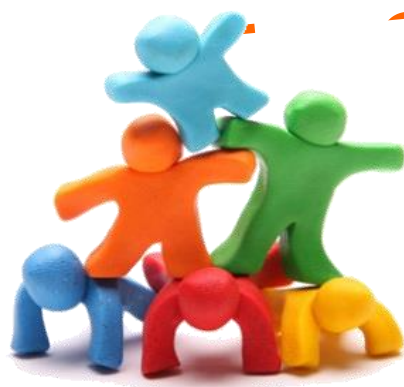




MEMORIA ANUAL 2014.COP

Colectividades



ACREDITADO POR ENAC



Certification
Technological
Center



Madrid

EXCELENTE

ALCOIN
Alimentación de Colegios Infantiles

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO.

Mediante esta declaración reafirmamos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los diez principios que la misma defiende. Nuestro objetivo es que la Responsabilidad Social forme parte intrínseca de la cultura de la empresa.

Desde nuestra adhesión a la iniciativa hemos evolucionado y trabajado de manera intensa para tener una adecuada política de recursos humanos, aplicar transparencia informativa con todos los grupos de interés, adquirir un compromiso de mejora Medio Ambiental, y llevar a cabo medidas éticas adecuadas y transmitírselo a nuestros trabajadores.

Al producirse nuestra adhesión el 19/06/2012 y ser una empresa con pocos trabajadores y relativamente nueva, las acciones y logros para el año 2014 no han sido muy significativos ni numerosos. Se han centrado en la mejora de la gestión empresarial y en la gestión de nuestros grupos de interés, sobretodo de nuestros empleados, a los que vemos como un gran valor para nuestra empresa y como no, en nuestra Clientela, objetivo primordial.

Como hitos importantes hablar de nuestro compromiso medioambiental, pues nos hemos fijado los siguientes objetivos:

- Disminuir nuestro impacto medioambiental.
- Mejorar la calidad de nuestro servicio.
- Mejorar las condiciones de nuestros trabajadores.
- Contribuir con obras sociales.

Como objetivo para el próximo ejercicio, queremos seguir reforzando y mejorando nuestra Responsabilidad Social Empresarial, dando un gran salto cualitativo y cuantitativo en el número de acciones llevadas a cabo. Además de seguir participando en esta iniciativa de expandir sus diez principios, a través de una práctica empresarial ética, eficaz, responsable e inteligente con la sociedad y con nuestros grupos de interés.



CÉSAR VERDEJO AGUILAR

INFORMACIÓN GENERAL: ALCOIN

Esta memoria anual se ha elaborado siguiendo las directrices de la Guía G3 del Global Reporting Initiative (GRI). Es la segunda que realizamos y en ella pretendemos reflejar la apuesta por la mejora continua realizada por todo el personal y dirección de ALCOIN así como los impactos más significativos que podemos ocasionar desde el punto de vista social, ambiental y económico.

Se priorizan los aspectos o asuntos que la dirección asume como importantes respecto a los Grupos de Interés, es decir, clientes, proveedores trabajadores.

Alimentación de Colegios Infantiles (ALCOIN) es una empresa al servicio de la restauración y las colectividades creada en 1998, formada por personal cualificado. Nuestra mejor presentación son los centros donde trabajamos, quienes conocen nuestro funcionamiento y la calidad de nuestro servicio.

Contamos con una oficina central situada en c/ Alcalá 418, aunque también se nos puede contactar a través de nuestra página web, <http://www.alcoin.es>, nuestro blog <http://www.alcoin.es/blog/> o las redes sociales [facebook.com/ALCOIN](https://www.facebook.com/ALCOIN).

A través de estos tres medios difundimos todos aquellos aspectos que nuestros grupos de interés deben saber, como puede ser acciones y beneficios sociales, el pacto mundial, ..

ALCOIN cuenta en el 2014 con certificación de las normas de calidad y seguridad alimentaria, ISO9001 e ISO22000, además de ser Madrid Excelente.



Nuestro radio de actuación es toda la Comunidad de Madrid, teniendo colegios tanto públicos como privados en distintos municipios.

Respecto a nuestro personal a finales del 2014 nuestra plantilla aumentó, pasando de 65 empleados a 97, debido a la captación de nuevos centros.



