



Per a Nacions Unides, una empresa sostenible és aquella que incorpora en la seua estratègia empresarial els 10 principis del Pacte Mundial. L'equip humà de CuiNatur treballa amb la finalitat d'aconseguir aquest objectiu.

Entenem que la Responsabilitat Social ha de ser intrínseca a la nostra cultura d'empresa. Hem de tenir una adequada política de recursos humans, aplicar transparència informativa amb tots els grups d'interès, adquirir un compromís de millora medi ambiental, i dur a terme mesures ètiques adequades i transmetre-li-ho als nostres treballadors.

L'any 2010 realitzem la nostra primera memòria de Responsabilitat Social, document on s'arreglega la nostra tasca com a empresa en els àmbits econòmic, social i medi ambiental.

En el 2011 ens adherim a la iniciativa "Global Compact" de Nacions Unides .

En el 2012 realitzem de nou davant l'Oficina del Pacte Mundial el lliurament anual de la Comunicació del Progrés (COP). A partir d'aquesta data el període cobert per la informació continguda en la memòria passarà a comprendre el curs escolar corresponent, que transcorre de 01 de setembre a 31 d'agost de l'any següent.

Mitjançant aquesta declaració posem de manifest la nostra ferma intenció de seguir renovant aquest compromís en la implantació dels deu principis del Pacte Mundial.

Castelló a 30 d'Octubre de 2014

Fèlix Segarra Beltran. Administrador



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

MEMÒRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL

CURS 2013-14

Informe de Progrés
CUINATUR ACTIVA SL

CuiNatur
CUINA NATURAL

Perfil de Cuinatur Activa SL

- **Persona de Contacte:** Fèlix Segarra Beltran
- **Tipus d'entitat:** Pyme
- **Adreça:** CL Orfebres Santalínea, nº 13 baix A
- **Localitat:** Castelló
- **Comunitat Autònoma:** Comunitat Valenciana
- **Sector:** Hosteleria, restauració, turisme y deport
- **Activitat, principals marques, productes i/o servicis:** Gestió de menjadors escolares
- **Ventes/Ingressos (milers d'euros):** 1.023
- **Ajudes financeres significatives rebudes del Govern.** Hem rebut una subvenció per a la implantació del pla d'igualtat per valor de 3.100 €.
- **Grups d' Interès:** Clients, Empleats, Proveïdors, Altres
- **Altres Grups d'Interès:** Pares i mares, Administracions públiques
- **Soci/signant:** Signants no associats
- **Data d'adhesió:** 10/07/2011
- **Nombre de treballadors:** 98
- **Web:** www.cuinatur.com
- **Criteris de selecció dels Grups d'Interès:** Aquesta memòria s'ha elaborat seguint les directrius de la Guia G3 del Global Reporting Initiative (GRI)
- **País/os d'implantació:** L'empresa desenvolupa la seua activitat en l'àmbit de la província de Castelló

- **Abast de l'Informe de Progrés i les seues possibles limitacions, si existeixen:** El contingut d'aquesta memòria és conseqüència de la reflexió i aposta per la millora contínua realitzada per tot el personal i la direcció de Cuinatur

- **Com ha establert la materialitat o definit els assumptes més significatius a incloure en l'Informe de Progrés?:** Amb aquesta memòria tractem de reflectir els impactes més significatius que l'acció de Cuinatur pot ocasionar des del punt de vista social, ambiental i econòmic

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Com s'està difonent l'IdP amb la resta de Grups d'Interès?: ▪ Període cobert per la informació continguda en la memòria: ▪ Data de la memòria anterior més recent: ▪ Cicle de presentació de l'Informe de Progrés: | <p>La present memòria o informe de progrés es divulgarà a través de diferents formats a tots els nostres grups d'interès</p> <p>Curs escolar 2013-14 (01 Sep 2013 a 31 agosto 2014)</p> <p>30/09/2013</p> <p>Anual</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Estratègia y Govern

L'efectiva implantació de los Principis del Pacto Mundial es responsabilitat de la direcció de l'empresa.

