

FRUTOS SECOS DEL MAESTRAZGO, S.A.

INFORME DE PROGRESO 2016

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



CARTA DE COMPROMISO



FRUTOS SECOS DEL MAESTRAZGO, S.A.
NIF A-12046272

CARTA DE RENOVACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

FRUTOS SECOS DEL MAESTRAZGO, S.A.

Avda. Jaume I, 75

12140- Albocàsser (Castellón)

Telf: 964428039 - frusema@frusema.com

Albocàsser a 15 de mayo de 2017

Como Gerente de Frutos Secos del Maestrazgo, me complace comunicarle que desde nuestra adhesión en 2014, seguimos apostando por el apoyo a los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de seguir apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra área de influencia. Frutos Secos del Maestrazgo, SA comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general a través de nuestros medios.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso que estamos experimentando y que describa los esfuerzos de Frutos Secos del Maestrazgo por implementar los diez principios.

Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso anualmente, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial.

Atentamente,

Dolores Sales García - Gerente

DATOS GENERALES

DATOS DE LA EMPRESA: FRUTOS SECOS DEL MAESTRAZGO, S.A.

DIRECCIÓN WEB: www.frusema.com

GERENTE: Dolores Josefa Sales García

AÑO DE ADHESIÓN: 2014

ACTIVIDAD: Empresa familiar dedicada a la compra y descascarado de almendra complementándolo con el asesoramiento a agricultores y la prestación de otros servicios relacionados con el cultivo de la almendra.

SECTOR: Alimentación y Bebidas

VENTAS: 40 millones de euros facturación

Nº EMPLEADOS: 30

GRUPOS DE INTERÉS: Clientes, Empleados, Proveedores, Administración Pública

OTROS GRUPOS DE INTERÉS: Comunidad y Medio Ambiente

AYUDAS FINANCIERAS SIGNIFICATIVAS RECIBIDAS DEL GOBIERNO: No contamos con ayudas recibidas del gobierno

PAÍSES EN LOS QUE ESTÁ PRESENTE COMERCIALMENTE: España

ALCANCE DEL INFORME DE PROGRESO: España

DIFUSIÓN: Web de FRUSEMA, RRSS y Web Pacto Mundial

RESPONSABLE: Aloma Adell Sales, Recursos Humanos

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2016 - 2017

PERFIL DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES

Denominación Social:	FRUTOS SECOS DEL MAESTRAZGO, S.A.
Forma jurídica:	S.A.
Dirección:	Avda. Jaume I, 75 - Albocàsser (Castellón)
Teléfono:	964428039
Web:	www.frusema.com



MISIÓN

Frutos Secos del Maestrazgo es una empresa familiar dedicada a la compra y descascarado de almendra complementándolo con el asesoramiento a agricultores y la prestación de otros servicios relacionados con el cultivo de la almendra.

Nuestro principal propósito es atender las necesidades de nuestros diferentes grupos de interés y cumplir, e incluso superar, sus expectativas para así lograr maximizar su satisfacción y fidelidad.

VISIÓN

Ser reconocido como referentes en el sector agroalimentario a nivel nacional siguiendo un modelo de empresa sostenible.

*Entendiendo por sostenible la creación de valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo.

VALORES

Desde sus inicios, la filosofía de FRUSEMA ha sido y es dar servicio de cercanía al agricultor, así como ofrecer a nuestros clientes productos de calidad a precios competitivos. Apostando por un sistema de calidad basado en la profesionalidad y compromiso de las personas.

Los valores sobre los que se asienta la filosofía de FRUSEMA son:

- **Proximidad:** Desarrollar una relación de cercanía con nuestros clientes basada en el beneficio mutuo.
- **Compromiso:** confianza y rigor en nuestro trabajo.

- **Trabajo en equipo:** Las personas que conforman FRUSEMA son el valor y la experiencia adquirida desde los años 50.
- **Concienciación:** Búsqueda de la excelencia en el producto aunando criterios desde el proveedor hasta el cliente.
- **Calidad y seguridad:** Compromiso con la seguridad y calidad de nuestros productos.
- **Innovación:** Tecnológicamente a la vanguardia.



LOS 10 PRINCIPIOS

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Principio 1:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

DIAGNÓSTICO

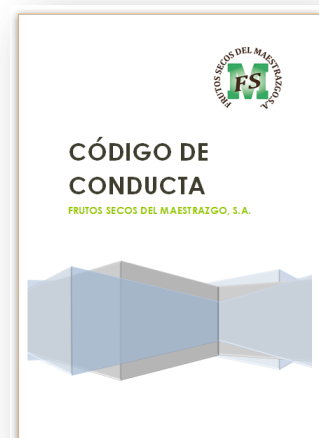
Frutos Secos del Maestrazgo durante todo el 2016, ha continuado trabajando con la intención de garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, y velar por un entorno laboral saludable dentro de nuestro ámbito de influencia.

