



**INFORME  
DE PROGRESO  
PACTO MUNDIAL  
2014 - 2015**

**UNIÓ  
CORPORACIÓ  
ALIMENTÀRIA S.C.C.L.**



# Í N D E X

## **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

Con estas líneas quisiera hacer un resumen del año que presentamos en este Informe de Progreso 2014-2015, una síntesis animosa y feliz porque este ejercicio hemos crecido como empresa en todos los sentidos.

Desde el punto de vista económico hemos ampliado nuestra facturación con respecto a ejercicios anteriores, lo que nos ha hecho tener mayor número de contrataciones, rejuveneciendo la plantilla y haciéndola más competitiva, ya que las nuevas incorporaciones llegan con perfiles preparados para estos nuevos y cambiantes tiempos.

Al tener más personal, hemos podido dar mejor servicio a nuestros socios y socias cooperativistas, pudiendo insistir más en la formación e información sobre novedades y mejoras en acciones a desarrollar en las tierras que nos abastecen.

Hemos ampliado líneas de producción con maquinaria más moderna, que trabaja más rápido y con menor consumo energético. Así también hemos renovado parte de los vehículos de la empresa, procurando comprar los más adecuados para cada tipo de trabajo.

No hemos dejado de lado las buenas costumbres adquiridas con la firma del Pacto Mundial de Naciones Unidas hace 8 años, y hemos basado nuestras acciones en los principios reguladores de dicho documento, trabajando con un fuerte compromiso en ir mejorando, dentro de nuestras posibilidades, las relaciones con los grupos de interés, la situación laboral y económica de nuestra plantilla y de los que nos rodean, mirando por cuidar al máximo el entorno natural que nos provee y con la transparencia que nos da la auditoría externa anual sobre la gestión empresarial desarrollada.

Y así esperamos continuar durante mucho tiempo porque estamos convencidos de que es la única manera de trabajar correctamente y de ayudar a crecer de manera responsable, no solo a nuestra empresa, sino a clientes, proveedores y al territorio en el que nos encontramos.



**Ferran Huguet**  
DIRECTOR GENERAL

## 2-. PERFIL Y ESTRUCTURA

### 2.1. Datos básicos

<b>Nombre de la cooperativa:</b>	UNIÓ CORPORACIÓ ALIMENTARIA SCCL
<b>Dirección principal:</b>	C/JOAN OLIVER 16-24
<b>Localidad:</b>	REUS
<b>Naturaleza de la propiedad:</b>	COOPERATIVA DE SEGUNDO GRADO
<b>Número de socios:</b>	100 COOPERATIVAS
<b>Plantilla:</b>	138 personas ( a 31/08/2015 )
<b>Fecha de adhesión</b>	11/10/2007
<b>Ventas ingresos</b>	70.026.000,00 €
<b>Subvenciones de capital por inversiones</b>	638.300,00 €
<b>Subvenciones de explotación por gastos</b>	512.500,00 €
<b>Periodo cubierto por la información</b>	2014-2015
<b>Teléfono:</b>	977 33 00 55
<b>Fax:</b>	977 33 00 70
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:unio@unio.coop">unio@unio.coop</a>
<b>Página web:</b>	<a href="http://www.unio.coop">www.unio.coop</a>

### 1.2. 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 empresarial 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 reciben las almendras y avellanas en cáscara de las cooperativas productoras, que después de haberse descascarado y seleccionado, ya son aptas para ser vendidas como género natural en piel, o elaboradas como en tostadas, repeladas, troceadas, laminadas, en harina o bien en pasta.

