



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Servicios Genéticos Porcinos S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Servicios Genéticos Porcinos S.A.

- *Dirección web:* www.gepork.es
- *Alto cargo:* Directora de Operaciones, Director-Gerente
- *Fecha de adhesión:* 28/01/2009
- *Sector:* Farmacéutico y biotecnología
- *Actividad:* Distribución de productos zoonosanitarios, investigación y genética porcina y servicios integrales a instalaciones ganaderas
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Otros
- *Países en los que está presente:* ESPAÑA
- *Alcance del Informe de Progreso:* ESPAÑA
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web Intranet Boletín corporativo medios de comunicación locales convención anual
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 12 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Daniel Rodriguez Fernandes
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Carta del director general

Después de todo un año de balance, reafirmándonos en nuestro compromiso con la responsabilidad social iniciada a mediados del 2007 y por coherencia con los principios que rigen el Pacto Mundial de Naciones Unidas, me satisface presentaros la primera edición de nuestro Informe de Progreso, relativo al ejercicio del 2009.

La presentación de este informe llega en un momento muy oportuno por el reciente galardón al recibir “*la Placa al Treball President Macià*” en la categoría de Responsabilidad Social. Este reconocimiento, que otorga el *Departament de Treball* y que recibimos de manos del *President de la Generalitat*, José Montilla, nos reafirma en nuestro convencimiento sobre el camino escogido en relación a la función que la empresa desarrolla en nuestro entorno a nivel social y ambiental.

La coyuntura económica y la recesión existente durante el 2009, así como la disminución de la confianza económica no han conseguido debilitar las políticas de responsabilidad social en las empresas. Paradójicamente, la gestión responsable se posiciona como una de las propuestas de más valor ante una situación como esta y así lo contemplamos en SGP Grup. De hecho, uno de los primeros preceptos en la gestión responsable sin duda debe ser garantizar la viabilidad de la propia empresa y en este sentido, cobra especialmente relevancia en el contexto actual.

Este año 2009 ha sido muy especial para nosotros; el 20 de marzo celebrabamos el 30 aniversario de la fundación de SGP Grup, empresa que en 1979 fue pionera en la inseminación artificial en España y que nació a partir del conocimiento veterinario, la visión de futuro y la vocación internacional.

El 2009 también ha sido un año de cambios y inversiones significativas para nosotros; la ampliación y la inauguración del Centro Tecnológico de la Vida Animal alea!, como espacio de desarrollo de R+D+i en ámbitos como la genética, la trazabilidad y la bioseguridad integrada y la presentación del PEI (Plan Estratégico Individualizado), el resultado del cual establece el potencial de la empresa para desarrollar una estrategia de internacionalización.

Con voluntad de poder ofrecer un servicio integral a los clientes, la expansión territorial de la empresa ha sido una realidad con la incorporación de un nuevo centro de inseminación artificial ubicado en la localidad de Castejón de Valdejasa, en Zaragoza, pudiendo dar cobertura y servicio al mercado ganadero del porcino aragonés. Así mismo, las obras de construcción del nuevo centro de distribución logística ubicado en nuestras instalaciones, nos está permitiendo obtener mejoras significativas en eficiencia y productividad desde este mismo año.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

En el 2009, la estructura comercial de SGP Grup se ha sometido a una auditoria comercial para detectar oportunidades de mejora y implantar aquellas estrategias que las hagan factibles. Uno de los cambios establecidos ha contemplado una reestructuración del equipo comercial que cambia la organización entorno a las diferentes marcas comerciales por gestores de producto. La excelencia en el servicio al cliente se ha visto reforzada por la entrada en funcionamiento del SAP como herramienta de gestión informática que mejora la eficiencia y trazabilidad de todos los procesos.

Todos estos cambios y otros acaecidos durante el 2009, sin duda no hubieran sido posibles, sin el esfuerzo, la constancia y el rigor del nuestro equipo humano, siendo éste el principal valor para la empresa.

Como aspecto clave en nuestra política de Responsabilidad Social, hemos requerido la implicación de nuestro equipo en acciones o iniciativas de carácter social y ambiental a través de la cuales se han visto fortalecidas las relaciones entre personas y empresa. Es por esto que durante el 2009 se han iniciado diferentes campañas de sensibilización y/o aportación económica en temas como la discriminación de género, las acciones ambientales y algunas campañas sociales específicas.

