidas.	HR4,HR9	32
C20. 5. Relación entre el salario base de los hombres respecto a las mujeres desglosado por categoría profesional	LA14	32
C20. 6. Existencia de políticas o procedimientos de igualdad de oportunidades en la selección, promoción y desarrollo de las personas de la organización	EC7	33/45
C20. 7. Disponer de una auditoría de accesibilidad global, reconocida a nivel mundial		

Compromiso 21. Seguridad e higiene en el trabajo.

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C21. 1. Porcentaje de personas que ha recibido formación relacionada con PRL en la organización y de que tipo (especifica lugar de trabajo, básica, media o superior)	LA8	34
C21. 2. Índice de incidencia: número de accidentes con baja/ total de la plantilla, por cada mil trabajadores expuestos.	LA7	35
C21. 3. Duración media de las bajas por accidente	LA7	35
C21. 4. Inversión por trabajador en temas de seguridad e higiene en el trabajo/ masa salarial		
C21. 5. Descripción de las comisiones conjuntas de seguridad y salud compuestas por la dirección y los representantes de los trabajadores, y proporción de la plantilla amparada por éstas.	LA6, LA9	

Compromiso 22. Estabilidad de la plantilla

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C22. 1. Media de permanencia en la empresa	LA2	32
C22. 2. Número total de bajas desglosadas por: jubilaciones, bajas voluntarias, despidos y finalizaciones de contrato	LA2	32
C22. 3. Número de altas registradas	LA2	32
C22. 4. Rotación media de la plantilla desglosada por grupos de edad, sexo y región/país.	LA2	32

Compromiso 23. Condiciones sociolaborales

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C23. 1. Gastos salariales totales (salarios, pensiones y otras prestaciones e indemnizaciones por despido) desglosado por país o región.	EC1	32
C23. 2. Relación entre el salario más bajo y el salario más alto de la plantilla.	LA13	32
C23. 3. Relación entre el salario inicial de la empresa respecto al salario mínimo local de las regiones de trabajo.	EC5	
C23. 4. Existencia de prestaciones sociales para el trabajador no exigidas por ley desglosadas por tipo de contrato (ej: seguros de vida, ayudas en la educación de los hijos, etc.)	LA3, EC1	29/30
C23.5. Porcentaje de trabajadores representados por organizaciones sindicales independientes y otros representantes responsables, desglosados geográficamente. O porcentaje de trabajadores incluidos en los convenios colectivos desglosados por regiones o países.	LA4	35
C23. 6. Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los trabajadores sobre los cambios en las operaciones de Grupo Sorolla.	LA5	30

Compromiso 24. Conciliación de la vida personal y laboral

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C24. 1. Existencia de medidas de conciliación trabajo-familia-ocio (reducción de jornada, flexibilidad horaria, etc.)		
C24. 2. Porcentaje de personas que disfrutan de cada medida de conciliación trabajo-familia-ocio.		

Compromiso 25. Derechos humanos

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C25. 1. Relación pormenorizada de políticas, directrices, estructura corporativa, formaciones impartidas y procedimientos alrededor de los derechos humanos vinculados con las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.	HR1,HR8	
C25. 2. Existencia de un apartado sobre los derechos humanos (rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso y obligatorio, libertad de asociación, prohibición de la aceptación de sobornos, corrupción, etc.) dentro de la política de responsabilidad social.	HR5, HR6, HR7, SO2, SO4	12/45
C25. 3. Existencia de una política de libertad de asociación		

Compromiso 26. Satisfacción del cliente

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C26. 1. Existencia de una sistemática de valoración de la satisfacción de los clientes.	PR5	27
C26. 2. Número de quejas de clientes registradas durante el año donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza.	PR4,PR5	28
C26. 3. Existencia de un sistema que garantice la intimidad del cliente y especificar el número de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	PR8	28
C26. 4. Coste de las sanciones por incumplimiento normativo en relación al suministro y uso de productos y servicios de la organización.	PR9	28

Compromiso 27. Intercooperación.

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C27. 1. Número y tipología de actividades de cooperación realizadas con otras organizaciones.	4.12	39
C27. 2. Número de asociaciones sectoriales a las que pertenece la organización.	4.13	40
C27. 3. Número de acciones o programas de cooperación ínter empresarial dentro del territorio.	4.12	39
C27. 4. Número de convenios de prácticas con entidades de formación del territorio.	4.12	35

Compromiso 28. Comunidad local.