POLÍTICAS

Con el objeto de materializar el trabajo que en FRUSEMA estamos realizando, en su día confeccionamos nuestro propio Código de Conducta.

El código de conducta empresarial de FRUSEMA, comunicado internamente y al alcance de toda la plantilla, está integrado por normas que:

- ✓ Impugnan cualquier práctica que no sea éticamente aceptable.
- ✓ Velan por el estricto cumplimiento de la legislación.
- ✓ Regulan los compromisos en relación con: clientes, empleados y proveedores.
- ✓ Definen la seguridad y la salud como uno de los objetivos principales, comparable con la productividad y la calidad.
- ✓ Asumen las obligaciones sociales de FRUSEMA



ACCIONES

La revisión y mejora del código de conducta se encuentra entre las acciones realizadas en este período, con el objeto de mejorar y adaptar las medidas

necesarias que permitan garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos.

Con el objeto de reforzar el Principio 1, FRUSEMA se compromete a tomar las medidas necesarias para evitar el incumplimiento y la vulneración de los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia.

Principio 2:

LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

DIAGNÓSTICO Y POLÍTICAS

FRUSEMA, es una empresa familiar pequeña, ubicada en una zona donde se cultiva nuestro principal recurso, la almendra.

Debido a nuestra ubicación, nuestros proveedores son principalmente locales pero también de ámbito nacional. La relación que FRUSEMA entabla con sus proveedores, es de carácter personal y muy estrecha, con lo que de detectar el menor índice de vulneración de derechos humanos, sería inmediatamente comunicado y atajado.

Por otro lado, consideramos que estamos ubicados en un país en el que el respeto y cumplimiento de los derechos humanos está regulado por ley, por lo que nosotros nos comprometemos a seguir trabajando para mantener estos estándares y evitar cualquier vulneración.

ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Con carácter bianual, FRUSEMA se somete a una auditoria social por una empresa externa, en materia de: seguridad y medio ambiente, recursos humanos, prevención de riesgos laborales,... Lo cual refleja nuestro compromiso y la importancia que FRUSEMA le otorga a la protección de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Derechos Laborales y Lucha contra la Corrupción.



PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

DIAGNÓSTICO

FRUSEMA se rige por los principios democráticos y derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española. Por lo que cumple con la legislación laboral vigente en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

FRUSEMA garantiza que todos sus trabajadores puedan constituir, integrar o asociarse a cualquier organización sindical que consideren oportuno, sin temor a desagravios ni privación de ningún derecho.

Por ello, todo nuestro personal se encuentra bajo el convenio colectivo de aplicación: Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de Valencia y Castellón. Este convenio, es revisado y actualizado con regularidad por las autoridades pertinentes con el objeto de adaptarse a la situación laboral actual.

POLÍTICAS

FRUSEMA por sus características y su reducido tamaño, está exento por ley de disponer de representante de los trabajadores ni tampoco de comité de empresa.

Las opiniones y los puntos de vista de todo el personal, independientemente de la función que realice, son escuchados y tenidos en cuenta a la hora de tomar decisiones a través de los diferentes canales de comunicación.

ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El medio más utilizado para la comunicación interna es la comunicación verbal, además de ello, el personal dispone también de un tablón de anuncios y un buzón de sugerencias a través del cual se hacen llegar diferentes comunicados y propuestas.

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2016-17



Desde dirección, y directamente el responsable de Recursos Humanos, facilita y fomenta la participación de los trabajadores en relación a la organización del trabajo, calendario laboral, vacaciones.

Semanalmente se realizan reuniones en la que se abordan cuestiones de índole principalmente productivas pero también dudas y sugerencias de cualquier índole surgidas durante la semana.



Visita a instalaciones de cliente

Principio 4:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

DIAGNÓSTICO

FRUSEMA denuncia toda acción que suponga realizar trabajo forzoso de cualquiera de sus trabajadores, al considerar la Seguridad y Salud de los trabajadores como uno de los principales objetivos, comparable con la productividad, la calidad del servicio y la rentabilidad.

POLÍTICAS

FRUSEMA se compromete a realizar todas las acciones necesarias para reducir la probabilidad de que ocurran accidentes y enfermedades profesionales, así como para mejorar las condiciones de trabajo del personal.

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción, es contrario a la política de Salud y Seguridad que integra nuestro sistema de prevención de riesgos laborales.

ACCIONES

En FRUSEMA tenemos el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que todo el personal conoce y se compromete a cumplir.