### 2.2.2. Vino

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

### 2.2.3. Aceite

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

### 2.2.4. Suministros

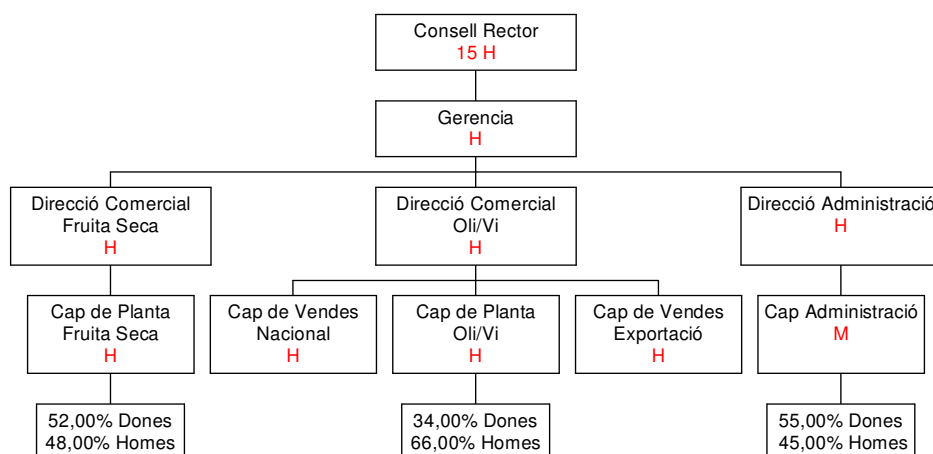
En esta área se incluyen dos actividades:

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

## 1.3. 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

#### 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.

#### 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**

---

A lo largo del año se han ido realizando visitas periódicas a las planta productivas tanto por parte del departamento de Recursos Humanos y Prevención como por las diferentes auditorias externas que pasamos. En ellas se evalua la situación laboral del personal en cuanto a seguridad en los puestos de trabajo, la comunicación entre equipos, el clima laboral entre superiores y compañeros/as y escuchando las mejoras que proponen en sus respectivas areas. En ninguna de estas visitas que se ha detectado ninguna vulneración sobre los principios del Pacto Mundial, se confirma el cumplimiento legislativo e incluso se certifica la aplicación de algunas normas por encima de lo mínimo marcado.

#### **POLÍTICAS**

---

En este ejercicio se han ampliado los documentos de las políticas y normas internas con una nueva redacción más específica y clara sobre comportamientos respetables e incluyendo las acciones a tener en cuenta en relación con la seguridad alimentaria, haciendo hincapié en la necesidad de llevar un mayor control sobre las personas que entran en las diferentes plantas.

#### **ACCIONES**

---

Las acciones formativas que se desarrollaron después del estudio de riesgos psicosociales tuvieron una gran acogida y aceptación entre los participantes, haciendo que varios de ellos pidiesen más refuerzo sobre comunicación empresarial para mejorar las relaciones con los compañeros/as.

En esta línea se realizan reuniones de equipo antes de las campañas para poner en común una manera de trabajar igual en todas las secciones, lo que evita malos entendidos y reduce la frustración del personal. También, para trabajar de manera más coordinada, se han realizado formaciones sobre la metodología 5's lo que reducirá errores, que enrarecen las relaciones entre el personal.

Para mejorar las condiciones laborales, a lo largo del 2014 se comenzó a cambiar el mobiliario de las salas de selección para que los que allí trabajan, lo puedan hacer de manera más ergonómica y comfortable.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

---

Las mejoras introducidas han surtido efecto desde los primeros días de trabajo. En las salas de selección comprueban día a día que el nuevo mobiliario les es más cómodo, lo que mejora el cansancio.

Las reuniones de equipo y de departamento han mejorado la comunicación y la respuesta a imprevistos, por lo que se enfrentan a los retos sin tanta presión y nerviosismo.

Para ayudar a mejorar la situación familiar de los trabajadores/as, este año se han concedido un total de 12.000€ en anticipos de nomina, sin ningún coste y con facilidad de retorno.

## **OBJETIVOS**

---

Conseguir que las nuevas incorporaciones de los últimos años tengan toda la información clara sobre las medidas de conciliación y ventajas que la empresa ofrece y a los que pueden acceder tan solo por pertenecer a nuestra empresa.

## Principio 2

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

### **DIAGNÓSTICO**

---

Las auditorías internas y externas que pasa la empresa anualmente demuestran que no incumplimos ninguna normativa sobre derechos humanos, ya que toda nuestra gestión se basa en el acatamiento de todas las normas y legislación que nos afecta.

### **POLÍTICAS**

---

La mayor parte de nuestros proveedores son empresas con alguna certificación en calidad, responsabilidad social, medio ambiente, etc. Que tengan estos reconocimientos es una seguridad a la hora de elegirlos porque nos aseguramos que cumplen con criterios estándares similares a los nuestros.

