

INFORME

DE PROGRESO

PACTO

MUNDIAL 2012 – 2013

UNIÓ

CORPORACIÓ

ALIMENTÀRIA S.C.C.L.



1-. Declaración de la dirección

2-. Perfil y Estructura

- Datos básicos
- Principales actividades
- Organización

3-. Estrategia de la cooperativa

- Misión
- Visión
- Valores
- Política de RSE y grupos de interés

4-. Principios

- Principio 1
- Principio 2
- Principio 3
- Principio 4
- Principio 5
- Principio 6
- Principio 7
- Principio 8
- Principio 9
- Principio 10

5-. Vuestra opinión cuenta



1- DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN

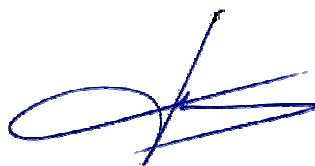
Este es nuestro quinto año informando sobre nuestros avances en cuanto al cumplimiento de los 10 principios básicos del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Y podemos estar orgullosos, porque seguimos con el mismo ánimo, si no mayor, de mejorar cada día más en nuestras actuaciones para con nuestra plantilla.

Durante este ejercicio hemos visto aumentado nuestro poder adquisitivo, hemos realizado más horas de formación, hemos participado en un informe donde se nos preguntaba sobre nuestra situación y opinión en relación a los riesgos psicosociales, han aumentado los anticipos y continuamos sin necesidad de practicar despidos masivos. Todo ello otorga sensación de seguridad y estabilidad laboral, lo que se nota en el bajo índice de rotación que confirmamos año tras año.

Por nuestra vertiente cooperativista, Unió continua con el pensamiento de ayudar y no dañar al entorno que nos provisiona, la única manera de progresar de una manera sostenible Y esta visión se transmite desde dirección a los clientes y proveedores, pasando indudablemente por la plantilla y las empresas colaboradoras. Es por ello que seguimos siendo el referente en el sector agroalimentario, no tanto por nuestros volúmenes, si no por la calidad y transparencia de nuestra gestión.

A pesar de la coyuntura actual, Unió mantiene su pre-disposición a la negociación colectiva, al compromiso de mejorar la situación de los derechos humanos, de incidir de manera positiva en nuestro entorno y el medio ambiente y de mantenernos firmes ante cualquier atisbo de corrupción que se pueda detectar.

Este es el camino que elegimos hace 6 años cuando firmamos la adhesión y es el que seguiremos durante, esperemos, otros tantos años más.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'F' followed by several horizontal strokes.

Signat: Ferran Huguet Farré
Director General

2- PERFIL Y ESTRUCTURA

2.1. Datos básicos

Nombre de la cooperativa:	UNIÓ CORPORACIÓ ALIMENTARIA SCCL
Dirección principal:	C/JOAN OLIVER 16-24
Localidad:	REUS
Naturaleza de la propiedad:	COOPERATIVA DE SEGON GRAU
Número de socios:	100 COOPERATIVAS
Plantilla:	125 (a 31/08/2013)
Fecha de adhesión	11/10/2007
Ventas ingresos	47.411.000.00€
Subvenciones de capital por inversiones	484.400,00€
Subvenciones de explotación por gastos	1.037.702,42€
Periodo cubierto por la información	2012
Telèfon:	977 33 00 55
Fax:	977 33 00 70
Correo electrónico:	unio@unio.coop
Página web:	www.unio.coop

2.2. Principales actividades, productos y/o servicios

Unió Corporació Alimentària SCCL, "Unió", se constituyó en el año 1963 como la continuadora de las actividades de transformación y comercialización de los productos agropecuarios de las cooperativas agrícolas locales que, desde el año 1942, habían existido bajo la denominación de "Unió de Cooperatives del Camp de la Província de Tarragona".

Unió es una cooperativa de segundo grado, integrada por la mayoría de las cooperativas de las comarcas de Tarragona y otras de las provincias de Castellón, Lleida, Huesca, Teruel y las Islas Baleares.

Los principales factores de diferenciación comercial de la cooperativa son:

- **Trazabilidad del producto:** la posibilidad de incidir en todas las fases de elaboración de nuestros productos, desde la materia prima hasta el producto final de venta, nos permite garantizar su procedencia, seguridad y calidad, así como facilitar la adaptación a las necesidades de nuestros clientes.
- **Integración de la RSE** – la adopción e implantación de los valores de la RSE en el desarrollo de nuestras actividades diárias, mejora la relación y participación con cada uno de nuestros grupos de interés.
- **Multisectorial:** la variedad de productos que ofrecemos al mercado diversifica el riesgo empresarial.