Con el objeto de cumplir con la legislación vigente y establecer elevados niveles de salud y seguridad en el ámbito laboral, tenemos un concierto con un servicio de prevención ajeno, el cual hemos cambiado en este período. Como consecuencia, en 2016 se ha adaptado y mejorado toda la documentación en materia de prevención.

Con cierta periodicidad, en las instalaciones de FRUSEMA realizamos evaluaciones de control de las condiciones de trabajo tanto por personal interno por el servicio de prevención ajeno concertado. Con los resultados de estas evaluaciones, se implantan mejoras en los puestos.

Como ejemplo de estas mejoras, en 2016 se procedió a cambiar las escaleras de mano defectuosas por otras de mayor estabilidad. También se instalaron nuevas barandillas y protección en zonas de trabajo en altura...

Toda nueva incorporación a FRUSEMA es inmediatamente formada en PRL, Medidas de Emergencia... y les son entregados los riesgos correspondientes a su puesto de trabajo.

Todo el personal que forma FRUSEMA, es dotado de todas las herramientas, materiales y equipos de protección necesarios para garantizar la seguridad en el trabajo. Dichos equipos, más allá de lo que obliga la legislación vigente, son reemplazados cuando el trabajador considera que han quedado inutilizados o ya no proporcionen la protección exigida.

El personal de planta de FRUSEMA tiene total libertad para comunicar cualquier aspecto que ellos consideren para mejorar la seguridad de su puesto de trabajo en coordinación con el departamento de RRHH.

Anualmente realizamos el correspondiente simulacro de incendio siguiendo las instrucciones del Plan de Emergencias definido por FRUSEMA.

Con carácter también anual, todo el personal incluido el de administración es sometido a un exhaustivo reconocimiento médico más allá de lo que estipula el convenio colectivo de aplicación.

FRUSEMA tiene definidas las jornadas laborales, el calendario... en arreglo a lo estipulado en el convenio colectivo, mejorando aspectos como la libre elección de vacaciones, la bolsa de días de descanso...

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Anualmente a todo el personal se le da formación en materia de prevención de riesgos laborales.

FRUSEMA registra y controla que todo el personal haya sido formado, haya recogido sus equipos de seguridad así como que haya pasado el reconocimiento médico...

El mejor indicador de nuestro compromiso con la calidad de vida de nuestro personal es el bajo índice de siniestralidad y accidentabilidad logrado en los últimos años, siendo este 0% de accidentes graves en los últimos 2 años.



Simulacro de incendio 2015

Principio 5:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

Todas las personas que trabajan en FRUSEMA son mayores de edad, por lo que consideramos que el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestro ámbito de influencia.

En España, está regulado por la legislación la prohibición de contratar a menores de 16 años, así como las condiciones especiales de la contratación de menores. En FRUSEMA, al no tener entre nuestro personal menores de edad, actualmente no se dispone de una política específica en apoyo a la erradicación del trabajo infantil.

De igual manera, no tenemos constancia de que nuestros proveedores o clientes en su mayoría ubicados en España, actúen de forma ilegal en este aspecto, aunque estamos convencidos de la no contratación de menores, al estar regulado por la legislación.

De todas formas, FRUSEMA se compromete a denunciar a las autoridades correspondientes el mínimo indicio de trabajo infantil que pudiera surgirnos.

Principio 6:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN.

FRUSEMA tiene integrado dentro del Plan de Gestión de Capital Humano así como en el Código de conducta, el principio de igualdad: *"Prima el principio de igualdad. Las condiciones de raza, género, discapacidad física, afiliación política y religiosa del candidato no serán impedimentos para su participación en el proceso de reclutamiento y selección"* Plan de Gestión de Capital Humano; página 3.

Tal y como demuestran los indicadores en el final de este informe, en FRUSEMA conviven empleados de diferentes religiones y nacionalidades con diferentes cargos y responsabilidades, lo que materializa el compromiso adquirido con los empleados en contra de la discriminación.



Cena Navidad FRUSEMA



PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7:

LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

DIAGNÓSTICO

El compromiso ambiental de FRUSEMA, expuesto públicamente en nuestra web, va mucho más allá que una simple declaración, teniendo en cuenta que trabajamos directamente con productos procedentes directamente del campo.

POLÍTICAS

Compromiso ambiental de FRUSEMA

"En Frutos Secos del Maestrazgo, S.A., demostramos nuestro compromiso con el medio ambiente, fomentando internamente el consumo responsable y la adecuada gestión de residuos. Además proporcionamos asesoramiento a agricultores a cerca de la sostenibilidad de los campos en materia de reducción de residuos y adopción de un sistema de trabajo minimizando la erosión."