Unión trabaja con proveedores que han de estar aprobados u homologados por los departamentos técnicos y de calidad. Así mismo, los socios/as cooperativistas pueden ser asesorados por dichos departamentos en el caso de necesitarlo.

Es en este aspecto donde no cabe un proveedor/a que vulnere, ni los derechos humanos ni de cualquier otro tipo.

### **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.

Nuestras certificaciones no solo se reducen a un tema de calidad, medioambiental o social, sino que trabajamos de manera respetuosa a otras religiones y creencias, llegando a ser capaces de producir bajo sus diferentes requisitos, para un mayor número de personas.

Así nos certifica, por ejemplo, la Congregación de Judiós Ortodoxos Americanos.



# Orthodox Union

## Letter of Certification

Union of Orthodox Jewish Congregations of America  
איחוד קהילות האורתודוקסים באמריקה

בס"ד

December 30, 2015

This is to certify that the following product prepared by this company is under the supervision of the Kashruth Division of the Orthodox Union and is kosher as indicated below.

**Unio Corporacio Alimentaria SCCL**

Pol. Industrial Mas de les Animes, Reus, - 43206 SPAIN

**UKD-ID:** OUW3-D358B33

**Product Name:** Extra Virgin Olive Oil

**Brand:** Unio

**Status:** Pareve

**Certification Requirements:** Ⓢ Symbol required. Certified for Passover and year-round use.

**Placing the OU logo on products not listed above constitutes an unauthorized use of the OU symbol, which is a federally registered trademark.**

Rabbi Menachem Genack,  
Rabbinic Administrator, CEO

This certification is valid  
through 12/31/2016

Eleven Broadway - New York, NY 10004 - (212) 613-8382 - Fax: (212) 613-0654 - Email: [KosherLetter@ou.org](mailto:KosherLetter@ou.org) - [www.oukosher.org](http://www.oukosher.org)

## 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.

El departamento de calidad tiene homologados el 92% de los proveedores con alguna certificación oficial. Así también nuestras certificaciones se valoran positivamente, como por ejemplo, la certificación que obtuvimos en cumplimiento de los requisitos sobre Responsabilidad Social de la plataforma RSE.Coop.

Periódicamente recibimos Memorias de Sostenibilidad de clientes, donde vienen recogidas sus buenas prácticas. Así también, nosotros dimos nuestra autorización para que nuestros Informes de Progreso sean publicados en el directorio de experiencias de Rscat de la Generalitat de Catalunya.

### **Principio 3**

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

#### **DIAGNÓSTICO**

---

Unió comparte y promueve la libertad de afiliación y de asociación de sus empleados/as, lo primero porque es un derecho protegido por la ley estatal del país y también porque es una manera más de mantener abierta otra vía de comunicación entre la dirección y los trabajadores/as. En la empresa existe un Comité de Empresa que se reúne periódicamente para tratar temas importantes como aumentos salariales, el calendario laboral anual, organización del personal, etc.

#### **POLÍTICAS**

---

Todas las políticas internas relacionadas con la negociación colectiva vienen recogidas en el Capítulo VI del Convenio Colectivo, cuya renovación general se ha negociado para el 2014 y que será próximamente tratado para el año 2015.

#### **ACCIONES**

---

A lo largo del 2014 se firmó un nuevo convenio donde se pactó una subida salarial para todo el personal afectado por el mismo, aumento efectivo desde enero hasta diciembre del 2014.

También se adecuó a ley el articulado sobre la ampliación de la edad en el derecho a reducción de jornada por guarda legal, y la adecuación de los contratos a tiempo parcial.

Estas negociaciones y firmas se llevaron a cabo en tres reuniones formales, lo que no evita que existan contactos más frecuentes entre la dirección y los miembros del Comité, de manera más distendida. Y no solo entre la dirección y los miembros del Comité, sino que los trabajadores/as tienen constante contacto con los delegados de personal a los que transmiten sus comentarios y sugerencias.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

---

Dentro de los derechos de libertad, los miembros de comité tienen derecho a unas horas de libranza para poder asistir a sus centros sindicales, a formaciones, o para realizar consultas laborales, así como para reunirse y hablar de los asuntos importantes para la empresa y el resto del personal. En este sentido, a lo largo del 2014 se invirtieron una total de unas 100 horas sindicales, sin contar las reuniones que los Delegados hacen con la plantilla para informar sobre el transcurso de las negociaciones.