Aspectos económicos, ALCOIN no cuenta con ayudas financieras significativas recibidas de gobierno. Sus Ventas / Ingresos: 1.861.622

Grupos de interés, para detectar nuestros grupos de interés, se han seguido las directrices de la Guía G3 del Global Reporting Initiative (GRI). Contamos con un registro donde quedan recogidas todas las incidencias detectadas por nuestros grupos de interés, y en el que se asignan las medidas correctoras necesarias para que no vuelvan a ocurrir.



Estrategias y objetivos de Naciones Unidas, ALCOIN fija su estrategia de gobierno en las revisiones por la Dirección, informes donde quedan recogidos objetivos, formación, planes de mejora, acciones correctivas de las incidencias detectadas por nuestros grupos de interés, resultados económicos, indicadores de calidad y seguridad alimentaria,...Estas revisiones son elaboradas por el Departamento de Calidad y Seguridad alimentaria, y son firmadas por la Dirección.

La efectiva implantación de los Principios del Pacto Mundial es responsabilidad de la dirección de la empresa así como del Departamento de Calidad y Seguridad Alimentaria e inocuidad de los alimentos, quien se encargará de supervisar y gestionar personalmente la correcta implantación de los 10 Principios, así como de medir el progreso.

ALCOIN elabora sus menús siguiendo las recomendaciones nutricionales de la O.M.S , dando gran relevancia a la SALUD, con campañas de prevención de la obesidad infantil, promoción de la dieta mediterránea y consumo de pescado azul.

Además realiza una aportación mensual a ALDEAS INFANTILES.

También colaboramos puntualmente con la fundación PRODIS.

PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

ALCOIN recoge promueve y apoya los derechos recogidos en la *carta de los derechos fundamentales*, DIGNIDAD, LIBERTAD, IGUALDAD, SOLIDARIDAD, CIUDADANÍA Y JUSTICIA,

ALCOIN promueve el derecho a la **dignidad humana** generando empleo, e incorporando nuevos trabajadores, pues como ya hemos comentado hemos pasado de 65 empleados en el 2013 a 97 en 2014.

Garantizamos el **derecho a la libertad**, facilitando la conciliación de la vida laboral con la familiar dado lo horarios de trabajo que ofrecemos a nuestros trabajadores, y garantizamos la protección de todos los datos de carácter personal facilitados por el Trabajador de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre y restante normativa de aplicación

Promovemos la **igualdad** entre la diversidad cultural, religiosa y lingüística, pues tenemos empleados de diversas culturas, y nacionalidades, y ofrecemos dietas religiosas (católica, musulmana y judía) y dietas no religiosas (vegetariana, vegana) a nuestros clientes. Promovemos la igualdad entre sexos a través de talleres recogidos en nuestro taller de Recreo y Ocio, y fomentamos

Participamos con **Solidaridad**, asegurando unas condiciones de trabajo justas, asegurando las condiciones de seguridad social y ayudas sociales protección de la salud, acceso a los servicios de interés económico general. Favoreciendo la contratación de la contratación de un sector más discriminado, mujeres de entre 45 y 60 años y dando la manutención (menú diario) a cada trabajador, en su propio centro de trabajo.

A si mismo respetamos los derechos a la **ciudadanía**, y **justicia**, en la medida de nuestro alcance.

ALCOIN se fijó entre sus objetivos del 2014 realizar al menos tres actividades sociales con sus empleados. Algunas de estas acciones son:

El día 13/12/2014 ALCOIN participó en la carrera de la solidaridad, llevando a más de 50 personas entre empleados, colaboradores y amigos. Además aportó un kilo de alimento por cada participante, y organizó la recogida de alimentos y juguetes.



También participamos el 21/12/2014 en una comida Social, elaborando y sirviendo un menú con motivo de la celebración Navideña.



El 23 de diciembre aprovechando una sesión fotográfica para tener una base de datos de fotografías realizamos una jornada llena de actividades para niños a la podían asistir los niños del personal de oficina.



Puesto que ALCOIN está certificado en ISO 9001, ISO 22000 y Madrid Excelente cuenta con herramientas para el seguimiento del desempeño, identificación de riesgos o incidencias con sus grupos de interés y de las acciones correctivas necesarias para evitar que se produzcan o repitan.

Este objetivo fue establecido en agosto del 2015, en el registro **R2-PRO2 Programa de objetivos**, en el que se asignan metas, plazos, responsabilidades para su consecución y cuyo seguimiento se evalúa en la Revisiones por la Dirección, en las que se analiza el grado de consecución y la eficacia de los recursos aportados.