El gerent de Cuinatur, Fèlix Segarra Beltran, se encarregarà de supervisar y gestionar personalment la correcta implantació de los 10 Principio, a més de mesurar el progrés en el seu compliment.

Objectius y temàtiques de Nacions Unides

Cuinatur elabora els seus menús seguint les recomanacions nutricionals de l'O.M.S i realitza campanyes entre els escolars sobre educació en valors com la SOLIDARITAT, el MEDI AMBIENT, la SALUT, i la INTERCULTURALITAT.

Més informació:

Cuinatur és membre de:



1. Declaració prèvia.

Cuinatur reconeix la necessitat de vetllar per les persones usuàries, així com la societat que diàriament atén i forma part. Precisament, des d'aquesta perspectiva, Cuinatur reconeix el valor de les relacions humanes d'aquesta empresa, com a via de millora interna i expressió social dels canvis emergents que acompanyen aquests temps.

Amb la finalitat d'establir uns criteris bàsics d'actuació que regisquen totes les relacions laborals i professionals d'aquesta empresa, aquesta empresa aposta per la millora contínua en la gestió ètica en les relacions entre els seus grups d'interès.

Tant les relacions entre la plantilla de treball, com amb les persones que atenem i les empreses proveïdores que disposem, apostem per crear un codi ètic i implantar una cultura no sexista a través d'un sòlid sistema de RSC.

Partint d'aquesta base, Cuinatur es compromet a crear taules de treball i comunicar les seues mesures i accions de millora a cadascun dels grups d'interès, sota els principis generals següents:

Honestedat: Realitzar accions de transparència facilitant a més a més l'accessibilitat a la informació (pla acollida, web, etc.).

Compromís: Facilitar els mecanismes amb els quals alçar una visió compartida i un sa corporativisme que facilite la participació i el compromís.

Excel·lència Humana: Crear un clima d'il·lusió i d'afany pel progrés i l'aprenentatge constant.

Visió Compartida: Obrir el camí per a una sòlida cultura de treball i aprenentatge en equip (crear comissions, grups de treball, etc.)

2. Compromís d'empresa.

Amb la finalitat d'aconseguir l'impacte social i humà que aquesta empresa pretén, Cuinatur vetlarà per la cura en els centres de treball dels següents aspectes:

- **Creixement Personal.** Analitzar les aptituds i capacitats personals d'els qui componen el seu equip de treball, per a així afavorir la millora de cadascuna d'elles.
- **Desenvolupament Professional.** Vincular les pròpies capacitats i interessos de cada persona a l'entorn professional i humà amb el qual diàriament es relaciona.
- **Treball en Equip.** Crear equips autodirigits i facilitar la formació de comissions multidisciplinàries, que afavorisquen la transparència en la gestió d'empresa.
- **Aprentatge Col·lectiu.** Fomentar activitats grupals tals com a eixides col·lectives a llocs o empreses d'interès, assistència a congressos, etc.
- **Transparència de Gestió.** Dinamitzar processos de gestió eficients entre tots els grups d'interès.
- **Comunicació Interna.** Aconseguir l'eficàcia i l'eficiència en els sistemes de comunicació interns i externs actuals.

3. Compromís de servei.

D'altra banda, Cuinatur garantirà durant les relacions de servei que manté per a totes les persones dels seus centres, l'atenció pertinent a aquells aspectes bàsics, que configuren la raó d'existir i ser d'aquesta empresa. Aquests són:

- Educació en la Salut.
- Desenvolupament Rural.
- Solidaritat.
- Respecte al medi ambient.
- Formació.

En aquest sentit, Cuinatur creu en el diàleg entre tots els seus agents, com a via de millora social i col·lectiva. Per açò, facilitarà mecanismes que garantisquen la relació entre la seua plantilla de treball, les seues empreses proveïdores i les comunitats locals que cadascun dels seus centres de treball atén.