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C28. 1. Organización de actos sociales, culturales o solidarios y colaboraciones monerías de cualquier otro tipo con los mismos.	4.12, EC8, EC9	40-41
C28. 2. Adaptación a la identidad cultural de los territorios donde actúa la organización.		46
C28. 3. Existencia de actuaciones vinculadas a inversiones socialmente responsables.		40-41
C28. 4. Descripción de políticas o sistemas de gestión/procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento dedicados a las contribuciones y a los instrumentos de presión política.	SO5,SO6	46
C28. 5. Ayudas financieras significativas recibidas de los gobiernos	EC4	17
C28. 6. Coste de las sanciones por incumplimiento normativo en relación a las leyes y regulaciones en el ámbito de la sociedad.	SO8	46

Compromiso 29. Proveedores y empresas contratadas.

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C29. 1. Existencia de una declaración formal que exija a los proveedores y empresas contratadas un compromiso de gestión respetuosa con el medio ambiente y socialmente responsable.	HR1,HR2	39
C29. 2. Existencia de un sistema de evaluación de la responsabilidad social de los proveedores y empresas contratadas según unos criterios ambientales y sociales.	HR2	39
C29. 3. Porcentaje de empresas proveedoras y empresas contratadas homologadas/total de empresas evaluadas.	HR2	
C29. 4. Consideración de criterios ambientales en la selección de productos.		39

Compromiso 30. Competencia.

Indicadores Economía Social	Indicadores GRI	Páginas de la memoria
C30. 1. Existencia del compromiso de competencia leal con el mercado.	SO7	40
C30. 2. Número de denuncias por competencia desleal ganadas y pérdidas.	SO7	44/40/46

7.2 Indicadores de los principios de la economía social

Primer principio: primacía de las personas y del objeto social sobre el capital

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES1.1 Descripción de una breve memoria que ponga de manifiesto la primacía de las personas y del objeto social sobre el capital	2.6	11/28

Segundo principio: Adhesión voluntaria y abierta

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES2.1 Requisitos para la adhesión de nuevas y nuevos miembros a la organización		28
ES2.2 Requisitos y condiciones de salida de la organización		28
ES2.3 Evolución de los socios, socias o miembros, describiendo la variación de altas y bajas		28

Tercer principio: Organización y cultura empresarial con vocación de gestión participativa y democrática

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES3.1 Porcentaje de personas o grupos con derecho a voto en los órganos máximos de decisión, respecto del total de personas de la organización	4.4	27
ES3.2 Grado de renovación en los órganos de representación de la organización, indicando la fórmula de renovación prevista	4.7	29
ES3.3 Grupos de trabajo o espacios generados que favorezcan la toma de decisiones en la organización		29
ES3.4 Porcentaje de personas de la organización que participan en alguno de los grupos o espacios generados		29
ES3.5 Proceso de información por el cual las personas de la organización tienen acceso a la información en su triple vertiente (societaria, empresarial y económica), indicando los canales, la frecuencia y los y las destinatarias	4.4	29
ES3.6 Porcentaje de miembros de la organización que han recibido o participado en actividades de formación específica en economía social en el último año respecto al total de miembros de la organización	4.7	35
ES3.7 Porcentaje medio de participación real en los máximos órganos de decisión	4.4	27/28
ES3.8 Descripción del proceso preparatorio del máximo órgano de representación social	4.4, 4.6	28

Cuarto principio: Conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES4.1 Definición de un mapa de los grupos de interés focalizados en la organización	3.5, 4.14, 4.15	12
ES4.2 Flujos relacionales existentes entre la organización y sus grupos de interés	4.16	12
ES4.3 Existencia de un apartado sobre los derechos humanos (rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso y obligatorio, libertad de asociación, prohibición de aceptación de sobornos, corrupción...) dentro de la política de responsabilidad social	HR5, HR6, HR7, SO2, SO4	12
ES4.4 Adaptación a la identidad cultural de los territorios donde actúa la organización		40/46
ES4.5 Existencia de una sistemática de valoración de la satisfacción de los grupos de interés	4.17, PR5	27/33

Quinto principio: Defensa y aplicación de los principios de solidaridad

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES5.1 Organización de actos sociales, culturales o solidarios, y colaboraciones monetarias o de cualquier tipo en estos actos	4.12, EC8, EC9	40/41
ES5.2 Existencia de actuaciones vinculadas a inversiones socialmente responsables		40/41
ES5.3 Existencia de una declaración formal que solicite a los proveedores y empresas contratadas un compromiso de gestión respetuoso con el medio ambiente y socialmente responsable	HR1, HR2	39