Estos factores se aplican a las diferentes líneas de negocio:

2.2.1. Fruta Seca

En nuestra cooperativa se reciben las almendras y avellanas en cáscara, que después de haberse descascarado y seleccionado, ya son aptas para ser vendidas como género natural en piel, o para seguir la elaboración como en tostadas, repeladas, troceadas, laminadas, en harina o bien en pasta.

2.2.2. Vino

Otra parte de negocio se centra en la planta donde se recibe el vino elaborado por nuestras cooperativas asociadas. Envasamos vinos de la Denominación de Origen Tarragona, vinos con Denominación de Origen Terra Alta, vinos Denominación de Origen Montsant, Denominación de Origen Catalunya y Denominación de Origen Cualificada Priorat.

2.2.3. Aceite

También recibe el aceite elaborado por nuestras cooperativas asociadas. Envasamos aceites extra vírgenes con Denominación de Origen Protegida Siurana.

2.2.4. Subministraments

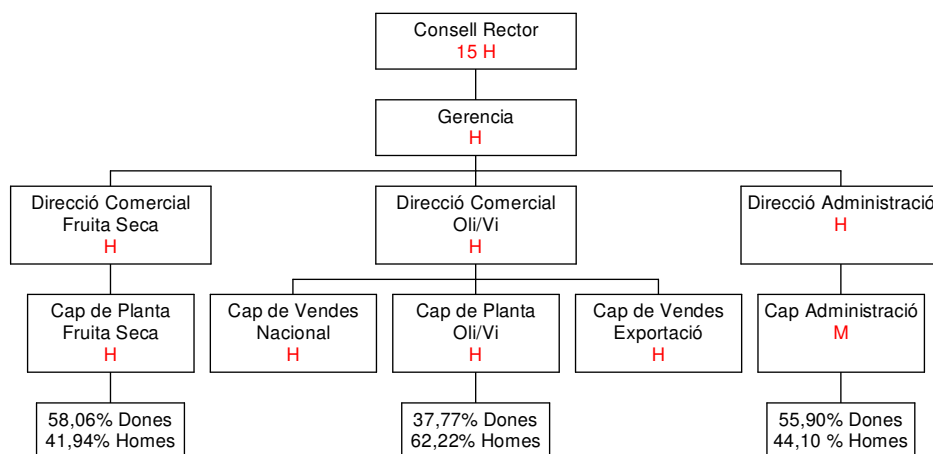
En esta área se incluyen dos actividades:

- Molturación de la cáscara de almendra y avellana, para la venta a usos industriales como escipiente corrector
- Compras de adobos, fitosanitarios, herbicidas y correctores

2.3. Organización

Unió dispone de una estructura organizativa piramidal que permite que, cada una de las divisiones del negocio se estructure de manera eficiente en función de las necesidades concretas, teniendo en cuenta en todo momento la filosofía y los valores de empresa.

A continuación presentamos el organigrama hasta el nivel de jefes de cada una de las divisiones, indicando en cada caso si la persona que ocupa el cargo es hombre (H) o mujer (M).



La Direcció de Administració es quien asume las funciones de responsable en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

3- ESTRATEGIA DE LA COOPERATIVA

3.1. Misión, visión y valores

3.1.1 Misión

Unió Corporació Alimentària es una empresa fundada en Reus el año 1963 con una dilatada experiencia en los sectores del aceite, el vino y la fruta seca.

Nuestro compromiso con el territorio, el entorno y la colaboración con las cooperativas asociadas, nos permite ofrecer a los mercados productos naturales de alta calidad.

La innovación continuada, la eficiencia y la seriedad empresarial se complementan para conseguir la satisfacción de nuestros clientes.

3.1.2 Visión y valores

Participativa consiguiendo que todas las personas implicadas o relacionadas con la organización se sientan identificadas con el proyecto común, de manera que puedan aportar opiniones, ideas y soluciones para mejorar la gestión y profesionalización de la cooperativa.

Innovadora disponiendo de la capacidad continuada para desarrollar recursos y tecnología que permitan ofrecer productos y servicios que se anticipen y se adapten a los requisitos específicos de nuestros socios y clientes.