4. Procés de revisió de conductes en l'empresa.

Amb la finalitat de garantir el correcte desenvolupament dels seus valors en els seus centres de treball, Cuinatur es compromet a realitzar totes aquelles accions que siguin oportunes de cara a una cohesió i alineament d'interessos entre tots agents implicats en els seus serveis.

A aquest efecte, Cuinatur revisarà a través dels seus grups de treball i/o, comunicats interns i entrevistes de seguiment personal, tots aquells aspectes que milloren la salut social i corporativa de l'empresa.

Al mateix temps, amb la finalitat de facilitar l'execució de tots és- tos criteris, es duran a terme les accions següents:

- **Crear equips autodirigits.** A aquest efecte, les pròximes accions formatives estaran dirigides a aprendre noves habilitats i comportaments per al treball en equip des d'una perspectiva igualitària, ètica i oberta al compromís continu.
- **Millorar els sistemes de comunicació interns.** Per a açò, desenvoluparà nous processos de treball en equip i sistemes de preses de decisions que afavorisquen l'eficàcia i la eficiència en els processos de treball d'aquesta empresa.
- **Crear comissions i taules de treball.** Gràcies a aquestes, es desenvoluparan processos de millora transversals, en els quals podran participar activament persones responsables de centres educatius, proveïdors, representants de les AMPAS, equips de treball, etc.
- **Fomentar activitats grupals.** Es garantirà així, el desenvolupament de criteris de visió compartida i l'oportunitat de crear noves sinergies de desenvolupament col·lectiu.
- **Analitzar les aptituds i capacitats individuals.** D'aquesta manera, facilitarem el reforç de la identitat personal i col·lectiva de cadascun dels equips en els centres educatius.
- **Implantar sistemes d'excel·lència** en tots els processos de gestió intern i al seu torn amb i entre tots els grups d'interès. Com a resultat final, crearem sòlids sistemes de participació i de presa de decisions internes. Tots ells, emparats sota criteris d'identitat corporativa i atenent els valors fonamentals que mouen a aquesta empresa.

5. Seguiment.

Amb la finalitat de garantir en tot moment, la correcta gestió de processos personals i col·lectius, Cuinatur ressaltarà la importància de l'Àrea d'Igualtat, Ètica i Comportament en aquesta empresa, sota la figura de la pròpia Adreça de Recursos Humans.

L'Adreça de Recursos Humans es compromet en aquest sentit a:

- Rebre qualsevol tipus de proposta de millora dins dels àmbits d'igualtat, respecte, salut i excel·lència humana en aquesta empresa.
- Afavorir les accions indicades en aquest codi ètic, a través de la seua labor quotidiana per a la gestió dels recursos humans d'aquesta empresa.
- Crear un e-mail i telèfon a aquest efecte, i fer la difusió pertinent per al seu ús.
- Atendre qualsevol situació que fóra font d'un potencial conflicte de valors dins de l'empresa ja siga en el camp de la igualtat, el respecte humà en el desenvolupament de les seues tasques, la salut personal i el desenvolupament de l'excel·lència de les seues persones i equips de treball.

L'Adreça de Recursos Humans atindrà qualsevol incident crític que poguera donar-se durant el desenvolupament i implantació de totes les accions indicades en és aquest Codi Ètic. Per a açò bastarà amb enviar un e-mail o realitzar una trucada que garanteixe la pertinència de la corresponent intervenció per part d'aquesta.

PRINCIPIS DEL PACTE MUNDIAL



DRETS HUMANS

1 Les empreses han de donar suport i respectar la protecció dels drets humans fonamentals reconeguts universalment, dintre del seu àmbit d'influència.