ES5.4 Consideración de criterios ambientales en la selección de empresas proveedoras, productos y servicios		39
ES5.5 Número y tipología de actividades de cooperación realizadas con otras organizaciones	4.12	39
ES5.6 Porcentaje de compras producidas en el territorio (materias primas, servicios y activos fijos)/total de compras	EC1	
ES5.7 Existencia de políticas o procedimientos de igualdad de oportunidades en la selección, promoción y desarrollo de las personas de la organización	EC7	33
ES5.8 Conocimiento y documentación de los impactos ambientales significativos que se deriven de la actividad	EN12, EN25, EN29	23
ES5.9 Definición y documentación de objetivos ambientales anuales en función de los impactos ambientales significativos	EN26	23
ES5.10 Desglose del personal por tipo de trabajo, contrato y región incluyendo los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad sobre el total de la organización	LA1	30
ES5.11 Número total de personal desglosado por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado	LA2	31
ES5.12 Rotación media de la plantilla desglosada por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado	LA2	31
ES5.13 Medidas adoptadas con el fin de colaborar en la preservación o restauración de especies o espacios naturales cercanos, así como las riquezas naturales y culturales propiedad de la organización	EN13, EN14, EN15	45
ES 5.14 Disponer de una auditoría de accesibilidad global, reconocida a escala mundial		

Sexto principio: Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES6.1 descripción de una breve memoria que detalle los requisitos y limitaciones de la soberanía de gestión de los máximos órganos de decisión de la organización		28

Séptimo principio: Aplicación de los excedentes o de su mayor parte en la consecución de los objetivos a favor del interés general, de los servicios a las y los miembros

Indicadores Economía Social	Equivalencia GRI	Páginas de la memoria
ES7.1 Porcentaje sobre el pasivo que se corresponde con fondos colectivos o irrepartibles		17
ES7.2 Porcentaje de distribución de excedentes destinados a fondos colectivos o irrepartibles		17
ES7.3 Porcentaje de excedentes asignados a los y las miembros de la organización o a la incorporación de personas (excedentes capitalizados o monetarios)	4.5	17
ES7.4 Aumento o disminución de los beneficios retenidos al final del periodo	EC1	17

La presente memoria responde a más del 94% de indicadores de los principios de la economía social definidos, incorporando como mínimo un indicador de cada principio. Además responde a más del 82% de los indicadores del GRI.



_opinión

OPINIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD DE GRUPO SOROLLA

1.- ¿A qué grupo de interés perteneces? (Marca con una X el grupo al que perteneces)

- ☐ Socio trabajador
- ☐ Cliente
- ☐ Persona trabajadora del Grupo
- ☐ Asociado del Grupo
- ☐ Aliado del Grupo
- ☐ Comunidad relacionada con el grupo
- ☐ Proveedor

2.- Califica de uno a cuatro las diferentes secciones de la memoria. Uno significa la calificación más baja, cuatro significa la calificación más alta.

Economía	1	2	3	4
Medio ambiente	1	2	3	4
Personas	1	2	3	4
Entorno	1	2	3	4
Aclaraciones	1	2	3	4

3.- ¿Qué aspectos de la memoria deben aportar más información?

4.- Califica de uno a cuatro la totalidad de la memoria. Uno significa la calificación más baja, cuatro significa la calificación más alta.

1 | 2 | 3 | 4

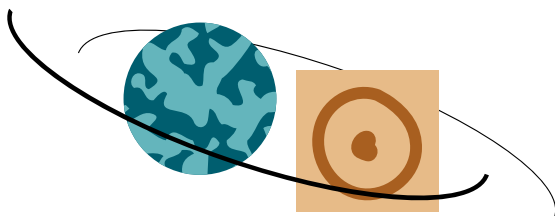
5.- Comentarios/ Sugerencias:

Una vez cumplimentado el cuestionario, hacerlo llegar a:

Grupo Sorolla, c/ Eslida nº 3, 46026 Valencia.

Fax: 96 373 29 41 gruposorolla@gruposorolla.es www.gruposorolla.es





GRUPO SOROLLA

C/ Eslida, 3 46026 Valencia
Telf: 96 373 29 26 Fax:96 373 29 41
www.gruposorolla.es