Internacional teniendo presencia y operando en los mercados potenciales de nuestros productos.

Sostenible desarrollando las actividades diarias de la cooperativa sin comprometer la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras, respetando y preservando el entorno y las personas que nos rodean.

Orientada al cliente focalizando todos los recursos humanos y técnicos de la cooperativa para alcanzar la satisfacción del cliente, adecuando nuestra oferta y servicios a las necesidades individualizadas de cada cliente.

Lider siendo líderes y empresa cooperativa de referencia dentro de los sectores en que operamos, manteniendo y aumentando el prestigio ya conseguido.

3.2. Política de responsabilidad social y grupos de interés

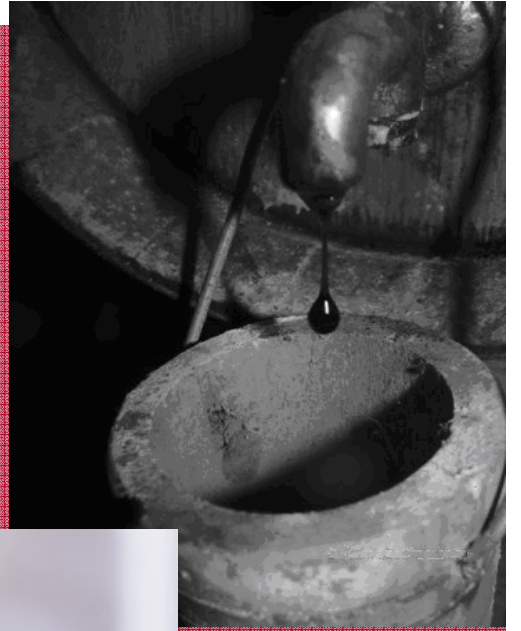
En la cultura empresarial de Unió Corporació Alimentària, la Responsabilidad Social es un elemento estructural fundamental, y está basada en su documento de Misión, Visión y Valores.

Por ello, desde los Órganos de Gobierno, la Dirección y el personal de Unió, nos hemos comprometido con una política activa para la mejora continua y por una gestión responsable de los aspectos económicos, sociales y ambientales, haciéndolo extensivo a todos nuestros grupos de interés como son los socios cooperativistas, el personal, los clientes y proveedores, la comunidad, la administración pública, las asociaciones y el Consejo Rector de la cooperativa.

El diálogo que Unió mantiene con sus grupos de interés, permite mejorar el conocimiento que tiene sobre los gustos y motivaciones, y de esta manera podemos desarrollar nuevas iniciativas que se pueden convertir en oportunidades de negocio.

Y, finalmente, existe un verdadero compromiso para minimizar el impacto ambiental, prevenir la contaminación derivada de nuestras actividades y servicios, y dar soporte a los esfuerzos de nuestros socios/as cooperativistas para promover estos valores en sus explotaciones agrárias.

Cabe destacar que con la publicación anual del Informe de Progreso, se ha abierto un nuevo canal de comunicación con todos los interlocutores, siendo una nova fuente de información y de gestión transparente.



4- PRINCIPIOS

Principio 1.

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO

Cada año la empresa realiza diferentes auditorias y evaluaciones para detectar posibles puntos débiles donde mejorar. Durante el ejercicio anterior, en las auditorias de calidad detectaron que existía riesgo sobre el control de accesos a la planta (food defense) y en la evaluación de riesgos, se comentó la idea de realizar un informe sobre los riesgos psicosociales, idea que se propuso en la primera reunión con el Comité de Seguridad para recabar su apoyo y colaboración y donde todos dieron el visto bueno.

POLÍTICAS

A los procedimientos existentes que recogen la manera aceptable de hacer y comportarse en nuestra organización, este año se han añadido varios. En lo que ha protección de Derechos Humanos se refiere, el primero hace referencia al procedimiento de Defensa Alimentaria, que protege a la plantilla de posibles intrusos externos y sus intenciones. Y para este control, se instalaron cámaras de vigilancia, secciones controladas por un control de acceso, y se formó a todo el personal sobre qué hacer en caso de encontrarse con alguien externo a la empresa. En el segundo caso, se realizó un informe sobre los riesgos psicosociales por duplicado, que se entregó al Comité de Seguridad (compuesto por parte del Comité de Empresa) para que lo estudiaran y ayudasen a implantar nuevas medidas que paliasen los puntos débiles que se detectaron.

