

INFORME

DE PROGRESO

PACTO

MUNDIAL 2013 - 2014

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

Unió Corporació Alimentària SCCL continua siendo, un año más, una organización adherida al Pacto Mundial. Seguimos creyendo en el cumplimiento de los 10 principios del Informe del Pacto Mundial porque ayudan a pasar el día a día bajo una perspectiva ética de respeto a los derechos humanos, de fomento de la negociación colectiva y de sumo cuidado a todo aquello que nos rodea, la tierra, las personas.

Durante este año hemos hecho mayor hincapié en la formación sobre calidad en los procesos productivos a plantilla y proveedores, y sobre prevención de riesgos a nuestra plantilla; se ha invertido en mejorar las instalaciones, maquinaria y flota de vehículos, y también se ha incidido en mantener en óptimo estado el cuidado de la materia prima desde sus orígenes, pero todo ello desde una contención en gasto y consumo, lo que nos ha permitido mantener el número de empleados/as similar al nivel de años anteriores, incluso con nuevas incorporaciones que rejuvenecen nuestra organización.

Así también, hemos incrementado el contacto con nuestros socios, a los que esta situación económica que sufrimos hace tiempo, les va afectando y sus preocupaciones las hacemos nuestras, no solo por ser socios, ni por ser proveedores, sino porque son un eje muy importante en nuestra empresa y en el tejido industrial de nuestras comarcas.

Está siendo complicado, pero creemos que tenemos una organización asentada en buenos principios y que con ellos continuaremos trabajando para que cada año podamos cumplir con la presentación de este Informe de Progreso y, sobre todo, ayudando en todo lo posible a hacer la vida más saludable a todos lo que nos hacen ser como somos.



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

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 SEGUNDO GRADO
Número de socios:	100 COOPERATIVAS
Plantilla:	134 (a 31/08/2014)
Fecha de adhesión	11/10/2007
Ventas ingresos	51.307.000,00 €
Subvenciones de capital por inversiones	361.800,00 €
Subvenciones de explotación por gastos	719.979,65 €
Periodo cubierto por la información	2013-2014
Teléfono:	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 diarias, 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. Frutos Secos

En nuestra cooperativa se receptionan 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 receptiona 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 receptiona el aceite elaborado por nuestras cooperativas asociadas. Envasamos aceites extra vírgenes con Denominación de Origen Protegida Siurana.

2.2.4. Suministros

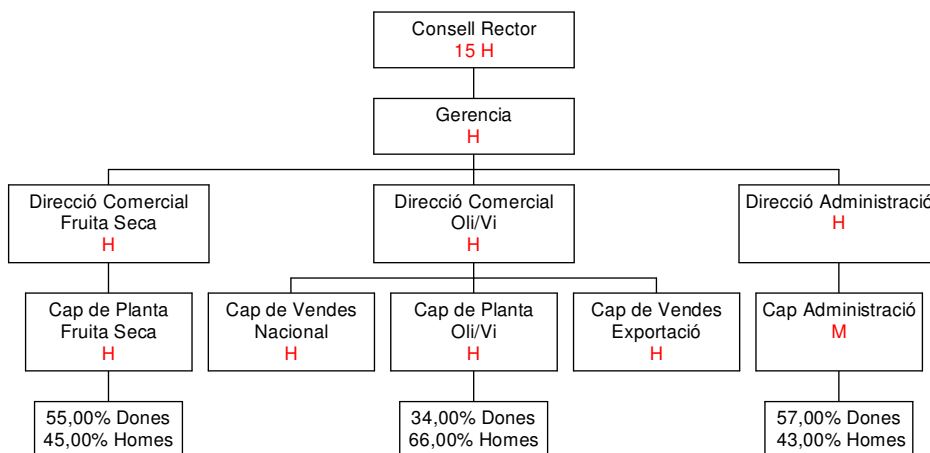
En esta área se incluyen dos actividades:

- Molturación de la cáscara de almendra y avellana, para la venta a usos industriales como excipiente corrector.
- Comercialización de abonos, 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.