Josep Puigdollers i Masallera
Director General



• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



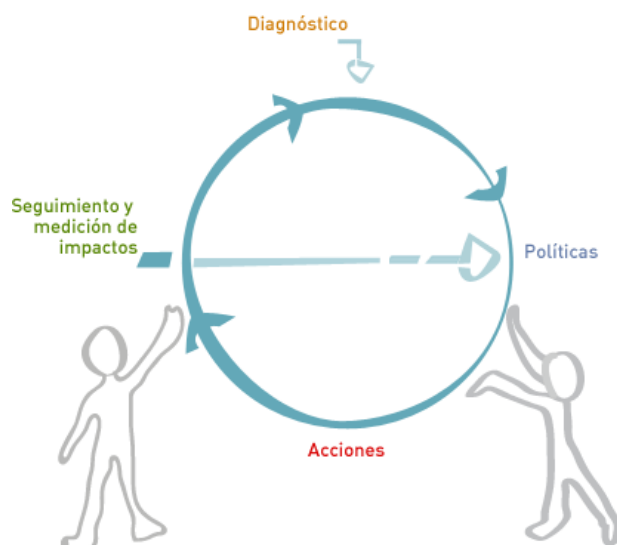
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa no presenta riesgos en materia de Derechos Humanos. Los valores que representan la empresa garantiza la integridad de las personas

Objetivos: No se contemplan



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política de empresa es vigente y se encuentra constituida por compromisos de carácter laboral, ambiental, de calidad, innovación, sociales y económicos.

Objetivos: La política sigue siendo vigente y respecto al resto de grupos de interés continuamos editando el informe de sostenibilidad a partir del cual damos respuesta a nuestros compromisos

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: -La formación es subvencionada por la empresa para todos los trabajadores/as. En algunos casos y debido a la tipología de formación los cursos se imparten en la propia empresa



- Queremos incrementar la formación especializada y focalizada al lugar de trabajo. .

Datos de formación del 2009: 53,90% de la plantilla

Fidelización de clientes: Durante el 2009 se han organizado un total de 5 jornadas con una asistencia de 66 clientes. Son jornadas temáticas de interés para nuestros clientes.

Durante el 2009 un 29% de la plantilla se ha acogido a los cursos de inglés programados por la empresa

En referencia con actuaciones sociales se han organizado durante el 2009 dos iniciativas: Día de Sant Jordi, entrega de libros a los trabajadores/as y rosas procedentes de cultivo ecológico.

También se organizó una recogida de alimentos para Càritas

Durante el 2009 se presentó el resultado de la primera memòria de sostenibilidad de la empresa en la Delegación de la Cambra de Comerç d'Osona

Objetivos: Clientes: Continuar con la programación de jornadas técnicas de interés para nuestros clientes

Establecer un plan de formació departamental para dar respuesta a las necesidades formativas del personal

- Acción social: planteamos la realización de acciones solidarias a través de las cuales los trabajadores/as sean los principales protagonistas

Presentación de la segunda memòria de sostenibilidad a los medios y entes locales y distribución del boletín corporativo.

Iniciar algun proyecto con la implicació y/o colaboración de las empresas de nuestro entorno inmediato a nivel comarcal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Satisfacción de clientes: En el 2008 tuvimos una puntuación de 3,43 más alta que el 2009

La formación del trabajador se evalúa cuando el conocimiento es aplicable al lugar de trabajo. En este sentido el responsable del departamento es quien aprueba y evalúa la aplicación de los conocimientos del trabajador



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R+D+i, es necesario mantener la inversión en r+d+i por encima del 2% respecto la facturación de la empresa, durante el 2009 se ha reducido un poco pero apostamos para que se mantenga por encima del 2%. (dato del 2009: 2.28%)

Objetivos: - Para el 2010 queremos incrementar la relaciones con nuestros entes locales y comarcales a través del boletín mensual de la empresa

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Con la edición de la primera memòria de sostenibilidad se realizó la comunicación de los resultados a todos los trabajadores. El acto se realizó conincidiendo con la convención anual de la empresa con la asistencia de toda la plantilla.

Asimismo la informaci3 puede consultarse a través de la Intranet i en soporte papel.