ACCIONES

El seminario anual versó sobre la seguridad en nuestras vidas, tanto en la empresa como en nuestros hogares o qué hacer encaso de una emergencia médica. Se invitaron a las autoridades locales a tratar sobre el tema de la seguridad ciudadana, al servicio médico a enseñarnos nociones básicas de primeros auxilios, y el personal de calidad formó sobre qué hacer en caso de intrusismo en la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Existe un registro de las sugerencias, comentarios o denuncias que realiza la plantilla a través del Comité, de los buzones de sugerencias o personalmente. De los primeros si se ha tenido movimiento, ideas de la plantilla que llega a dirección y aquí estudian la idoneidad de ponerlo en práctica. Del resto de medios de comunicación, nadie a realizado ningún comentario por esta vía.

Este año también se ha renovado el Manual de acogida, donde se recogen los principios que rigen en la empresa sobre temas de calidad, prevención, normas básicas, etc. Este Manual es entregado a toda nueva incorporación antes del comienzo del contrato, tanto si es incorporación directa por la organización, como por empresa colaboradora.

OBJETIVOS

Implantar las acciones de mejora que incidan en los riesgos psicosociales detectados y medir sus efectividad.

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO

Nuestra empresa intenta detectar violaciones de los derechos humanos mediante el envío de una encuesta individualizada sobre temas de calidad, responsabilidad social y medio ambiente. Estas encuestas son puntuables de manera positiva, teniendo en cuenta unos valores similares a los que existen en nuestra empresa.

POLÍTICAS

Internamente existe un procedimiento que clasifica los proveedores según el cumplimiento de unos requisitos que entendemos básicos para poder colaborar. Instamos a todos ellos a que intenten organizar su gestión de manera responsable, lo que le imprimirá mayor seguridad y mayor transparencia y con ello demostrará más implicación y voluntad de colaborar con nuestra empresa. Pero hay un elemento que nos da confianza sobre el cumplimiento legislativo en todos los ámbitos, como es el que el 100% esté homologado o certificado en algún estándar de calidad.

ACCIONES

Durante este ejercicio no se ha llevado a cabo ninguna acción específica para comprobar la veracidad de las respuestas dadas en la encuesta, pero entendemos que, con la certificación por un tercero del cumplimiento legislativo y la valoración positiva del estudio de la encuesta, podríamos asegurar la falta de vulneración de los derechos humanos por parte de nuestros colaboradores.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todos nuestros proveedores están certificados, sobre todo en temas de calidad, requisito imprescindible en una empresa alimentaria como la nuestra. Y también es cierto que, cada vez más a menudo, dentro de estas mismas encuestas se va midiendo el cumplimiento de objetivos sobre una gestión responsable de la organización, y se valora positivamente la certificación en Responsabilidad Social.

Principio 3

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

DIAGNÓSTICO

En nuestra organización no existe ningún riesgo en cuanto a poder verse vulnerado el derecho a la negociación colectiva ya que viene protegido tanto en la legislación española como en el convenio propio de empresa.

POLÍTICAS

Después de unos meses de negociación, se registra el convenio colectivo propio, que es la norma que regirá las relaciones laborales durante los años 2012-2013.

ACCIONES

Durante el primer semestre del 2012 se negoció el convenio de referencia para los años 2012-2013. Y los puntos que se modificaron en relación al pacto anterior, se pueden resumir en la adecuación del articulado a las nuevas normas laborales (sobre el tratamiento de las vacaciones, los periodos de baja por enfermedad común y la solución de posibles conflictos en la Comisión Paritaria) y en la revisión salarial para ambos años, contemplándose una subida en función de resultados empresariales.

OBJETIVOS

Para el siguiente ejercicio, no existe la necesidad de modificar el convenio colectivo ni de renovar el Comité de Empresa con nuevos componentes, pero no por ello dejarán de reunirse y de intentar llegar a acuerdos beneficiosos para toda la organización. Entre ellos, el más importante es el cambio de horarios, petición realizada por una parte de la plantilla.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La relación de dirección con los delegados/as de personal es muy directa, habiéndose reunido para tratar temas como la organización del calendario laboral del 2012 y la optimización de los días de descanso, o nuevas peticiones fuera de la comisión negociadora. También a través del Comité de Empresa y de los buzones, pueden preguntar, proponer o comentar cualquier aspecto de interpretación del convenio.