## **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 2015. También deberán realizar las gestiones oportunas para renovar los miembros del Comité, con elecciones sindicales antes de que acabe el año.

## **Principio 4**

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

### **DIAGNÓSTICO**

---

A pesar de que el sector de producción de nuestra empresa puede llegar a generar puestos de trabajo donde el desarrollo de la actividad puede ser dura, el continuo control de las condiciones de trabajo con evaluaciones e informes hace que cada año se vaya mejorando la situación del personal de las plantas productivas y de las oficinas. Estas evaluaciones se llevan a cabo por un servicio ajeno de prevención, lo que dota de imparcialidad a estos documentos. También los delegados del Comité de Empresa y los Delegados de Prevención en las plantas se preocupan por velar que no se incumpla ninguna normativa laboral.

### **POLÍTICAS**

---

La comunicación pública del convenio colectivo y del calendario laboral permite que cada trabajador/a pueda organizar sus días de descanso a lo largo del todo el año.

La posibilidad de acumular las horas de más trabajadas en una bolsa de horas les permite acortar jornadas o incluso en días, lo que ayuda a conciliar mejor sus diferentes situaciones familiares.

Con la gestión y control de estas horas es como se controla la no existencia de trabajo penoso o forzoso y la recuperación de la totalidad de las horas hechas de más o de menos.

### **ACCIONES**

---

Cada trabajador/a tiene un documento donde poder llevar la cuenta de las horas trabajadas y la posibilidad de reunirse con el Departamento de Recursos Humanos si no se ajusta lo que trabajan a lo que se refleja en el programa de fichaje.

Otra de las medidas que se usa para intentar mejorar la situación laboral de la plantilla son diversos informes en temas relativos a la prevención de riesgos. Este año se evaluaron los niveles de luz de los puestos de trabajo, proponiendo mejoras en varios puntos donde la intensidad era deficitaria; se evaluaron bajo criterios posturales los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos en oficinas y laboratorios, para ayudar a recolocar los puestos de una manera más ergonómica y coherente y evitar dolores musculares.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

---

Todas las campañas de prevención que se publicitan están registradas, así como su coste. Por ejemplo, los equipos de protección individual y material diverso que durante este ejercicio han ascendido a unos 9.000€.

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 y las de acompañamiento de familiares a revisiones medicas.

Con la gestión de presencia y las mejoras productivas introducidas, las horas de más trabajadas por la plantilla van quedando casi circunscritas a épocas de picos de trabajo en plena campaña.

## **OBJETIVOS**

---

Para el siguiente ejercicio se modificaran algunas instalaciones, acondicionándolas con mejores prestaciones, lo que las hará más confortables y cómodas para los usuarios/as.



## **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**

---

Dado que no existe posibilidad de contratar mano de obra infantil, no tenemos políticas específicas sobre la materia. El único documento que recoge la edad preferente en las posibles contrataciones es el documento de Demanda de Perfil, donde la edad mínima recomendable son 18 años.

### **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. Y no solo eso, sino que todos los documentos de la empresa tienen un lenguaje no sexista, ya que nuestra filosofía es que todos los trabajos se pueden hacer indistintamente tanto por hombres como por mujeres.

### **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. Para ello incentivamos la realización de prácticas en nuestros departamentos, para que puedan adquirir experiencia. Durante el 2014 fueron 6 personas de diferentes perfiles los que realizaron las prácticas en nuestra empresa.

### **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, jóvenes titulados que desarrollan su primer empleo en nuestra empresa, etc.

Adjuntamos carta de agradecimiento de uno de los Institutos colaboradores.

Así también, se ha concedido a las personas que así han decidido ejercer su derecho, la compactación de las horas de lactancia y reducciones de jornada por guarda legal, ajustando horarios para una mejor conciliación de la vida profesional y familiar.