Dentro del nuestro afán por satisfacer la necesidades de nuestros trabajadores, e incentivarles el 13 de mayo de 2014 se sorteó un paquete de la vida es bella entre nuestros empleados. Además de cara al 2015 se ha fijado como objetivo el establecimiento de un **Plan de incentivos**, en el que trimestralmente los trabajadores de cada centro votaran al mejor empleado, quien recibirá un regalo, consistente en tratamientos de belleza o relax, actividades de multi-aventura, entradas de teatro, cine o similar,....

ALCOI también apuesta por la formación continua de nuestro personal, por lo que anualmente establece un **Plan de formación**.

PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

ALCOIN se asegura de la no vulneración de los derechos fundamentales a través de sus políticas de empresa, además con su código de conducta.

Política de calidad e inocuidad de los alimentos, con la que ALCOIN quiere demostrar a sus clientes, su preocupación y compromiso por la Calidad y la Seguridad Alimentaria de su producto y logrando una garantía de futuro que sólo las organizaciones competitivas y a la vanguardia en el mercado pueden ofrecer, pero sin olvidar en ningún momento la visión y valores de la empresa.

Política medioambiental, donde ALCOIN se fija una visión medioambiental basada en el cumplimiento de los siguientes compromisos.

- Cumplir fielmente la legislación medioambiental que le aplica.
- Ser una empresa sostenible, capaz de combinar sus actividades productivas con la protección del entorno, incluyendo la componente ambiental como parte de su estrategia.
- Mantener una actitud de mejora continua de su comportamiento y rendimiento tanto en materia de protección medioambiental como en la conservación de los recursos naturales.
- Prevención de la contaminación y mejora continua de los aspectos ambientales que afectamos con nuestras actividades.
- Exigir a los colaboradores unos criterios semejantes a los de ALCOIN-VERDEJO en materia de protección medio ambiental.

Política de recursos humanos, constituye un marco de referencia para todos los integrantes de la Empresa y una herramienta de gestión para quienes tienen responsabilidades en relación con los empleados, que contribuirá a facilitar los procesos de gestión de los RR. HH. de la empresa (selección, formación, evaluación, comunicación, toma de decisiones, etc.). Esta política está alineada con los valores de la organización: Respeto, Responsabilidad Social, Comunicación, Diálogo, Igualdad, Calidad, Servicio, Eficiencia, Diversificación, Innovación, y Lucha contra cualquier forma de corrupción y es coherente con los compromisos de nuestros grupos de interés. Esta política se divide en:

- **POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.** Su objetivo es elección de las personas que demuestren mejor nivel de calificación y Competencias para desempeñar cada función del puesto de la empresa.
- **POLÍTICA DE CAPACITACIÓN DE DESARROLLO.** La empresa ofrecerá al personal que nuevo ingreso las condiciones de trabajo más favorables para el desarrollo permanente de las capacidades, habilidades y conocimientos del grupo humano en el que se integra.
- **POLÍTICA DE FORMACIÓN.** El departamento de Recursos Humanos junto con Calidad recogerá las necesidades de formación existentes, y elaborará los planes de formación para satisfacerlas plenamente.
- **POLÍTICA DE ANÁLISIS DE DESEMPEÑO.** Permite favorecer el desarrollo de los colaboradores y fortalecimiento competitivo de las instituciones.

Política de prevención de riesgos, donde ALCOIN fija su compromiso y objetivo de la Dirección para asegurar al máximo unas condiciones de trabajo seguras e higiénicas para cada trabajador, por lo que debemos integrar la prevención en las actividades de la línea productiva

Código de conducta, que engloba compromisos con los clientes, con los proveedores, con los colaboradores y con el entorno social, que incluye el compromiso con la sociedad, la seguridad y salud laboral, con el medioambiente y con la innovación.

Estas políticas son revisadas y aprobadas por la Dirección de ALCOIN en las revisiones de la Dirección informes de carácter bianual donde se hace un análisis de objetivos y estrategias empresariales.

Además ALCOIN está certificado por **Madrid Excelente**, que reconoce a las empresas que apuestan por la innovación y la mejora constante, la responsabilidad social, la satisfacción de las personas y la contribución activa al desarrollo económico y social de la región.