Principio 4

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

DIAGNÓSTICO

El trabajo forzoso no es un principio vulnerable en nuestro sistema de producción. Es más, durante este ejercicio, se han realizado campañas para prevenir las formas de trabajo más duras, haciendo hincapié en la formación sobre las posturas correctas en caso de manipulación manual de cargas, o sobre corrección postural delante de las pantallas de visualización de datos.

También hemos realizado para toda la plantilla, una encuesta preparada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene sobre la detección de riesgos psicosociales en la organización.

POLÍTICAS

Para asegurarnos de que no existe ni coacción ni trabajo excesivo, llevamos el control de una bolsa de horas para cubrir sin descontar en el documento de nomina, las necesidades de ausencia injustificadas del puesto de trabajo y unas medidas de conciliación extensas, a los que toda la organización tiene acceso. Así también, en el convenio colectivo se articulan las normas básicas sobre horas máximas anuales, se enumeran los permisos retribuidos, salario y funciones según categorías, etc.

ACCIONES

La empresa tiene la obligación de asegurar la eliminación del riesgo en el trabajo, de adecuar el puesto de trabajo y hacerlo lo más ergonómico y seguro posible. Es por ello que, después de realizar estudios de ruidos, informes psicosociales, medidas de luminiscencia, y las oportunas evaluaciones generales, se hace entrega a cada trabajador/a de equipos de protección que mejoren las condiciones del puesto.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

A veces es complicado cuantificar el impacto que han tenido las medidas tomadas para minimizar el riesgo del trabajo forzoso. Pero todas aquellas que se pueden ordenar, como la efectividad de las medidas conciliadoras, el total de horas trabajadas por cada persona, el índice de accidentes / incidentes o el número de quejas recogidas por los delegados o en los

buzones, se registran para tener conciencia de los puntos en los que, campaña a campaña, se puede ir mejorando.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO

En nuestra empresa no es considerado como riesgo el trabajo infantil, ya que no contratamos a personal menor de 18 años, y si alguno está en el límite, siempre se requiere la firma de algun tutor/a legal.

Al estar prohibida la contratación de personal menor de 16 años por la legislación española, nuestros proveedores de materia primera, que se encuentran todos en territorio nacional, tampoco dan ocupación a menores, por lo que tenemos garantizada la no contratación de mano de obra infantil

POLÍTICAS

No existe un documento explícito que marque la prohibición de no contratar mano de obra infantil, porque al existir legislación nacional al respecto, con su acatamiento, damos el tema por publicado, respetado y cumplido.

ACCIONES

En el caso excepcional de que el candidato/a seleccionado sea un menor de edad, pero con capacidad para trabajar, como los comprendidos entre 16 y 18 años, se cita a los tutores legales para explicarles las condiciones de la contratación. Se les requiere en el contrato la firma y el DNI para que den consentimiento a la relación laboral que unirá a su tutorizado con nuestra organización.

Principio 6

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

DIAGNÓSTICO

Uno de los procedimientos existentes en la empresa recoge la Igualdad de Oportunidades como uno de los ejes en la selección, contratación y tratamiento de géneros dentro de la empresa. Esta organización cree que la igualdad de oportunidades se fundamenta por la correcta gestión de la estrategia empresarial basada desde el punto de vista de la Responsabilidad Social.

POLÍTICAS

Las políticas de contratación de Unió no favorecen los colectivos más vulnerables, ya que la selección se centra en aptitudes profesionales. Lo que sí se tiene en cuenta es propiciar la contratación de personal del entorno, contactando con Ayuntamientos e Institutos de la comarca para ayudarles a activar la economía de su entorno más cercano.

ACCIONES

Como novedad este año, Unió ha colaborado con la Fundación IMFE Mas Carandell, para la realización de cursos dirigidos a parados/as de larga duración. La colaboración ha consistido en cesión de aulas y medios donde desarrollar los cursos, organizando clases prácticas en nuestras instalaciones con profesionales de la casa y aceptando alumnos en prácticas para completar la adquisición del diploma. E, internamente existe el compromiso de, en caso de necesitar un refuerzo o de cubrir un puesto de trabajo, contratar al personal que haya sido mejor valorado durante la realización de estas prácticas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad:

Resum dades	
Directivos frente a empleados:	2,98%
Directivos mujeres:	0,00%
Directivos hombres:	100,00%
Mujeres:	50,75%
Hombres:	49,25%
Mayores de 45 años:	58,20%
Menores de 30 años:	12,70%
Empleados no nacionales:	2,25%
Empleados con contrato fijo:	91,00%
Empleados con contrato temporal:	9,00%

El número de directivos se mantiene igual que en años anteriores, aunque el porcentaje varía por el incremento de personal en plantilla.