2 Les empreses han d'assegurar-se que les seves empreses no són còmplices de la vulneració dels drets humans.



NORMES
LABORALS

3 Les empreses han de donar suport la llibertat d'Associació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva.

4 Les empreses han de donar suport l'eliminació de tota forma de treball forçós o realitzat sota coacció.

5 Les empreses han de donar suport a l'eradicació del treball infantil.

6 Les empreses han de donar suport l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.



MEDI AMBIENT

7 Les empreses haurien de mantenir un enfocament preventiu que afavoreixi el medi ambient.

8 Les empreses han de fomentar les iniciatives que promoguin una major responsabilitat ambiental.

9 Les empreses han d'afavorir el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient.



ANTICORRUPCIÓ

10 Les empreses han de treballar en contra de la corrupció en totes les seves formes, incloses l'extorsió i el suborn.

Drets humans

Principi 1

"Les Empreses han de donar suport i respectar la protecció dels drets humans fonamentals reconeguts universalment, dintre del seu àmbit d'influència."

DIAGNÓSTIC

Cuinatur ha realitzat un diagnòstic en l'àrea de Drets Humans i ha identificat com un risc la falta de polítiques de qualitat en algun dels proveïdors, així com la falta de formació dels treballadors/es encarregats de la cura dels xiquets i xiquetes durant el temps del menjar escolar.

Com a empresa socialment responsable i adherida al Pacte Mundial, l'objectiu és, respecte a proveïdors, seleccionar només aquells que s'ajusten a uns estàndards de qualitat homologables. Respecte treballadors/es, l'objectiu és aprofundir en la política de formació contínua de l'empresa.

POLÍTIQUES

Els nostres clients, proveïdors i treballadors/es, així com la resta de grups d'interès de l'empresa, són **informatats** de les polítiques de Responsabilitat Social Corporativa. Tots els nostres treballadors/es reben formació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals i Manipulació d'aliments.

El nostre objectiu en aquesta matèria és realitzar una **formació continuada** a tot el personal en diferents campanyes anuals, posant l'accent en un àmbit diferent de les normes a complir.

ACCIONS

Cuinatur comunica a tots els seus grups d'interès el compromís en el compliment dels Principis del Pacte Mundial enviant la Memòria anual de RSC i/o difonent el seu contingut a través de la nostra web. També elabora un pla de formació específica per als seus treballadors/es adaptat a les necessitats formatives detectades pel nostre departament de recursos humans. Aquesta formació es fa de forma presencial i en cadascun dels diferents centres de treball de l'empresa.

Pla de formació en igualtat 2013-14:

La Cultura Corporativa d'Igualtat.

Rumb a l'Alt Rendiment (2 Hores).

- La Igualtat d'Oportunitats.
- Activa el teu creixement professional.
- Descobreix els teus models de pensament.
- Crea enfocaments de treball carregats de sentit.
- El poder de la visió compartida i el treball en equip.

Estratègia Corporativa i Igualtat.

El Poder del Treball en Equip (2 Hores).

- El Desenvolupament Professional centrat en Competències.
- Aprèn a dissenyar escenaris de treball en equip estimulants.
- Pensament creatiu i comunicació genuïna com a motor del canvi
- Coneix les eines que afavoreixen el vostre progrés i aprenentatge.

Comunicació, motivació i igualtat d'oportunitats.

Aprèn a viure amb el millor que portes dins (2 Hores) .

- La Conciliació de la Vida familiar i Laboral.
- Estableix moments de creixement mutu.
- Aprèn a construir moments d'empatia.
- Facilita la construcció de diàlegs constructius.
- El Llenguatge positiu i el Llenguatge No Sexista.

SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Cuinatur disposa d'una eina informàtica de registre i gestió d'incidències amb clients, proveïdors i empleats.

Drets humans

Principi 2

"Les Empreses han d'assegurar-se que les seves empreses no són còmplices de la vulneració dels drets humans."

DIAGNÒSTIC

En Cuinatur adquirim la major part dels nostres productes a xicotets **proveïdors locals**, amb els quals mantenim una estreta relació de coneixement mutu que es materialitza en visites anuals a les seues instal·lacions així com un contacte telefònic setmanal.