Líder 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

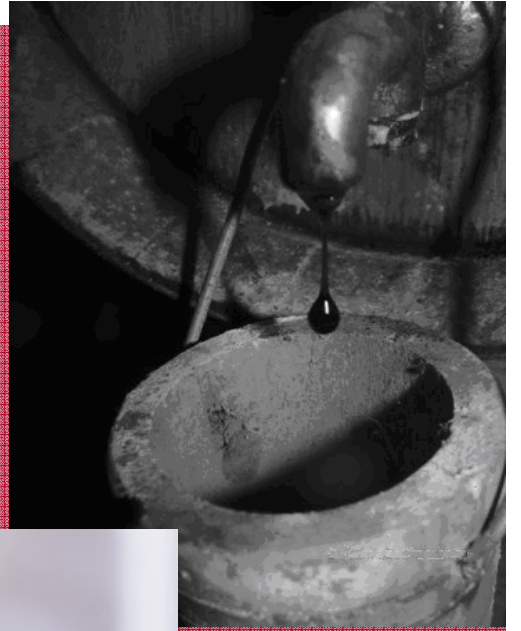
En la cultura empresarial de Unió Corporació Alimentària, la Responsabilidad Social es un elemento estructural fundamental, y está basada en su documento de Misión, Visión y Valores.

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 agrarias.

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

Este año se han ido realizando visitas periódicas a las plantas con la intención de cumplimentar una lista de chequeos donde se recogen diferentes aspectos relacionados con la calidad de procesos, cumplimiento de normas sobre prevención y medios de extinción de incendios y sobre clima laboral. Estos chequeos son realizados tanto por parte del personal del departamento de prevención como por el personal del departamento de mantenimiento.

POLÍTICAS

A los procedimientos existentes en la empresa, empezando por el Convenio Colectivo, y siguiendo por las diferentes políticas sobre calidad, prevención y responsabilidad social, donde se recogen la manera aceptable y consensuada de hacer y comportarse en nuestra organización, este año no se ha añadido ninguno más, siendo el último el Código Ético de Conducta Empresarial.

Objetivo: para el siguiente ejercicio, se estudiará la ampliación de estas políticas con una declaración escrita por parte de la Dirección en relación a la posición de la empresa sobre los criterios medioambientales que regirán en la organización.

ACCIONES

Después de los puntos de mejora detectados en el estudio de riesgos psicosociales llevado a cabo el año pasado, durante este ejercicio se han puesto en marcha acciones, por ejemplo de tipo formativo, para fomentar la buena comunicación entre los diferentes departamentos. También se han realizado diversos estudios de prevención de riesgos para minimizar la carga y fatiga de los procesos de producción y mejorar así los puestos de trabajo, como por ejemplo, una encuesta de tipo ergonómico en la sección de cintas de selección, que ha llevado a proponer un cambio en el mobiliario de las salas, o el estudio de vibraciones de la parte de molinos de harina en la sección de corylus.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Para saber si las acciones formativas son efectivas todavía es temprano, ya que el cambio de modelo de comunicación cuesta interiorizarlo, y se irán viendo los resultados más a largo plazo. A lo largo de este año, las comunicaciones entre personal y Dirección han seguido los cauces habituales, siendo la negociación del Convenio Colectivo y las reuniones del Comité de Seguridad y Salud sus mayores exponentes.

OBJETIVOS

Ampliar los informes sobre la situación de los empleados/as en la empresa, tanto en temas de prevención de riesgos como de clima laboral.

3061E



La Creu Roja vol agrair a
UNIO CORPORACIO ALIMENTARIA
SCCL
el seu compromís com a empresa sòcia
des de 05/2007 fins 12/2015

Gràcies per mantenir tan alta la seva solidaritat.