Dentro de nuestros grupos de interés, están los proveedores. Cabe destacar que ALCOIN valora que estos estén certificados en alguna norma ISO. De hecho un 30 % de nuestros proveedores tienen algún tipo de certificación en normas de calidad o de seguridad alimentaria y automáticamente esto les sirve para ser proveedores clase A.

PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

No existen factores de riesgo pues ALCOIN se rige por el **Convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid**, de ámbito provincial y cumple escrupulosamente con cada uno de los requisitos en él establecidos. Además realizamos la gestión de prevención de Riesgos mediante un servicio de Prevención ajeno, cumpliendo con la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención De Riesgos Laborales.

Por otro lado contamos con un procedimiento PR-03 Recursos humanos donde se detalla cómo realizar la consulta a sus empleados, mediante una **encuesta de satisfacción de su personal interno** anual, donde se recogen todas las sugerencias e impresiones que nos quieran transmitir nuestros empleados, para su posterior análisis en el informe anual de la Revisión por la Dirección.

Además los supervisores de ALCOIN visitan una vez a la semana cada uno de los centros escolares y se cualquier empleado puede acceder a ellos para cualquier cuestión que necesiten.

También con carácter anual se establece un **Plan de formación** para nuestro personal, de manera que en el 2014 se impartieron los cursos de:

- **PRIMEROS AUXILIOS.** Impartido por UNIMAT PREVENCIÓN a todo el personal.
- **CURSO DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES DE COCINA**, impartido por nuestro auditor interno a todo el personal de cocina.
- **CURSO DE BUENAS PRÁCTICAS HIGIENCIAS Y AMBIENTALES DE COCINA**, impartido de forma interna a todo el personal.
- **CURSO DE MONITOR. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN. BUENAS PRÁCTICAS DE MANIPULACIÓN Y MEDIOAMBIENTALES**, impartido de forma interna a todo el personal.
- **JORNADA DE CELIACOS.** Impartido por ASOCIACIÓN DE CELIACOS DE MADRID, para todos los trabajadores.

Contamos con un indicador anual, consistente en porcentaje de empleados formados, cuyo valor esperado es de un 75%, que analizamos en la Revisión por la Dirección.

PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En ALCOIN el trabajo forzoso no es un factor de riesgo, pues como se detalla más adelante nuestra plantilla se compone en un 94% de mujeres, con una media de edad comprendida entre los 40 y los 6 años. En todo caso como ya hemos comentado en el punto anterior disponemos del **Convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid**.

Por otro lado trabajamos con primeras marcas, cuyas políticas no dan espacio al trabajo forzoso o bajo coacción.

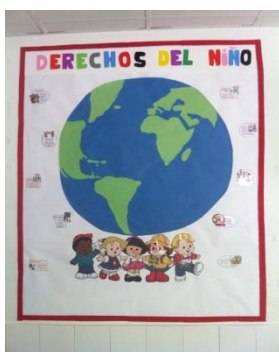


PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

La explotación infantil no es un factor de riesgo para ALCOIN, por lo que no tenemos política de erradicación del trabajo infantil entre nuestros trabajadores, aunque a través del presente informe queremos destacar nuestro firme rechazo de cualquier tipo de explotación infantil.

Durante el año 2014, nos fijamos como objetivo la creación de un Programa de Recreo Ocio, consistente en amenizar y educar a los niños en el horario de mediodía y después de la comida. Dentro de este Programa están establecidas unas actividades relacionadas con los derechos fundamentales de los niños, el día mundial de la Paz, los derechos de las mujeres, la igualdad,....

ALCOIN el 20 de noviembre del 2014 realizó diversas actividades en conmemoración de los derechos de los niños.