## 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:	2,90%
Directivos mujeres:	0,00%
Directivos hombres:	100,00%
Mujeres:	47,82%
Hombres:	52,18%
Mayores de 45 años:	39,13%
Menores de 30 años:	11,60%
Empleados no nacionales:	2,89%
Empleados con contrato fijo:	95,65%
Empleados con contrato temporal:	4,35%

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

La relación entre hombres y mujeres también se ha ampliado debido a que las últimas contrataciones han sido masculinas en mayor medida, tanto de personal fijo como eventual.

Poco a poco la edad de la plantilla va disminuyendo por las jubilaciones y prejubilaciones, y este descenso se acentuará en los próximos años.

Otra de nuestras características es el alto porcentaje de contratación fija y la poca rotación de personal, ya que la estabilidad laboral es un factor altamente valorado por toda la plantilla, y la retención de talento es un objetivo de la dirección.



INSTITUT MUNICIPAL  
DE FORMACIÓ I EMPRESA  
REUS

REBUDA

30 OCT. 2015



UNIÓ CORPORACIÓ ALIMENTÀRIA SCCL

Sr. Lambert Pascual Balsebre  
C. Joan Oliver, 16 - 24  
43206 Reus - TARRAGONA -

Senyor/a Pascual ,

Ens adreçem a vostè per agrair la col·laboració de l'empresa i/o entitat que representa acollint alumnat en pràctiques del curs de FOAP " **Gestió i control de l'aprovisionament** ".

Des del nostre programa de Formació Ocupacional, es valora molt positivament aquesta experiència, ja que proporciona a l'alumnat un coneixement directe del món professional en el que hauran de participar en un futur.

Atentament,

INSTITUT MUNICIPAL  
DE FORMACIÓ I EMPRESA  
REUS

Marc Arza Nolla  
President IMFE Mas Carandell

Reus, 21 d'octubre de 2015

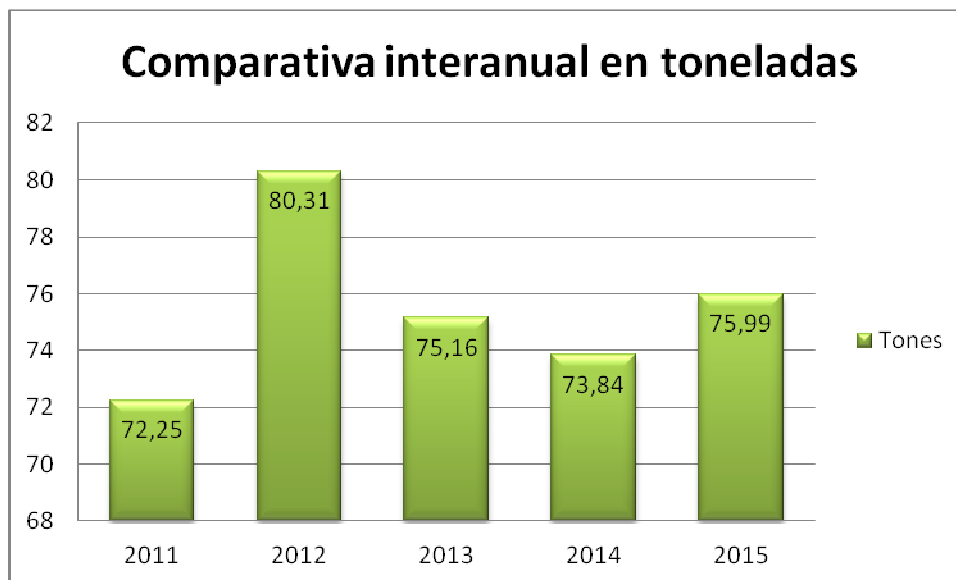
## Principio 7

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

### ACCIONES

---

Reducció Tn CO <sub>2</sub> 2014-2015	
Setembre 2014	5,33 Tn CO <sub>2</sub>
Octubre 2014	5,66 Tn CO <sub>2</sub>
Novembre 2014	3,53 Tn CO <sub>2</sub>
Desembre 2014	4,49 Tn CO <sub>2</sub>
Gener 2015	4,86 Tn CO <sub>2</sub>
Febrer 2015	5,33 Tn CO <sub>2</sub>
Març 2015	6,55 Tn CO <sub>2</sub>
Abril 2015	7,84 Tn CO <sub>2</sub>
Maig 2015	8,59 Tn CO <sub>2</sub>
Juny 2015	8,33 Tn CO <sub>2</sub>
Juliol 2015	7,91 Tn CO <sub>2</sub>
Agost 2015	7,57 Tn CO <sub>2</sub>
<b>TOTAL</b>	<b>75,99 Tn CO<sub>2</sub></b>



Unió continua en la línia 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 76 toneladas de emisión de CO<sub>2</sub> durante el ejercicio 2014-2015.