També es prioritzen les compres a proveïdors amb **certificació ecològica i de comerç just**, que garanteixen un estricte respecte i compliment dels drets humans.

El nostre objectiu és seguir augmentar el percentatge de productes ecològics i de comerç just del nostre menú.

POLÍTIQUES

Cuinatur no disposa d'una política de selecció o classificació de proveïdors pel que fa a DRETS HUMANS ja que en treballar amb proveïdors locals no hem detectat risc potencial referent a açò.

ACCIONS

Al més d'abril de 2014 organitzarem una jornada amb el nostres proveïdors més significatius per a intercanviar experiències, informar del nostres avanços en matèria de RSC i marcar una estratègia de millora contínua.



SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Relació dels principals proveïdors de Cuinatur:

NIF	PROVEÏDOR	PROVINCIA
B46037446	DISTRIBUIDORA LEVANTINA ALIMENTACION, SL	12
B46006664	ESTABLECIMIENTOS VALLE SL	46
B12359766	GANADOS Y CARNES QUEROL, SL	12
B12663613	CARNS DE MORELLA, SL	12
B12428231	CASNET 96 SL	12
B12760708	PALAU MILIAN SL	12
E12894036	FRUTAS Y VERDURAS GIRONA CB	12
A12324836	NOCYR SAL	12
18939112S	GINER GUARDIOLA, ANGELES	12
B50971837	ECOLECERA	50
18972151A	PORCAR SEGURA, SILVIA	12
B12883492	LACTEOS ELS MASETS, SL	12
B12065447	HUEVOS SALES, SL	12
A12351284	NAGUIPAN S.A.L.	12
39007487Q	PRIOR VIAL, DAN	12
18914117K	GRANGEL RENAU, GLORIA LIDON	12
B12275749	DISTRIBUCIONES NABE SL	12
18921697B	PITARCH BARREDA, JUAN	12
F44004869	LA CALANDINA S COOP LTDA	44

Normes Laborals

Principi 3

"Les empreses han de donar suport la llibertat d'Associació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva."

DIAGNÒSTIC

Cuinatur no compta amb comitè d'empresa ni delegats de personal. L'empresa es regeix, en l'actualitat, pel **Conveni d'Hostaleria** de Castelló, d'àmbit provincial, negociat per l'associació provincial d'empresari d'hostaleria Ashotur i els dos sindicats majoritaris en el sector: UGT i CCOO.

POLÍTIQUES

Malgrat no existir representació sindical, comitè d'empresa o delegats de personal, existeix una comunicació fluïda entre empresa i personal a través de reunions periòdiques.

ACCIONS

Es realitza almenys una reunió trimestral amb els treballadors/as a més d'una **enquesta de clima laboral*** anual.

SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Les reunions trimestrals així com en el test de clima laboral anual ens permeten conèixer les crítiques i suggeriments dels treballadors/es.

***Resultats** de l'enquesta de Clima laboral corresponent a l'any 2013:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|
| •La plantilla de treball està molt a gust en l'empresa. | Valoració de 4,79 sobre 5. |
| •La plantilla valora la comoditat del seu lloc de treball. | Valoració de 4,20 sobre 5. |
| •La plantilla valora l'autonomia i creativitat del seu treball. | Valoració de 4,81 sobre 5. |
| •La plantilla valora la bona relació en els equips de treball. | Valoració de 4,93 sobre 5. |
| •La plantilla valora el tracte rebut per la direcció d'empresa | Valoració de 4,94 sobre 5. |

Normes Laborals

Principi 4

"Les empreses han de eliminar tota forma de treball forçós o realitzat sota coacció."

DIAGNÒSTIC

No existeix aquest factor de risc.

Normes Laborals

Principi 5

"Les empreses no han de permetre el treball infantil."

DIAGNÒSTIC

No tenim risc.