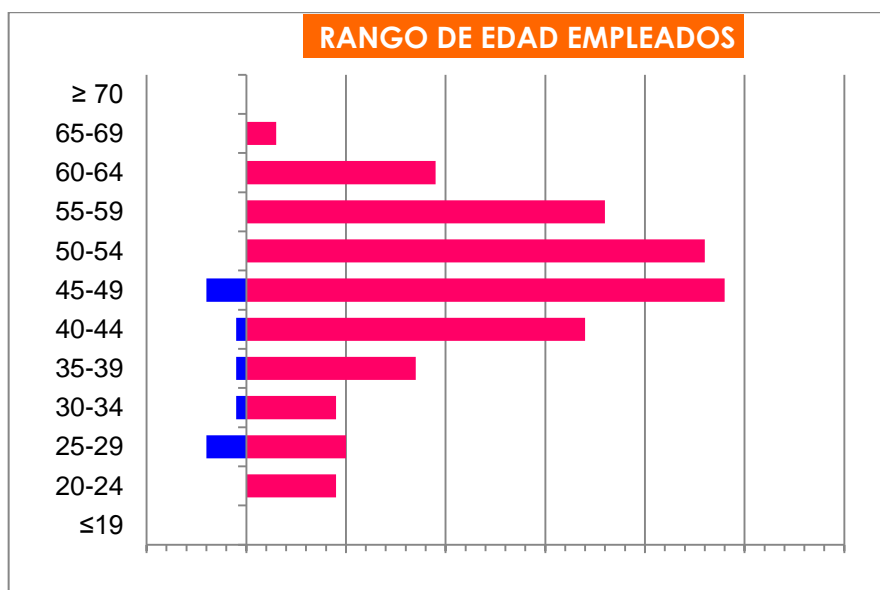
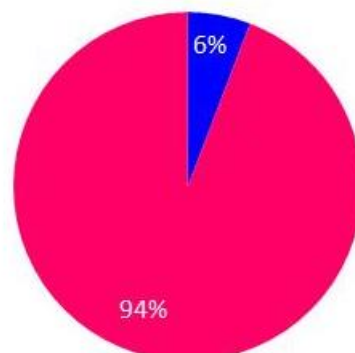


ALCOIN mediante el **Proyecto teaming** ha creado un grupo donde voluntariamente empleados y familiares se inscriben. En el 2014 e dinero se destinó a becas de comedor para niños con pocas posibilidades.

PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

La discriminación no es un factor de riesgo en ALCOIN, pues sigue la normativa laboral recogida en el convenio colectivo provincial de hostelería, además del principio de igualdad en la selección de colaboradores y empleados, establecido en su **código de conducta**.

Cabe destacar que en ALCOIN, hacemos una **discriminación positiva** en la contratación de nuestro personal, pues el 94% de nuestros empleados son **mujeres**. También es destacable la edad media de nuestros trabajadores, pues el mayor porcentaje presenta una edad comprendida entre los 45-60 años.



Además en ALCOIN tenemos una serie de beneficios sociales, como pueden ser la **manutención** de nuestros empleados, el **Programa de incentivos**, y el descuento para empleados y familiares en **seguro médico** de ADESLAS. También contamos con **las encuestas de satisfacción**, donde los empleados tienen la opción de expresar sus necesidades o sugerencias.

PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

En ALCOIN no tenemos ningún riesgo medioambiental, dado el sector de nuestra actividad, aunque si contamos con algunos **residuos de gestión especial**, en concreto el aceite usado de fritura.

Nuestro **plan de APPCC** regula el procedimiento de control y recogida de aceites usados. Además en nuestro Código de Conducta recoge dentro de su compromiso con el entorno social, el compromiso medioambiental.

Este protocolo de control consiste en la comprobación semanal por parte de nuestro personal del porcentaje de compuestos polares del aceite de las freidoras. Deben anotar el resultado en un registro semanal, así como indicar si se realiza cambio o no, de manera que el cambio de aceite se produce siempre de forma que se cumple la seguridad alimentaria e inocuidad de los alimentos. Este aceite usado se deposita en bidones que son recogidos por un gestor autorizado,



También desde noviembre del 2014 contamos con un procedimiento de gestión de residuos, donde indicamos procedimientos y responsabilidades para una correcta gestión de los residuos tanto en los centros donde

prestamos servicio como en la oficina.

Nuestros supervisores inspeccionan mensualmente los puntos de control críticos establecido en nuestro APPCC, así como la correcta gestión de residuos.



Nuestra empresa es especialmente sensible en temas medioambientales. Prueba de ello son los objetivos y planes de mejora medioambientales que debemos marcarnos anualmente al ser Madrid Excelente.



Durante el 2014 nos proponemos reducir **un 10% el consumo de papel y del consumo de combustible**, para lo cual se establecen unos indicadores, que se analizan en cada una de las Revisiones por la Dirección bianuales que realizamos. Con el objetivo de reducir el combustible se realiza una **campaña de conducción eficiente** de carácter continuo, dentro de la App que nuestros empleados deben cumplimentar cada vez que repostan gasolina.