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 depuradora 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 26.000€, que engloba tanto la gestión de residuos por personal autorizado como la formación en 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**

---

Cada año Unió realiza una declaración de residuos a la Agencia Catalana y con ellos se puede llevar un control y comparativa año tras año. Estudiando los aumentos y cambios en esta declaración se descubren puntos de mejora y se entiende mejor la gestión que de ellos hacemos.

Así también se llevan a cabo reuniones con las diferentes cooperativas socias para explicarles novedades en cuanto a la gestión correcta de sus fincas, mejoras de maquinarias y de productos fitosanitarios con la finalidad de que usen las más convenientes e inocuas tanto para el medio ambiente como para la salud de los clientes de nuestros productos.

### **ACCIONES**

---

Dentro de la dinámica de mejoras en temas medioambientales, una de las mejoras que se han llevado a cabo durante este ejercicio ha sido la implantación de unas mangueras de aspiración del polvo de la planta de producción de fruta seca.

Este polvo se almacena en unos silos, de donde se recoge posteriormente, como residuo y así es llevado a la siguiente planta de tratamiento.

Aprovechando esta instalación y para poder medir el impacto, se realizó un estudio sobre la tipología del polvo, seleccionando puesto claves y comparando granulometrías y tipología del polvo, estudio realizado por nuestro servicio de prevención ajeno.

Posteriormente se formó al personal implicado en esta área, mostrándoles el nuevo proceso de recogida y explicando las mejoras que estas mangueras comportan, tanto medioambientales

como para la salud y resumíendoles las conclusiones del estudio, del cual pudimos explicar que por tamaño y composición, este polvo no es nocivo para la plantilla.

En un sentido más general, la empresa recicla todo tipo de residuos, desde papel, carton, vidrio, plastico, pilas, hierro, etc. llevádo cada deshecho a su correspondiente centro gestor.

## **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			
		2012	2013	2014
Aguas (en m3)	Reus	7448	9.080	7.849
	Vilallonga	2345	1.885	2.008
	Vinebre	115	534	718
Electricidad (en kw)	Reus	1.580.072	1.655.871	1.789.768
	Vilallonga	433.987	477.751	556.530
	Vinebre	120.942	79.527	130.935
Papel (en quilos)	Reus	12.300	10.800	14.020
	Vilallonga	6.410	10.800	11.600
	Vinebre	1.850	1.400	1.500

## **OBJETIVO**

---

Para el 2015 se está buscando un nuevo proveedor de energía que disponga de una mayor cuota de energías renovables en su consumo, con la intención de ampliar nuestro abastecimiento con energía limpias.

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

**ACCIONES**

---

Durante el ejercicio 2014-2015 fue redactada una Declaración de la dirección sobre temas medioambientales y también fue ampliada la Política de Control y Gestión Medioambiental, renovando el objetivo de la misma.

Así también, como ejemplo de compras comprometidas, este año se repartieron carteras y bolsos para parte del personal y estos se adquirieron de un proveedor con certificado REACH, Reglamento de la Unión Europea, adoptado con el fin de mejorar la protección de la salud humana y el medio ambiente contra los riesgos que pueden presentar los productos químicos.

Tanto en la planta central como en las cooperativas que gestionamos, se ha seguido renovando la flota de vehículos con la adquisición de una nueva furgoneta, y de nuevas carretillas de manutención, lo que genera una emisión de CO2 más adecuada a los requerimientos actuales y un consumo menor de electricidad.

**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 132.000€. Esta inversión engloba la instalación de mangueras de extracción de polvo, una línea nueva de harinas y granillo, nuevas carretillas de manutención, telemedidores de gas propano, un nuevo sistema de limpieza y recogida de aguas de los silos de pasta, y demás.