Juan M. Suárez
President de la Creu Roja Espanyola


Josep Segura
President Creu Roja Reus

Cada vegada més a prop de les persones  Creu Roja

Humanitat Imparcialitat Neutralitat Independència Voluntariat Unitat Universalitat

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO

A parte de las encuestas enviadas a nuestros clientes donde rellenan información relativa tanto a calidad como a aspectos sociales relacionados con los derechos humanos, dentro de nuestra organización no se incumple ninguna normativa sobre Derechos Humanos ya que basamos nuestra actividad en el cumplimiento de todas las normas y legislación que nos afecta y estamos auditados tanto de manera interna como externa.

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

Como una acción general, la organización está inscrita dentro de la base de datos SEDEX, organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es posibilitar mejoras en las prácticas comerciales responsables y éticas de las cadenas de suministro de todo el mundo. Y con esta comunicación mostramos la situación de la organización en términos de Responsabilidad Social, tanto los puntos fuertes como los puntos de mejora.

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 nosotros nos certificamos de cara a trabajar con nuestros clientes, no solo desde el punto de vista financiero, sino también social y medioambiental. y se valora positivamente la certificación que obtuvimos en cumplimiento de los requisitos sobre Responsabilidad Social de la plataforma RSE.coop.

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. Cualquier empleado/a tiene el derecho protegido por ley y por el Convenio Colectivo, para pertenecer a un sindicato o asociación y para formar parte del Comité de Empresa y defender sus ideales y el bien común por los medios autorizados por la legislación española.

POLÍTICAS

Todas las políticas relacionadas con la negociación colectiva vienen recogidas en el Convenio Colectivo, cuya renovación se negociará próximamente para el año 2014. Mientras, sigue vigente el firmado el año anterior, habiéndose aplicado las subidas salariales en él recogidas.

ACCIONES

A principios del 2013 se realizó la subida salarial pactada en convenio, así como diferentes reuniones para acordar el calendario laboral.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

El contacto de los representantes de los trabajadores/as con la Dirección es habitual, no tan solo de manera formal, sino también de manera informal, con pequeñas peticiones o comentarios para mejorar las relaciones y los puestos de trabajo de la plantilla.

A parte de estos encuentros, los buzones de sugerencias siguen siendo otro método de contacto.

OBJETIVOS

Para el siguiente ejercicio, el Comité de Empresa se tendrá que reunir para renovar el convenio, ya que la vigencia del actual acaba a finales del 2013.

Principio 4

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

DIAGNÓSTICO

No existe ningún factor de riesgo en cuanto a la realización de trabajos forzosos o penosos, ya que todos los puestos de trabajo están evaluados por una empresa externa, por nuestro servicio de prevención ajeno. Después de esta valoración se hace entrega a toda la plantilla de una ficha informativa sobre su puesto de trabajo, tanto para saber y poder opinar sobre lo recogido en dicha evaluación, como para saber la mejor manera de desarrollar su trabajo y los equipos de protección que necesitan.

POLÍTICAS

Tanto en el Convenio Colectivo donde viene recogida la jornada máxima anual, como en el calendario laboral, ambos documentos al abasto de todo el personal, así como en las medidas de conciliación, existe normativa y explicaciones sobre la posible distribución de las jornadas máximas y la gestión de la bolsa de horas, para evitar un abuso de las horas extras realizadas por la plantilla.

Con la gestión y control de estas horas es como se controla la no existencia de trabajo penoso o forzoso.

ACCIONES

Se ha hecho llegar al personal sensible de realizar horas extras, una plantilla general y estandarizada, donde anotar y controlar las horas de más que se realizan y el tratamiento que de ellas hacen uso. Con ello se consigue que tanto la plantilla como el departamento de RRHH, encargado de velar por el no abuso de las mismas, tengan una herramienta ágil para comparar dichas plantillas con la gestión de presencia.