• Resumen de Implantaci3n:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:SAP, Nuevo software que nos debe permitir ser más eficientes en la atención al cliente así O.:Plan de promoción internacional	R.:Política de empresa O.:es vigente	R.:Fidelización clientes O.:Continuar en la misma línea	R.:Satisfacción cliente O.:superior a 3,30
Empleados	R.:Formación O.:Formación especializada al lugar de trabajo	R.:Politica de empresa O.:es vigente	R.:Cursos de Inglés O.:Programa de formación departamental	R.:Formacion trabajador O.:superior 53,90%
Proveedores	R.:Principio 2 O.:Principio 2	R.:Política de empresa O.:es vigente	R.:Principio 2 O.:Principio 2	R.:Principio 2 O.:Principio 2
Sociedad	R.:Accion Social O.:Realizar campañas de solidaridad entre los trabajadores	R.:Memòria de sostenibilidad O.:no se contempla	R.:Jornada Sant Jordi Solidario y recogida de alimentos O.:Repetición de las jornadas	R.:No disponemos de un sistema de medición O.:Indicador relacionado
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:no se contempla O.:Incrementar los mecanismos de comunicación con los entes locales	R.:Memòria de sostenibilidad O.:no se contempla	R.:Presentación de la Memòria de sostenibilidad O.:Envio mensual del boletin corporativo	R.:No disponemos de un sistema de medicion O.:Indicador relacionado
Comunidad científica - universitaria	R.:Centro Tecnológico Alea! O.:Difundir y promocionar Alea! entre la comunidad científica y docente	R.:Memòria de sostenibilidad O.:no se contempla	R.:Investigación genética O.:Iniciar alguna proyecto con la implicación de las empresasde la comarca	R.:Inversión en R+D+i O.:2% (facturación)

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Nuestro proveedores de mercancías són en un 95% procedentes de la unión europea (países miembros), asimismo los proveedores de servicios a la empresa son al 100% locales y comerciales. En este sentido no creemos necesario disponer de dicha clasificación, dado que la legislación vigente en estos países ya controla este tipo de riesgos.

- El proceso de evaluación de proveedores actual no acaba de funcionar, para el 2010 queremos tener un nuevo sistema de evaluación basado en diferentes criterios de funcionamiento para poder extraer conclusiones

Objetivos: No está previsto



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: - Se les exige el cumplimiento de la Ley de riesgos laborales y un compromiso ambiental
- A los proveedores de productos zoonosanitarios se les exige los certificados de legalidad de la empresa respecto al sistema de farmacovigilancia



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)



Respuesta: SI

Implantación: Cuando se contrata una empresa para realizar un servicio determinado en nuestras instalaciones se le hace firmar una carta de compromiso ambiental para la correcta gestión de los residuos que se generen en la actividad y la necesidad de reducir el impacto ambiental de dicha actividad.

Durante el 2009, la puesta en marcha del sistema SAP nos ha permitido rehacer la clasificación de proveedores y redactar el nuevo procedimiento para el alta.

Disponer de la primera evaluación de proveedores siguiendo las pautas del nuevo procedimiento



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 67 %

Implantación: Este dato solo confirma los proveedores que disponen de un SGC basado en ISO 9001:2008

Objetivos: De cara al 2010 sería necesario avanzar en este conocimiento e identificar que número de proveedores apuestan por estrategias de responsabilidad social.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Proveedores UE O.: no se contempla	R.: Creadores de servicio O.: No se contempla	R.: Cumplimiento de normativa O.: No se contemplan	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: El plan de comunicación interna establece las pautas y los canales para que cualquier trabajador/ra pueda realizar sus sugerencias quejas o ideas a la dirección de la empresa de forma personal o anónima i por diferentes mecanismos



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Cuando se incorpora un trabajador a la empresa se le entrega y explica una guía de acogida para que conozca el funcionamiento de la empresa. En el apartado de comunicación de la guía se identifican los diferentes canales de comunicación establecidos por la empresa

Objetivos: No se contemplan



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C311)

Respuesta: No

Implantación: No se contemplan

Objetivos: No se contemplan



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente la empresa y desde el departamento de recursos humanos se lleva a cabo una encuesta de clima laboral a todos los trabajadores donde se identifican aspectos como salario, relación de los compañeros, confort ambiental, mecanismos de comunicación, promoción interna, etc...

Los resultados obtenidos se presentan en el Comité de Dirección y se trabaja conjuntamente para poder dar solución a las deficiencias detectadas.