ACCIONS

Malgrat no tenir risc específic, realitzem campanyes de sensibilització a les escoles difonent els avantatges del **comerç just** mitjançant la realització de "xocolatades solidàries" realitzades amb cacau d'**Intermón-Oxfam** i la exposició de baners explicatius del que representa el comerç just per la protecció de la infantesa i la prohibició del treball infantil als països del tercer món. També hem col·laborat amb la campanya de **Creu Roja** :



Normes Laborals

Principi 6

"Les empreses han d'impedir les pràctiques de discriminació en el treball i l'ocupació."

DIAGNÒSTIC

Per les especials característiques del sector en què Cuinatur desenvolupa la seua activitat (cuina en centres escolars i cura de xiquets a temps parcial) pràcticament la totalitat de la plantilla està formada per dones, ja que són aquestes els qui demanden majoritàriament aquest tipus de lloc de treball.

POLÍTIQUES

Una de les mesures a implementar a través del pla d'igualtat és corregir el desequilibri existent entre el nombre de persones empleades per sexes .

ACCIONS

En data 01/01/2014 hem visat el primer pla d'igualtat de l'empresa, amb vigència fins el 31/12/2016.



SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Composició dels òrgans directius i de la resta d'empleats per categoria, gènere, edat i altres indicadors de diversitat. (P6C511)

Resposta

% de directius enfront d'empleats: 3%

% de directius dones: 66%

% de directius homes: 33%

% de dones en plantilla: 94%

% d'homes en plantilla: 6%

% de de persones majors de 45 anys: 65%

% de persones menors de 30 anys: 14%

% de de empleats no nacionals: 4%

% d'empleats amb contracte fix: 68%

% d'empleats amb contracte temporal: 32%

% d'empleats amb contracte a temps complet: 2%

% d'empleats amb contracte a temps parcial: 98%

Implantació

Recollida la informació de l'empresa en les taules corresponents s'observen en aquests moments dins de la plantilla les següents tendències:

- El 90 % de la Plantilla de Treball està formada per dones i el 10 % per homes.
- El 60 % de la Plantilla de Treball està formada per persones de més de 40 anys.
- La Gestió de l'Empresa està estructurada sota la Gerència d'1 home, l'Adreça de Recursos Humans d'1 dona, i dues coordinadores de processos dones.
- El 96 % de la plantilla està format per personal no qualificat, el 3% per personal administratiu i el 1% restant per personal directiu.
- El 67% de les Dones disposen de contracte indefinit, mentre que el 30% de les dones disposen de treball temporal. En aquests moments no existeix cap home amb contracte indefinit i només el 2% dels homes disposen d'un contracte de treball temporal.

Objectius

Un dels objectius principals a curt i mig termini és corregir el desequilibri actual entre homes en la nostra plantilla.

No ha existit cap cas d'assetjament, abús o intimidació.

Medi ambient

Principi 7

"Les empreses han de tenir un enfocament preventiu que afavoreix el medi ambient."

ACCIONS

La nostra empresa és especialment sensible en temes mediambientals. Realitzem campanyes periòdiques de formació i informació sobre els avantatges mediambientals de la producció agroecològica al nostre personal així com als xiquets/es usuaris del servei de menjador escolar.



Oferim informació detallada del percentatge d'aliments de procedència ecològica a través del menú trimestral que es lliura als nostres comensals.

En el present curs 2014-15 hem incorporat patates i cebes de producció ecològica a tots els nostres menús.

SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

No tenim mecanismes efectius d'avaluació de temes mediambientals ja que l'impacte mediambiental de la nostra empresa és baix.



Medi ambient

Principi 8

"Les entitats han de fomentar les iniciatives que promoguen una major responsabilitat ambiental."

DIAGNÒSTIC

L'impacte mediambiental que provoca el desenvolupament de la nostra activitat no suposa un alt risc encara que, com tota activitat econòmica, genera una despesa energètica que cal minimitzar. També es generen residus provinents de l'ús d'olis per a fregir.

ACCIONS

Es realitza **formació** a tot el personal sobre els avantatges de l'alimentació ecològica i els beneficis socials i mediambientals que reporta.