Así mismo, cada año se realizan diferentes informes sobre condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo, para evaluar puntos de mejora. Durante este año, entre otros informes, se revisaron los niveles de vibraciones de la máquina de confección de pellets y harina y se construyó una pasarela en el horno de frutos secos para facilitar el acceso a las partes altas del personal de mantenimiento.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todas las campañas de prevención que se publicitan están registradas así como el coste, por ejemplo, de los equipos de protección individual que este ejercicio han ascendido a unos 3.500€.

En el programa de gestión de presencia quedan registradas las incidencias de las diferentes medidas de conciliación, siendo la más usada la del permiso retribuido de 3 días laborales por ingreso hospitalario de familiar.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO

Tanto por normativa interna como por legislación nacional, no está permitida la contratación de mano de obra infantil, por lo que en nuestra organización no es posible que exista riesgo de vulnerar este principio.

POLÍTICAS

Dentro del documento sobre el perfil requerido en las selecciones, se especifica que se ha de cumplir con la legislación vigente y los artículos del Convenio que afectan a la contratación laboral, por lo que ya desde el primer estadio de la selección no se criba a candidatos/as menores de lo legalmente permitido.

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

Se describe en los procedimientos de selección y promoción, y en la descripción de puestos de trabajo, todas las aptitudes y actitudes que ha de tener el/la candidato/a, y en ninguna de ellas se hace una separación por sexo a la hora de poder desarrollar las tareas de cada puesto.

POLÍTICAS

Se sigue manteniendo contacto con fundaciones, ayuntamientos e institutos de formación para apoyar la inserción de jóvenes en el mercado laboral y también de personas en riesgo de exclusión social, como por ejemplo, los parados de larga duración.

ACCIONES

Durante este ejercicio se ha propiciado la realización de prácticas de personas en riesgo de exclusión, parados que han realizado cursos de preparación para trabajar en empresas alimentarias y que han podido poner en práctica en nuestras instalaciones los conocimientos adquiridos. E incluso, parte de este personal en prácticas, ha sido incorporado en la plantilla como personal propio de la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Resumen de datos	
Directivos frente a empleados:	2,98%
Directivos mujeres:	0,00%
Directivos hombres:	100,00%
Mujeres:	49,25%
Hombres:	50,75%
Mayores de 45 años:	53,73%
Menores de 30 años:	8,95%
Empleados no nacionales:	2,98%
Empleados con contrato fijo:	97,77%
Empleados con contrato temporal:	2,23%

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 disminuido sensiblemente, ya que las contrataciones tanto de personal eventual como fijo, en mayor parte, se han realizado con personal entre 30 y 40 años.

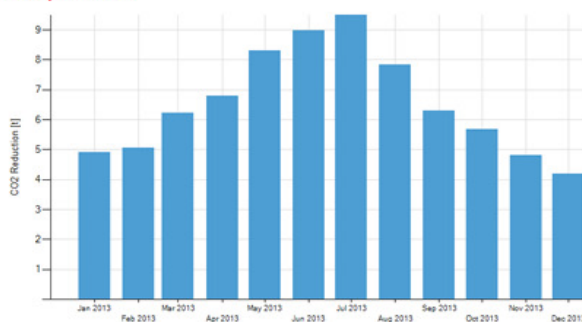
Principio 7

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

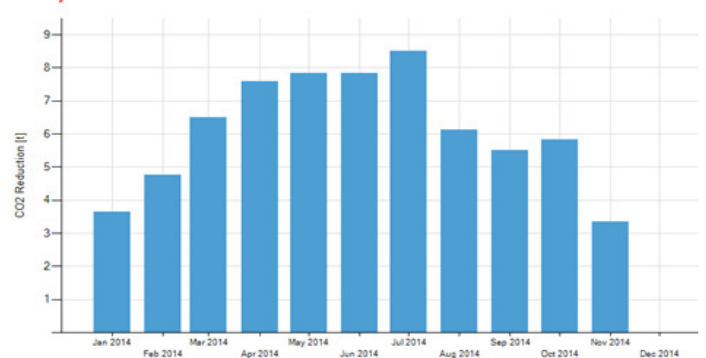
ACCIONES

Estalvi d'emissions de CO2 campanya 2013-14	
setembre'13	6,30 Tn CO2
octubre'13	5,69 Tn CO2
novembre'13	4,82 Tn CO2
deseembre'13	4,19 Tn CO2
gener'14	3,64 Tn CO2
febrer'14	4,75 Tn CO2
març'14	6,51 Tn CO2
abril'14	7,60 Tn CO2
maig'14	7,85 Tn CO2
juny'14	7,84 Tn CO2
juliol'14	8,52 Tn CO2
agost'14	6,13 Tn CO2
	73,84 Tn CO2