## Principio 10

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

### **DIAGNÓSTICO**

---

Otro año más las cuentas fueron ratificadas por el Consejo Rector después de superar la auditoría. Este año además tenían especial interés en recibir la máxima información posible ya que los miembros son nuevos y querían ponerse rápidamente al día. La transparencia es una apuesta en Unió y así se recoge en su Código de Ética Empresarial y lo mismo se exige a las empresas y organizaciones que nos rodean.

### **POLÍTICAS**

---

Los principios básicos de conducta de nuestra organización se basan en unas relaciones éticas que garanticen el desarrollo normal de los intercambios comerciales, la satisfacción y beneficio mutuo, y minimicen los riesgos de sostenibilidad de Unió y las relaciones establecidas con los grupos de interés.

Estas normas básicas se concretan en el siguiente articulado:

- **Art. 1:** Unió se compromete con el cumplimiento de la ley y principios laborales, fiscales y medioambientales. El incumplimiento de esta normativa, con independencia de las sanciones impuestas por ley, estará sujeta a consecuencias disciplinarias internas.
- **Art. 2:** Unió respeta la dignidad, privacidad y derechos personales de cada individuo, con independencia del lugar donde se realicen las transacciones. Es por ello que no se tolerará la corrupción en ninguna de sus formas, ni en aquellos lugares donde sea la “manera tradicional” de hacer negocios, si supone la vulneración de algún derecho fundamental.
- **Art. 3:** Unió tiene que competir justamente con estándares de calidad y precio, y no mediante ofertas a terceros de beneficios improcedentes. Ningún miembro de Unió puede ofrecer, prometer, o dar obsequio/regalo/beneficio con valor comercial significativo, para influir o actuar en competencia desleal, a excepción de detalles promocionales, muestras de productos o acciones comerciales coherentes con una finalidad esencialmente profesional.

- Art. 4: El personal de Unió no puede hacer servir su posición para solicitar, exigir, o recibir ningun beneficio o ventaja ni para actuar en favor de alguien si no puede demostrarse que es adecuado para la empresa.
- Art. 5: Dentro del marco de relaciones con el entorno, Unió realiza donaciones monetárias o en especie a proyectos de interés social. Muchas de estas acciones son propuestas por el mismo personal, quedan reflejadas en los libros contables y se les da publicidad en la memòria de responsabilidad social. No existirá per parte de la empresa ningun patrocinio que incumpla alguno de estos tres fundamentos.
- Art. 6: El personal de Unió tiene la obligación de tomar las decisiones empresariales en interés de toda la organización y no en el suyo propio.
- Art. 7: Unió espera que sus proveedores compartan sus valores anti-corrupción y cumplan toda la legislación aplicable. Además, se espera que actuen de acuerdo con los siguientes principios:
  - Cumplimiento de toda la legislación aplicable.
  - Prohibición de acciones de corrupción en todas sus formas.
  - Erradicación de tareas forzosas y/o con menores de edad.
  - Evitar la discriminación por razones de ètnia, sexo, edad, creencias y/o afiliaciones.
  - Asunción de la responsabilidad para la salud y la seguridad del personal.
  - Actuar de conformidad con los estatutos y legislación de protección del medio ambiente.
  - Promoción entre sus proveedores del código de conducta ética empresarial de Unió.
- Art. 8: Tanto el personal, como los colaboradores y proveedores de Unió tienen que informar sobre ingerencia o conflicto que pueda existir en relación con el desarrollo normal de sus actuaciones. Lo podran realizar de manera anónima mediante los buzones de sugerencias, o hablando con su contacto en nuestra empresa o mediante la representación sindical.
- Art. 9: En última instancia, es la dirección la que ha de velar por el cumplimiento de este código ético-anti-corrupción y divulgar su contenido a los implicados y afectados por el mismo, así como actuar como ejemplo de buena conducta y transparencia.

## **ACCIONES**

---


Este ejercicio hemos realizado una inversión en patrocinios sociales, que han supuesto 23.300,00€ en acciones que van desde el pago de diversas partidas al Banco de Alimentos de las Comarcas de Tarragona, patrocinio de la maratón de donación de sangre para el Banc de

Sang del Baix Camp, donación anual a la Cruz Roja, la aportación a las campañas de la Fundación de Esclerosis Múltiple con la participación en el programa Mulla't, subvención de la fiesta de la gente mayor en Vilallonga del Camp o obsequios y cesión de salas a la Fundación Mas Carandell, importante centro de formación de jóvenes y ciudadanos/as en peligro de exclusión social.