Durante este ejercicio ha disminuido el porcentaje de presencia femenina en la plantilla, ya que las nuevas contrataciones han sido en mayor número de género masculino. Pero atendiendo a la temporalidad, se han realizado más contratos fijos a mujeres que a hombres.

El promedio de edad de nuestra plantilla ha aumentado sensiblemente, ya que las contrataciones tanto de personal eventual como fijo, en mayor parte, se han realizado con personal mayor de 40 años.

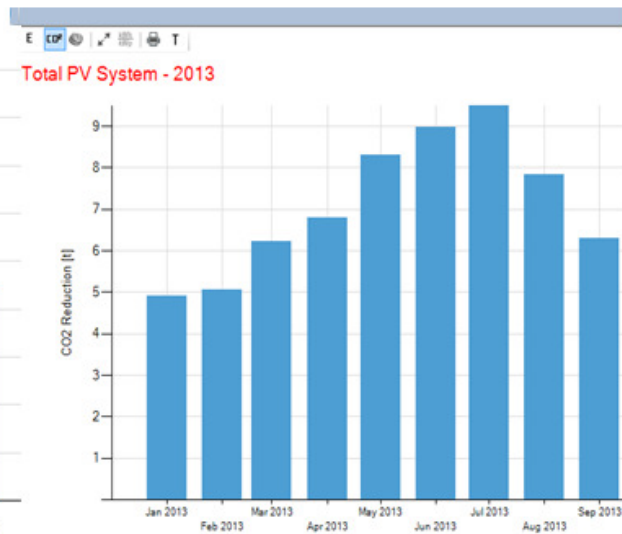
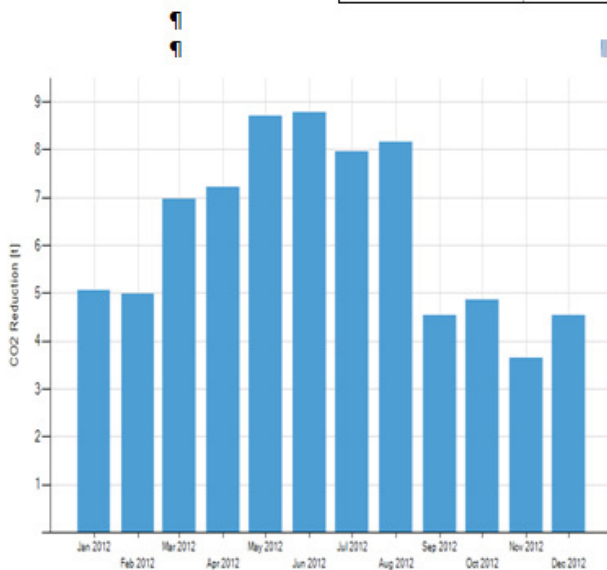
Cada año se actualiza el organigrama de todas las secciones, y a cada nueva contratación se le entrega una copia de su sección para que pueda orientarse sobre la jerarquía existente y saber el cargo que ocupa cada compañero/a.

Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ACCIONES

Estalvi d'emissions de CO2 campanya 2012-13	
setembre '12	4,53 Tn-CO2
octubre '12	4,86 Tn-CO2
novembre '12	3,65 Tn-CO2
desembre '12	4,53 Tn-CO2
gener '13	4,90 Tn-CO2
febrer '13	5,05 Tn-CO2
març '13	6,23 Tn-CO2
abril '13	6,79 Tn-CO2
maig '13	8,30 Tn-CO2
juny '13	8,99 Tn-CO2
juliol '13	9,49 Tn-CO2
agost '13	7,84 Tn-CO2
Total	75,16 Tn-CO2