El comité de dirección es un órgano creado y constituido por cada uno de los responsables de los departamentos y áreas de la empresa y la dirección. Este órgano es un espacio de comunicación e intercambio entre los diferentes departamentos. El comité de dirección es uno de los canales para hacer llegar a la gerencia cualquier tipo de sugerencia, idea o queja desde cualquier trabajador/ra.

Objetivos: No se contemplan

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Plan de comunicación Interna O.: -	R.: Guía de acogida O.: no se contempla	R.: No hay Acciones O.: no se contempla	R.: Clima laboral / Comité de Dirección O.: No se contempla

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: no se contemplan

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Estas bonificaciones se estructuran en diferentes líneas de trabajo:

Conciliación familiar

Bonificaciones extras

Jornadas de cohesión

Sentimiento de pertenencia



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: El convenio laboral de distribución de productos farmacéuticos es el documento que rige las pautas de la condiciones laborales de nuestro personal.

Además se mantiene una política de remuneración por incentivos en algunas áreas de empresa.



ACCIONES:

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

principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: - Adaptación de horarios en función de las necesidades personales de los trabajadores

- Jornada intensiva en el mes de agosto
- Ayudas en el 50% de la formación especializada o posgrado
- Descuentos en establecimientos comerciales de la comarca
- Servicio de comedor subvencionado
- Promoción de la lectura mediante el día de Sant Jordi

Objetivos: Mantenimiento de estas actuaciones y poder incrementar el alcance de éstas par el próximo año.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la encuesta de clima laboral elaborada anualmente podemos medir el grado de satisfacción de nuestros trabajadores sobre los diferentes aspectos que engloban la empresa (encuesta anónima y por departamentos)

El nivel de satisfacción de los trabajadores se situó durante el 2009 en un 3.6 en una escala de 0 a 4

Objetivos: Para el 2010 fijamos el objetivo de poder evaluar más directamente las medidas de conciliación familiar dirigiéndolas del resto de preguntas.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existen riesgos, Bonificaciones al trabajador	R.:convenio laboral	R.:cohesion - conciliacion	R.:conciliacion
	O.:No se contempla, Mantener y/o incrementar esta bonificaciones	O.:no aplica	O.:mantener o incrementar la bonificaciones sociales	O.:mantener o incrementar el alcance

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Durante el 2009 no hemos realizado actuaciones en esta materia.

Objetivos: Realizar un par de campañas a través de la intranet de la empresa sobre temas como los niños inocentes víctimas de la agresión o el trabajo infantil



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra política de responsabilidad social no incluye este aspecto de forma específica pero si a nivel general sobre temas como la implicación con la comunidad y la acción social

Objetivos: Especificar este punto en nuestra política.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ningún tipo de acción en este tema

Objetivos: Realizar algún tipo de campaña utilizando la intranet o el boletín corporativo



• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgo	R.:No hay	R.:No hay acciones	
	O.:campanyas de sensibilización	O.:Incluir en la política actual	O.:Realizar algun tipo de campaña	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad ocupan el mismo lugar de trabajo que otros trabajadores que no presentan una discapacidad.

Objetivos: Incrementar la ocupación de discapacitados



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Como empresa cumplimos con la LISMI por encima del margen requerido según nuestro número de trabajadores.

Queda recogido en nuestra política de empresa en el ámbito de responsabilidad social



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: - Acogida de alumnos en prácticas universitarias en nuestro Centro tecnológico, en el periodo 2009



un total de 3 alumnos

- Paridad del Comité de dirección de la empresa 50% hombres y 50% mujeres
- Pautas de redacción de lenguaje no sexista en el Plan de Comunicación
- Sensibilización sobre el día de la mujer a través de carteles y información en la intranet
- Incremento de la plantilla con contrato indefinido
- Disminución de contrataciones de personal por ETT.

Objetivos: Incrementar el alcance de estas acciones

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El comité de dirección de la empresa como órgano de decisión está constituido por un 50% hombres y un 50% mujeres, siendo estos los responsables de los diferentes departamentos de la empresa.

En la empresa del total de trabajadores hay 63 hombre y 51 mujeres.

A la hora de presentar una vacante solicitamos por igual un hombre o una mujer independientemente del lugar de trabajo

Objetivos: Realizar un par de campañas de sensibilización a lo largo del año para difundir y promover la igualdad de género

Trabajar para la obtención del manual del lenguaje no sexista y poderlo incorporar en el Plan de Comunicación Interna



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la memoria de sostenibilidad o informe anual se refleja este tipo de indicador con carácter anual.