Con el objetivo de reducir el consumo de papel durante el 2014 se facilita a todas las cocinas de nuestros centros escolares, **tablets**, de manera que toda la documentación que la Consejería de Sanidad nos exige está allí disponible y actualizada si necesidad de consumir papel.

También introducimos en los menús de los niños, varios **productos ecológicos**, ente ellos las judías y los garbanzos, que son más respetuosos con el medioambiente.



Por otro lado procuramos trabajar con productores locales de proximidad, para evitar emisiones de CO₂, durante el desplazamiento a los distintos centros donde prestamos servicios.

Otras pequeñas contribuciones que se hacen en la oficina de ALCOIN son el uso en de tóner biodegradables, bombillas de bajo consumo, reutilización de papel usado para notas o impresión de documentos de consulta.

Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ALCOIN con el fin de fomentar una mayor concienciación medioambiental entre sus empleados ha realizado varias iniciativas durante el 2014, que se detallan a continuación.

Durante el último trimestre del 2014 se impartió a todos nuestros empleados de cocina, un curso de **Buenas Prácticas de manipulación medioambientales**, cuyo contenido se detalla a continuación:

- INTRODUCCIÓN A LAS BUENAS PRÁCTICAS MEDIO AMBIENTALES
- EFECTOS MEDIOAMBIENTALES
- RESIDUOS GENERADOS
- BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES
- ADECUADA UTILIZACIÓN DE RECURSOS
- RECOGIDA SELECTIVA

Durante el 2014 comenzó la iniciativa de recogida del aceite en los colegios en colaboración con la empresa GAVE a través de su **Proyecto OLEOPCIÓN educa**, que proporciona el contenedor en cada uno de los centros que han querido participar en la propuesta. Además se realizan talleres medioambientales donde se explica a los niños cómo reciclar el aceite doméstico, mediante el personal de ALCOIN y con material facilitado por GAVE.



Además los menús impresos que facilitamos a cada uno de nuestros comensales en el 2014 se hacen con **papel ecológico**, incluyen recomendaciones para un correcto reciclado, así como información de nuestra colaboración con **el pacto del agua con el canal de Isabel II**.

Les apuntamos las propiedades nutritivas del menú basal.

COMIDAS					
DÍA 2 Kca. 688 Lip. 28 Prot. 26 H.C. 63	DÍA 3 Kca. 532 Lip. 22 Prot. 25 H.C. 59	DÍA 4 Kca. 692 Lip. 28 Prot. 26 H.C. 63	DÍA 5 Kca. 648 Lip. 42 Prot. 25 H.C. 115	DÍA 6 Kca. 523 Lip. 24 Prot. 25 H.C. 48	
DÍA 9 Kca. 704 Lip. 28 Prot. 25 H.C. 64	DÍA 10 Kca. 724 Lip. 31 Prot. 24 H.C. 68	DÍA 11 Kca. 674 Lip. 27 Prot. 26 H.C. 67	DÍA 12 Kca. 679 Lip. 19 Prot. 25 H.C. 88	DÍA 13 Kca. 729 Lip. 22 Prot. 25 H.C. 85	
DÍA 16 Kca. 631 Lip. 34 Prot. 27 H.C. 62	DÍA 17 Kca. 653 Lip. 32 Prot. 26 H.C. 69	DÍA 18 Kca. 648 Lip. 19 Prot. 25 H.C. 88	DÍA 19	DÍA 20 Kca. 688 Lip. 35 Prot. 25 H.C. 64	
DÍA 23 Kca. 639 Lip. 41 Prot. 25 H.C. 65	DÍA 24 Kca. 681 Lip. 28 Prot. 27 H.C. 69	DÍA 25 Kca. 784 Lip. 32 Prot. 25 H.C. 63	DÍA 26 Kca. 679 Lip. 19 Prot. 25 H.C. 88	DÍA 27	
DÍA 30	DÍA 31				

CONSEJO PARA LAS CENAS					
DÍA 2 ENSALADA PESCADO	DÍA 3 SOPA CARNE	DÍA 4 CREMA PESCADO	DÍA 5 VERDURA PAVO	DÍA 6 ENSALADA TORTILLA	
DÍA 9 ENSALADA POLLO	DÍA 10 CREMA PESCADO	DÍA 11 ENSALADA CARNE	DÍA 12 VERDURA PESCADO	DÍA 13 SOPA TORTILLA	
DÍA 16 ENSALADA PESCADO	DÍA 17 CREMA CARNE	DÍA 18 SOPA TORTILLA	DÍA 19	DÍA 20 VERDURA PESCADO	
DÍA 23 SOPA PESCADO	DÍA 24 VERDURA POLLO	DÍA 25 ENSALADA TORTILLA	DÍA 26 CREMA PESCADO	DÍA 27	

* Recuerde que las cenas deben de ser ligeras y no demasiado abundantes.
* Remember that dinner should be light and not too generous.