Des de hace unos años, Unió tiene instaladas unas placas solares en sus naves de fruta seca, que producen un ahorro en las emisiones de CO2 a la atmósfera. Y, para fomentar la formación y concienciación sobre el ahorro energético, durante el próximo ejercicio iremos realizando cursos de conducción eficiente a nuestra flota de comerciales, que son uno de las secciones que mayor huella de carbono tienen.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Emisiones de humos		
Provenientes de la combustión en procesos de secado, tueste, elastificación o generación de vapor.	➡	Se llevan a cabo los correspondientes controles de los parámetros contaminantes
Aguas residuales de la Planta de Fruta Seca		
Provenientes del proceso de repelado de las almendras	➡	Se recogen y se lanzan, como adobo, en campos de cultivo.
Aguas residuales de la Planta de Aceite y Vinos		
Provenientes del proceso de filtración y limpieza de las tinas	➡	Mediante unas balsas de decantación, se separan las partículas sólidas y las grasas, que son recogidas por entidades autorizadas para su tratamiento.
Envases vacíos y productos químicos de laboratorio		
Provenientes de la gestión de los laboratorios.	➡	Son tratados a través de un gestor autorizado.
Cartón, vidrio, plástico, lotes de aceite y mezcla de residuos industriales		
Provenientes de los procesos de producción.	➡	Se tratan a través de gestores autorizados
Tóners		
Provenientes de aparatos de impresión para tareas administrativas	➡	Se tratan a través de un gestor autorizado
Pilas		
Provenientes de aparatos eléctricos para tareas administrativas	➡	Se tratan a través de un gestor autorizado por el Ayuntamiento del municipio

La persona que ocupa la Dirección Administrativa es la responsable de los temas ambientales de Unió con el asesoramiento del personal técnico de las plantas de producción, y recibiendo información de diversas fuentes: registros de legislación, las asociaciones sectoriales, las empresas certificadoras y la propia Administración.

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNÓSTICO

Nuestros centros de trabajo se encuentran situados en zonas industriales, pero no por ello Unió se olvida del entorno rural del que proviene y mantiene el compromiso de colaborar en la mejora de su entorno. En este sentido, el centro de Vilallonga está dotado de zonas ajardinadas y un centro de atención al cliente construido siguiendo el estilo de una masia catalana, integrando al máximo las instalaciones al entorno rural de la zona.

POLÍTICAS

Para dar respuesta al compromiso adoptado por Unió sobre concienciación ambiental y dar así continuidad al proyecto iniciado con la publicación y distribución a todo el personal del Manual de Buenas Prácticas Ambientales, se han realizado campañas específicas, como la de recogida de pilas usadas, con cartelería propia para indicar al personal qué hacer con los desechos. También se ha formado a parte del personal y de los asociados/as en temas concretos de tratamientos de productos fitosanitarios, llegando el porcentaje de la formación destinada a temas relacionados con las buenas prácticas medioambientales al 8,50% .

ACCIONES

A Reus, el agua consumida se destina mayoritariamente a usos higiénicos del personal, y es vertida posteriormente a la red de desagües. Otro consumo importante, se produce en el proceso del repelado de las almendras. Las aguas resultantes son almacenadas en un depósito y posteriormente utilizadas para abono de campos de cultivo con las correspondientes fichas de destinación.

A Vilallonga del Camp, el agua se destina mayoritariamente a tareas de limpieza de envases, de depósitos o limpieza del centro de trabajo. En menor proporción también se utiliza para usos higiénicos del personal. Todas las aguas son vertidas a la red de desagües, después de haber pasado por unas balsas de decantación y precipitación para retirar las partes más sólidas y aceitosas; posteriormente son tratadas a través de un gestor autorizado.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Consumo energético

De los residuos generados en nuestras instalaciones, describimos a continuación los datos significativos de su gestión, con las cantidades generadas:

Tipo de residuos	Centro de trabajo		
		2011	2012
Aguas (en m3)	Reus	7509	7448
	Vilallonga	808	2345
	Vinebre	371	115
Electra (en kw)	Reus	1.762.704	1.580.072
	Vilallonga	408.664	433.987
	Vinebre	115.318	120.942
Papel	Reus	12.040	12.300
	Vilallonga	58.280	6.410
	Vinebre	3.570	1.850

Principio 9

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

ACCIONES

Durante este ejercicio la inversión en maquinaria ha ido incidiendo en pequeñas mejoras, como por ejemplo, un sistema de aspiración en la seleccionadora, el cambio de la torradora a un espacio más amplio donde puede respirar y enfriarse con mayor rapidez con menor ayuda eléctrica, y otros. Estas mejoras hacen que se produzca mayor cantidad de genero con el mismo consumo eléctrico.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La inversión sobre los ingresos no es un índice significativo en la gestión de nuestra empresa, lo que si se tiene en cuenta es el gasto total en servicios de gestión medioambiental, que este ejercicio ha sido de 22.200€. Además, se han realizado campañas de recogida de pilas usadas, donde se concienciaba al personal sobre la importancia de reciclar correctamente. Y para facilitarles la tarea, se distribuyeron contenedores de pilas.