Son tres los aspectos que se reflejan, edad, género y nacionalidad

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgos <hr/> O.:Incrementar la ocupacion	R.:Repercusión de la actividad sobre la comunidad <hr/> O.:Cumplimiento LISMI	R.:Igualdad, Lenguaje no sexista, paridad decision, disminuir ett <hr/> O.:promover e incrementar, mantener o incrementar	
Varios grupos de interés				R.:MEMÒRIA DE SOSTENIBILIDAD <hr/> O.:MANTENER

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se han organizados cursos de conducción eficiente y sostenible y se han utilizado la intranet y el boletín corporativo como plataformas de divulgación de buenas prácticas ambientales

Objetivos: Incrementan la inversión para la formación y campañas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 8

Implantación: Las acciones destinadas a la sensibilización ambiental se realizan utilizando herramientas comunes como la intranet, el mail o el boletín mensual corporativo. Utilizamos estos métodos dada la distribución del personal en diferentes edificios, teniendo en cuenta también las granjas.

Las 8 horas indicadas hacen referencia a un par de cursos que hemos organizado en materia de conducción eficiente y sostenible dirigido principalmente a transportistas y comerciales.

Objetivos: Como empresa seguimos apostando por la sensibilización y la información del trabajador utilizando la intranet como espacio de divulgación. En este sentido, el hecho de disponer de un Departamento de Medio Ambiente garantiza esta actuación

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:sensibilización <hr/> O.:Incremento inversión	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa dispone de un sistema de gestión ambiental basado en ISO 14001 juntamente con OSHAS 18001, implantados però no certificados.

Disponemos de un Departamento con competencias en medio ambiente, prevención, calidad y responsabilidad social y un responsable.

La inversiones en materia ambiental se han incrementado en el 2009 un 60% respecto el 2008

Objetivos: Reducir los consumos de energia y agua

2009 : 2270.9 MW (ENERGIA)

2009 : 9172 M3 (AGUA)

Reducir la emisiones de CO2

2009: 614,66 Tn CO2



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: El hecho de disponer de un sistema normalizado para la gestión medioambiental según ISO 14001 nos permite realizar un control más exhaustivo de nuestros impactos ambientales. La política de la empresa incorpora requerimientos ambientales y en nuestra estrategia de responsabilidad social una de las líneas de trabajo es la protección del medio ambiente.

Objetivos: No se prevé el desarrollo de nuevas políticas o implementación de nuevos sistemas de gestión hasta

consolidar el presente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: A principios del 2009 se inició el proceso de implantación de la norma ISO 14001 de gestión medioambiental, un proceso sobre el cual todavía estamos trabajando.

La diferentes líneas de trabajo que tenemos establecidas en este ambito son:

Reducción de residuos de rechazo e incremento de la valorizacion.

Reducción de consumo de agua, energia y papel

Facilitar y estender la recogida selectiva a oficinas y granjas

Optimizacion de la deyecciones ganaderas

Mejorar la calidad del efluente de la depuradora

Se ha estendido la recogida selectiva de toners, pilas y móviles fuera de uso en las oficinas En el comedor se separa la fracción orgánica de la inorgánica de los residuos

En los centros de inseminación se ha modificado el sistema de limpieza de los corrales por otro que substituye el agua por serrín , reduciendo el impacto ambiental asociado a los purines.

Objetivos: Desarrollar un mínimo de dos actuaciones dentro de cada una de la líneas de trabajo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 231,2

Agua: 23430

Papel: 9172

Implantación: Los datos corresponden a los diferentes centros de trabajo.

La cantida de pepel incluye papel de oficina 2280 kg y el cartón recogido en el almacen 23430 kg

El consumo de agua corresponde a oficinas, almacén y los centros de inseminación total 9172 m3

El consumo real de energía es de 2270,92 mw y 231, 20 mw es solo el de electricidad, el resto es consumo de gasoil para transporte y calefacción



Objetivos: Reducir el consumo de energía entre un 15-20% en el periodo 2010-2011

Reducir un 5% el consumo de papel en oficinas

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:No hay riesgos <hr/> O.:REDUCIR CONSUMOS RECURSOS	R.:ISO 14001 / Política de empresa <hr/> O.:No se contempla	R.:Gestion de recursos naturales <hr/> O.:Actuaciones segun líneas estrategicas	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Durante el 2009 se ha substituido la turbina de la depuradora por una de automática más eficiente que contribuya a reducir un 60% de la materia en suspensión en el efluente.