Total PV System - 2013



Total PV System - 2014



Unió continua en la línea de intentar paliar la huella de carbono que emite a la atmósfera con su actividad y para ello cuenta con la instalación de placas solares, que han ahorrado casi 74 toneladas de emisión de CO2 durante el ejercicio 2013-2014.

También realizamos la recogida selectiva de residuos, desde el agua que usamos en producción, como los consumibles de oficinas, ambos gestionados por empresas autorizadas, hasta las pilas que son recogidas por el servicio del ayuntamiento creado para gestión de residuos.

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	➡	Son tratadas por una depiradora propia, y los lodos resultantes son tratados en un centro público de reciclado.
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

A lo largo de este ejercicio, el gasto en temas relacionados con el medioambiente ha sido de unos 24.000€, que engloba tanto la gestión de residuos por personal autorizado como la formación con criterios ambientales que recibe tanto el personal como los socios/as de las cooperativas.

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

Uno de los aspectos que comienzan a tener mayor importancia en las auditorías externas es la parte de control e impacto medioambiental de nuestra actividad.

En el desarrollo de estas auditorías no se ha detectado ningún incumplimiento grave, ni a nivel de legislación, ni de impacto hacia el entorno, pero no por ello Unió se ha relajado y cada día tenemos más claro que hay que proteger y cuidar, tanto el entorno cercano, como la tierra en la que trabajan nuestros socios/as, ya que nuestros productos provienen de unos campos bien cuidados y que así queremos mantener.

POLÍTICAS

Durante este año se ha confeccionado un Manual de Trabajo en Bodegas, en el que una de las partes versaba sobre temas medioambientales, y del mismo se hizo entrega tanto a personal propio de la organización como a aquellas cooperativas que nos proveen de materia prima, y que se ven afectadas por todos aquellos procedimientos que hacemos servir para asegurar un producto de calidad.

ACCIONES

Debido a la concienciación medioambiental del personal, este año se han cambiado los aparatos de refrigeración de las oficinas centrales para ajustar a cada momento la temperatura añadiendo un complemento al sistema actual. Este mejorará la eficiencia del aparato central, que trabajará de manera más correcta y mejorará el confort térmico del personal de oficinas, lo que comportará un ahorro en consumo de energía, porque tendrá que hacer menos esfuerzos para llegar a la temperatura óptima.

En esta línea, la empresa hace un tiempo que apostó por la innovación de productos relacionados con la actividad de la empresa intentando buscar vías para aprovechar todos los recursos y subproductos de la actividad principal.

Y así nació el proyecto Fiberox que investiga una fibra insoluble con un alto contenido en antioxidantes. Principalmente, en el caso de la piel de avellana tostada, se llegó a la conclusión de que tiene una elevada concentración de antioxidantes que reducen el contenido en colesterol.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Tipo de consumos	Centro de trabajo	2011	2012	2013
		Aguas (en m3)	Reus	7509
	Vilallonga	808	2345	1.885
	Vinebre	371	115	534
Electricidad (en kw)	Reus	1.762.704	1.580.072	1.655.871
	Vilallonga	408.664	433.987	477.751
	Vinebre	115.318	120.942	79.527
Papel (en quilos)	Reus	12.040	12.300	10.800
	Vilallonga	58.280	6.410	10.800
	Vinebre	3.570	1.850	1.400

Principio 9

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

ACCIONES

En la planta de Reus se han realizado acciones de mejora en líneas de producción, como por ejemplo, la compra de una nueva refinadora de pasta y el rediseño de la línea de repelado, que mejoran la eficiencia en la producción, mejoran el producto con el mismo consumo de energía y suponen una reducción del esfuerzo en el trabajo.