Así, adjuntamos el certificado emitido por la Fundación de Esclerosis múltiple con nuestra aportación.

## **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. Como ejemplo, este año se han repartido más de 35 regalos entre los asistentes.



Fundació  
**Esclerosi  
Múltiple**

La **FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE -FEM-** amb C.I.F.: **G-59165100** i en el seu nom i representació del patronat, **Na ROSAMARIA ESTRANY LLORENS** amb D.N.I.: **37.509.800-C**.

**CERTIFICA:**

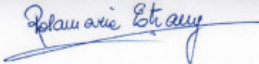
Que amb data 30 de setembre de 2014 hem rebut de **UNIÓ CORPORACIÓ ALIMENTÀRIA SCCL** amb NIF: **F43011287** i domicili a **C/Joa Oliver 16-24 – 43206 REUS** quantitat de **10704,00€ (DEU MIL SET-CENTS QUATRE EUROS)** en concepte de donatiu destinat a les activitats que promou la Fundació Esclerosi Múltiple.

Que aquest donatiu té caràcter d'irrevocable.

Que amb data 12 de març de 1990 el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya reconegué a aquesta el caràcter de benefici assistencial, i està acollida a la Llei de Fundacions i inscrita al Registre amb el nº 477.

Aquesta quantitat pot gaudir dels beneficis fiscals previstos en la llei 49/2002 de 23 de desembre referent al règim fiscal de les entitats sense finalitats lucratives i dels incentius fiscals del mecenatge, d'acord amb els articles 17 a 20 de l'esmentada llei.

I per tal que així consti als efectes oportuns, s'exté el present certificat a Barcelona, a 2 de octubre de 2014.



Rosamaria Estrany Llorens

Fundació Esclerosi Múltiple  
Tamarit 104 – 08015 Barcelona  
T.93 228 96 99 F.93 424 27 77  
Num. Compte "La Caixa" 2100 3419 48 2200018424

En compliment de la Llei Orgànica de Protecció de Dades de Caràcter Personal (LOPD) l'informem que les seves dades de contacte són incorporades en fitxers titularitat de la FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE (FEM) que responen a la finalitat de gestió de donacions realitzades a la Fundació en benefici dels malalts d'esclerosi múltiple. Per exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició previstos en la llei pot dirigir-se mitjançant comunicació escrita a FEM, Ref. Protecció de dades, C/ Tamarit 104 Entl., 08015 Barcelona, o bé, per correu electrònic a [lopd@fem.es](mailto:lopd@fem.es).

## 5- VUESTRA OPINION CUENTA

Desde Unio 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**  
**Direcció 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?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Socios/Socias    | <input type="checkbox"/> Comunidad      |
| <input type="checkbox"/> Equipo humano    | <input type="checkbox"/> Asociaciones   |
| <input type="checkbox"/> Clientes         | <input type="checkbox"/> Consejo Rector |
| <input type="checkbox"/> Administraciones |   |

**2. ¿Consideran que la memoria/informe aporta información relevante para ustedes?**

- |                                   |                                  |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mucho    | <input type="checkbox"/> Un poco |
| <input type="checkbox"/> Bastante | <input type="checkbox"/> Nada    |

**3. ¿Cuál es la parte que le ha parecido más interesante?**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Declaración de la dirección, Perfil y Estructura | <input type="checkbox"/> Principio 5  |
| <input type="checkbox"/> Estrategia de la cooperativa                     | <input type="checkbox"/> Principio 6  |
| <input type="checkbox"/> Principio 1                                      | <input type="checkbox"/> Principio 7  |
| <input type="checkbox"/> Principio 2                                      | <input type="checkbox"/> Principio 8  |
| <input type="checkbox"/> Principio 3                                      | <input type="checkbox"/> Principio 9  |
| <input type="checkbox"/> Principio 4                                      | <input type="checkbox"/> 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 su colaboración.**