- Puesta en marcha del gestor documental a través del cual se gestionan albaranes y facturas a nivel interno sin tener que imprimir la documentación.

- El nuevo almacén se ha adecuado con un nuevo sistema de calefacción que se alimenta por una caldera de biomasa y suelo radiante. El suelo radiante como sistema de calefacción es mucho más eficiente que la calefacción convencional dada la altura de estos edificios.

- Optimización de rutas para reducir el consumo de gasoil en la flota de transportes.

Objetivos: Apostar por la tecnología led en la iluminación de las zonas comunes y almacenes para ahorrar entorno al 20-30%



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 125402

Implantación: Las inversiones en materia medioambiental se han incrementado en un 60% respecto al 2008. El 2009 la inversión ha ascendido a 125.402,30 euros. De esta inversión el 82% corresponde a inversión en nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente como ha sido el caso de la caldera de biomasa y el sistema de calefacción mediante suelo radiante.



Objetivos: Para el periodo 2010-2011 las inversiones ha de derivar haci la substitución de la iluminación por tecnología led.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:BUENAS PRACTICAS O.:LUMINACIÓN	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No realizamos un diagnóstico, no obstante desarrollamos acciones de transparencia como la publicación de los datos y balance anual a través de la memoria de sostenibilidad donde además realizamos una presentación ante los medios de comunicación locales y comarcales.

Objetivos: No se contempla



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Cuando se incorpora un trabajador a la empresa se le hace entrega de la guía de acogida, un documento que pretende explicar el funcionamiento de la empresa. En este documento se hace referencia a los valores, misión y visión de la empresa para poner en conocimiento al nuevo colaborador los valores que nos rigen como empresa.

Objetivos: Dado que la guía de acogida es un documento relativamente reciente en la empresa la divulgación de los valores, visión y misión de la corporación queremos hacerla a través de los responsables de departamento a su equipos de trabajo durante el 2010



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)



Respuesta: SI

Implantación: No se contempla una acción concreta.

Objetivos: Empleados: la figura del responsable de departamento debe dedicar tiempo para transmitir los valores de la empresa a su equipo de trabajo

Proveedores, enviar una carta para explicar el compromiso de nuestra estrategia de rsc i solicitar la colaboración en iniciativa que podamos desarrollar conjuntamente

Para la comunidad científica o agentes que puedan estar implicados en proyectos de investigación en nuestro centro tecnológico queremos establecer una cláusula de colaboración donde se pongan de manifiesto los valores de nuestra empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Trabajadores: 60%

Proveedores: 0%

Clientes: 100%

Sociedad: (difícil de conocer)

Administración pública: 100%

Comunidad científica: 10%

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso de transparencia se manifiesta en los balances contable, la auditorías externas y la publicación de resultados

Objetivos: No se contemplan

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD O.:No se contempla	R.:web - memoria sostenibilida O.: -	R.:Boletin corporativo O.:No se prevé	
Empleados	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD, POLITICA DE EMPRESA, MANUAL DE ACOGIDA O.:No se contempla	R.:personalment - guia de acogida O.: -	R.:Vision-mision-valores O.:Explicados por cada responsable de departamento	
Proveedores	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD O.:No se contempla	R.:web - memoria de sostenibilidad O.: -	R.:Estrategia de RSC O.:carta a los proveedores	
Sociedad	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD - MEDIOS DE COMUNICACIÓN O.:No se contempla	R.:memoria de sostenibilidad -web O.: -	R.:Vision-mision-valores-rsc O.:no se prevé	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD - INOFRMES DE BALANCE O.:No se contempla	R.:memoria de sostenibilidad -web O.: -	R.:Vision-mision-valores-rsc O.:no se prevé	
Comunidad científica - universitaria	R.:MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD O.:No se contempla	R.:memoria de sostenibilidad -web O.: -	R.:Centro Tecnológica de la Vida Animal O.:incorporar en la clausula de los proyectos	
Varios grupos de interés				R.:COMPROMISO O.:NO SE PREVÉ

R.: Respuesta

O.: Objetivo