Principio 10

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

DIAGNÓSTICO

Dentro de las encuestas pasadas a nuestros clientes y proveedores hay un punto donde se tratan las conductas sobre sobornos o pagos deshonestos. Y según las respuestas y las actitudes, el departamento de calidad y la dirección comercial, toman la decisión sobre trabajar o no con ellos.

Por lo que respecta al cumplimiento interno del principio de anti corrupción, a nivel de cuentas pasamos auditorias fiscales y contables cada año, realizadas por una empresa externa, para dotar de transparencia a la gestión económica de la empresa delante del Consejo Rector y de la Admnsitración.

POLÍTICAS

Después de un largo proceso, se ha terminado el Código Ético de Conducta Empresarial, donde se recoge las pautas en casos de corrupción detectada, mostrando al personal como diferenciar una conducta incorrecta y donde denunciarla. Allí se recogen en formato de articulado 9 normas de comportamiento para con nuestros grupos de interés, así como un juego didáctico para ayudar a esclarecer qué conductas son punibles y cuales no.

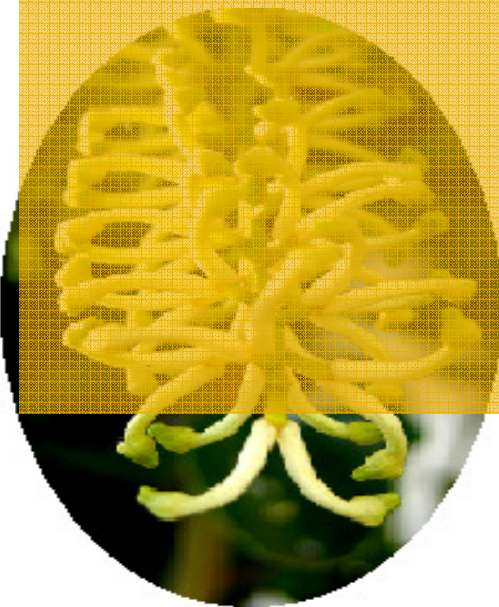
ACCIONES

Se ha hecho entrega a todos los directivos de la organización del Código Ético, para que puedan concienciar al personal que tienen a su cargo y que hagan incapié en el cumplimiento y la difusión que crean necesaria.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Cada vez va llegando a más gente el procedimiento de conducta publicitado este año. Pero aun si todavía no lo ha leído todo el mundo, el compromiso de Unio con una conducta ejemplar es de siempre conocida, y cada año demostrada con el sorteo navideño, que este año a repartido 38 detalles llegados de nuestros clientes y proveedores.





7- VUESTRA OPINIÓN CUENTA

Desde Unio intentamos abrir canales de comunicación bidireccionales efectivos con nuestros grupos de interés, para mejorar y crecer con vuestra ayuda y por eso es muy importante recibir feed-back de nuestras actuaciones y de su repercusión. Os agradeceríamos que, una vez contestada, nos hicieseis llegar este cuestionario a:

Unió Corporació Alimentària SCCL
Dirección Administrativa
C/ Joan Oliver, 16-24
43206 Reus
Tel. 977 33 00 55 – Fax: 977 33 00 70
unio@unio.coop

1. ¿A qué grupo de interés pertenece?

- Socios/Socias
- Equipo humano
- Clientes
- Administraciones
- Comunidad
- Asociaciones
- Consejo Rector

2. Consideran que la memoria/informe aporta información relevante para vosotros?

- Mucho
- Bastante
- Un poco
- Nada

3. ¿Cual es la parte que te ha parecido más interesante?

- Declaración de la dirección, Perfil y Estructura
- Estrategia de la cooperativa
- Principio 1
- Principio 2
- Principio 3
- Principio 4
- Principio 5
- Principio 6
- Principio 7

- Principio 8
- Principio 9
- Principio 10

4. **¿Qué información, ha encontrado a faltar?**

5. **¿De qué parte de la memoria agradecerías más información por nuestra parte?**

Muchas gracias por tu colaboración.