En Vilallonga se ha seguido renovando la flota de vehículos con la adquisición de una nueva furgoneta, lo que genera una emisión de CO2 más adecuada a los requerimientos actuales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La inversión que a lo largo de este ejercicio hemos realizado en la empresa para renovar y adecuar la maquinaria y las instalaciones en todas las plantas, ha supuesto alrededor de 283.060,00€. Esta inversión engloba los nuevos equipos de aire acondicionado, la nueva línea de repelado, la máquina de cribado y secado de frutos secos, un nuevo sistema de limpieza de tinas, etc.

Principio 10

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

DIAGNÓSTICO

La empresa volvió a pasar con éxito su auditoría contable, cuyos resultados se hicieron públicos en la reunión anual con los socios/as de la empresa. La transparencia es una apuesta en Unió y lo mismo se exige a las empresas y organizaciones que nos rodean.

POLÍTICAS

Poco a poco se va informando a los clientes sobre el código ético de conducta empresarial para que sean conscientes de la importancia que le damos a este principio y puedan completar la encuesta que les envía el Departamento de Calidad con convencimiento y veracidad, ya que son respuestas que son tenidas muy en cuenta a la hora de evaluarlos como clientes o proveedores.

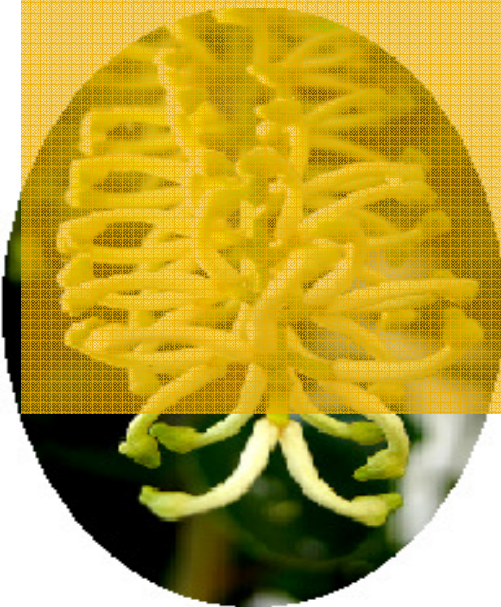
ACCIONES

Un paso más en la transparencia de la gestión de Unió ha sido la publicación de nuestros datos en el Informe Cepes de empresas más relevantes de la economía social 2013-2014. Este reconocimiento no es solo por la gestión transparente, sino también por la inversión en patrocinios sociales, que durante este año han supuesto 15.566,00€ en acciones que van desde el pago de diversas partidas al Banco de Alimentos de las Comarcas de Tarragona, la equipación del equipo de corredores/as de la empresa, donación anual a la Cruz Roja, subvención de la fiesta de la gente mayor en Vilallonga del Camp o obsequios a la Fundación Mas Carandell, importante centro de formación de jóvenes y ciudadanos/as en peligro de exclusión social.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todos los gastos están anotados contablemente y los regalos promocionales de los clientes y proveedores son entregados a la empresa para sortearlos una vez al año y hacer extensivo a toda la plantilla de la empresa el agradecimiento de nuestros clientes.





7- VUESTRA OPINIÓN CUENTA

Desde Unió intentamos abrir canales de comunicación bidireccionales efectivos como nuestros grupos de interés, para mejorar y crecer con su ayuda y por eso es muy importante recibir la opinión que les merecen nuestras actuaciones y su repercusión. Les 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 ustedes?

- Mucho
- Bastante
- Un poco
- Nada

3. ¿Cuál es la parte que le 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/informe agradecería más información por nuestra parte?**

Muchas gracias por tu colaboración.