Existeix un protocol APPCC de recollida **d'olis usats** per al seu processament

Treballem amb l'empresa **Som Energia SCCL**, cooperativa que sols comercialitza electricitat 100% renovable.

Participem activament en projectes que promouen la sostenibilitat en la restauració col·lectiva, **patrocinant esdeveniments** de MENSA CIVICA i SLOW FOOD com les jornades sobre ramaderia i pesca sostenible en la restauració col·lectiva.

SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

No tenim mecanismes efectius d'avaluació de temes mediambientals ja que l'impacte mediambiental de la nostra empresa és baix.



Medi ambient

Principi 9

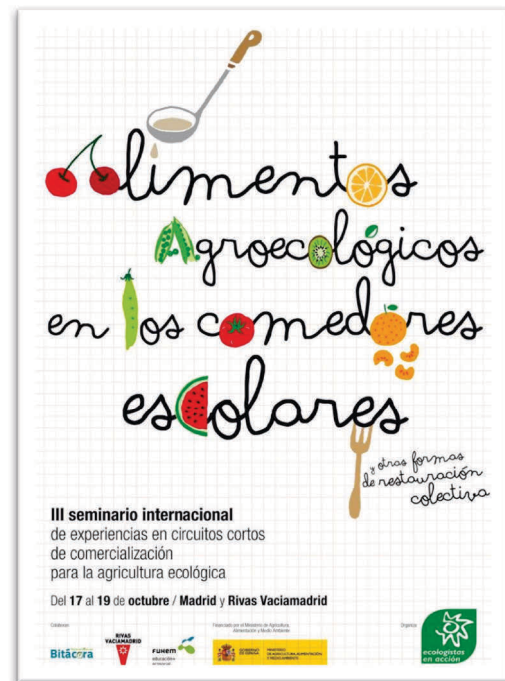
"Les empreses han d'emprendre les iniciatives que promoguin una major responsabilitat mediambiental."

ACCIONS

La nostra empresa pretén ser sostenible i per a açò procurem treballar amb productors locals o de proximitat, per a evitar emissions de CO2, oferir producte ecològic i evitar l'ús excessiu d'emalatges, com la utilització de iogurts de gran format que se serveixen en recipients reutilitzables.

També fem una gestió eficient de residus fomentant el reciclatge i el compostatge de residus orgànics.

Participem en actes de estudi i divulgació de l'alimentació ecològica i de proximitat com el seminari celebrat a Madrid del 17 al 18 d'Octubre del 2014:



SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Aproximadament, 1/3 del nostre menú s'elabora amb productes procedents de l'agricultura ecològica.

Anti-corrupció

Principi 10

"Les empreses han de treballar contra la corrupció en totes les seves formes, incloses l'extorsió i el suborn."

DIAGNÒSTIC

Com en tota activitat econòmica, també en la nostra empresa existeix un risc potencial de pràctiques corruptes o fraudulentas. Aquestes es concreten en favoritismes a l'hora de seleccionar proveïdors o a l'hora d'elecció d'empresa contractista pels clients. Des de l'àrea d'empleats el risc principal és la malversació d'aliments o matèries primeres que es troben a la seua disposició.

POLÍTIQUES

La selecció de proveïdors i la captació de nous clients són tasques realitzades o supervisades directament per gerència. El control d'aliments o matèries primeres consumides es realitza pel departament de compres. Cuinatur no oferta, als seus clients actuals o potencials, cap tipus d'incentiu econòmic monetari o d'un altre tipus (regals per al col·legi o l'Ampa) per contractar els seus serveis

ACCIONS

En el present curs 2013-14 es va a realitzar un seguiment personalitzat d'aquells centres/cuines on es produeix una major desviació per a incentivar el consum racional d'aliments.

SEGUIMENT I MESURAMENT D'IMPACTES

Es realitzen visites de verificació, que es concreten en un inventari trimestral així com en càlcul de desviacions de consum.