En ALCOIN participamos con el reto del agua propuesto por el Canal de Isabel II. Tú puedes ayudarnos haciendo un uso más eficiente y responsable. Descárgate la guía y consulta algunos consejos prácticos:
www.alcoin.es/medio-ambiente

www.alcoin.es/henaresmejorada

ALIMENTACIÓN DE COLEGIOS INFANTILES • 91 125 51 00 • www.alcoin.es

Mejorar el planeta es cosa de todos, menú ALCOIN elaborado con papel ecológico. Ayudanos a RECICLAR



PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ALCOIN, dado su pequeño tamaño y el sector al que pertenece no tiene mucha capacidad para el favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías. Nuestra mayor contribución es la colaboración con GAVE, empresa gestora que recoge nuestros aceites de fritura y los utilizan en la producción de biodiesel y como materia prima para otros procesos industriales de fabricación. Los lodos y demás sólidos resultantes del proceso de tratamiento, son homogeneizados y depositados en un centro para la destrucción de éstos, al igual que las aguas que son depuradas en la misma planta.



La inversión en este Proyecto es únicamente humana, puesto que la colaboración con GAVE es una alianza en la que los dos salimos beneficiados.

PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Como en toda actividad económica, también en nuestra empresa existe un riesgo potencial de prácticas corruptas o fraudulentas. Estas se concretan en favoritismos a la hora de seleccionar proveedores o en la captación de clientes. Desde el área de empleados el riesgo principal es la malversación de alimentos o materias primas que se encuentran a su disposición.

Sin embargo Contamos con un "**Código de conducta**", donde garantizamos la equidad, transparencia en los acuerdos con los Proveedores así como en el intercambio de información, y una selección de los mismos basada en igualdad de oportunidades. Nuestros proveedores son evaluados semestralmente en nuestros informes de Revisión por la Dirección, además disponemos de un indicador que recoge el número de no confinidades derivadas de los mismos.

Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

INDICADORES de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1;2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15). Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

PACTO MUNDIAL		GRI
INDICADOR	RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	INDICADOR
1	¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.	1.1
Perfil de la entidad		
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y o/servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique que criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés.	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene la actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5. 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones si existen	3.6.3.7

16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
ESTRATEGIA Y GOBIERNO		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la Implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3.4 1.4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
OBJETIVOS Y TEMATICAS DE NACIONES UNIDAS		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión Social /Derechos humanos/ Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	

PRINCIPIO 2		
<u>P2C1I1</u>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
<u>P2C2I1</u>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<u>P2C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<u>P2C4I1</u>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social /Derechos Humanos /Evaluación y Seguimiento /HR2
PRINCIPIO 3		
<u>P3C1I1</u>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<u>P3C2I1</u>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<u>P3C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<u>P3C4I1</u>	¿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	LA12
PRINCIPIO 4		
<u>P4C1I1</u>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<u>P4C2I1</u>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<u>P4C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<u>P4C4I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<u>P4C5I1</u>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3

PRINCIPIO 5		
<u>P5C1I1</u>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<u>P5C2I1</u>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo /Política
<u>P5C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
<u>P6C1I1</u>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<u>P6C2I1</u>	¿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? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo /Política
<u>P6C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<u>P6C4I1</u>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<u>P6C6I1</u>	Indique si la entidad pública la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<u>P6C7I1</u>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
<u>P7C1I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<u>P7C2I1</u>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales	
PRINCIPIO 8		
<u>P8C1I1</u>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	

<u>P8C2I1</u>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<u>P8C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<u>P8C5I1</u>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
<u>P9C1I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<u>P9C2I1</u>	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.	
PRINCIPIO 10		
<u>P10C1I1</u>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<u>P10C2I1</u>	¿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?	Dimensión social/Sociedad/Política
<u>P10C3I1</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión Social /Sociedad/ Formación y Sensibilización
<u>P10C5I1</u>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión Social /Sociedad/Evaluación y Seguimiento
INDICE		
TABLA	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12