Tanto en la visión como en los valores de FRUSEMA, también se incide en la importancia que para nosotros supone el mantenimiento y protección del medio ambiente, trabajando junto al agricultor desde la siembra hasta la puesta en mercado del producto.

Visión

Ser reconocido como referentes en el sector agroalimentario a nivel nacional siguiendo un modelo de empresa sostenible *.

* Entendiendo por sostenible la creación de valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo.

ACCIONES

En 2016, nuestro compromiso con el medio ambiente, lo hemos reflejado siguiendo asesorando al agricultor desde una visión sostenible, además de facilitarle el acceso a productos para el campo, más eficaces para el almendro y al mismo tiempo menos agresivos con el medio ambiente.

Por otra parte, en 2016 hemos mantenido nuestro certificado CAECV (Comité d'Agricultura ecològica de la Comunitat Valenciana) como operadores de producto ecológico. Lo que nos permite continuar nuestra labor con produciendo y comercializando con productos ecológicos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Debido a la pobre cosecha de almendra ecológica en nuestra área de influencia en este 2016, los volúmenes de almendra ecológica procesados en nuestras instalaciones, así como su comercialización, no son representativos.

Principio 8:

LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

DIAGNÓSTICO

Tal y como presentamos en anteriores informes de progreso, tenemos habilitada una zona ambiental de segregación de residuos industriales y también de residuos peligrosos. Estos residuos son tratados por una empresa certificada como gestor de residuos.

POLÍTICAS Y ACCIONES

Para desplegar nuestro compromiso con el medio ambiente a toda la organización, se nombró un responsable de medio ambiente.

Todo el personal con carácter anual recibe formación en materia ambiental, así como se les recuerda cómo gestionar correctamente nuestro particular punto verde.

Todos nuestros residuos son gestionados según la legislación vigente de manera responsable por una empresa gestora autorizada.

En las oficinas se fomenta la reducción de uso de papel y su reciclaje, además de reutilizar el papel por las dos caras en documentos de trabajo interno. También el reciclaje de tóner se encuentra entre nuestras buenas prácticas medioambientales.

En 2016 hemos seguido fomentando internamente iniciativas con el objeto de minimizar los posibles impactos ambientales derivados del día a día en la planta de producción. Ejemplo de ello, es la sustitución progresiva de la iluminación de la planta de bombillas convencionales por iluminación tipo LED de mucho menor consumo y mayor potencia.

En 2016 se implantó una iniciativa de recogida de tapones de plástico con fines solidarios, de la cual ya hemos entregado más de 20kg de tapones.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Se realiza un seguimiento de las cantidades de residuos generados durante el año: papel y cartón, sacas, chatarra y residuos peligrosos.

En la batería de indicadores presentada al final de informe se pueden ver algunos de los resultados obtenidos.



Zona Ambiental en FRUSEMA

Principio 9:

LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

DIAGNÓSTICO

Nuestro subproducto principal es la cáscara de almendra considerada como una de las mejores alternativas a los combustibles convencionales. Como consecuencia y siguiendo con nuestro compromiso con el medio ambiente, en FRUSEMA la utilizamos como fuente de calor.

POLÍTICAS Y ACCIONES

Como productores de dicho biocombustible y parte de nuestro negocio, promocionamos el consumo de la cáscara de almendra tanto para uso doméstico como para negocios tales como: alojamientos de turismo, hornos tradicionales, granjas... y fomentamos el uso de calderas de biomasa tanto a nivel nacional como internacional.

Como novedad, se está utilizando la cáscara de almendra con fines cosméticos como exfoliante.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Se realiza seguimiento al consumo de cáscara de almendra. La tendencia experimentada en estos últimos años sigue siendo en aumento. Entre los principales motivos se baraja el bajo coste que este biocombustible tiene frente a otros como el gasóleo o la electricidad.



Cáscara de almendra utilizada como biocombustible

PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10:

LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

DIAGNÓSTICO

En toda actividad empresarial, existe el riesgo de producirse actividades fraudulentas o corruptas. Estas prácticas pueden producirse tanto de la empresa hacia afuera como hacia la misma.

POLÍTICAS

FRUSEMA, tal y como queda reflejado en nuestro Código de Conducta, rechaza categóricamente la corrupción en todas sus formas:

- dar o aceptar sobornos de cualquier forma directa o indirecta de corrupción, incluyendo: comisiones ilícitas, la utilización de fondos o capitales con fines inmorales y el uso de vías o circuitos paralelos destinados al pago o a la recepción de beneficios ilícitos destinados o procedentes de clientes, proveedores y funcionarios públicos,
- queda terminantemente prohibido el ofrecimiento de regalos.

ACCIONES

Desde dirección se solicita la colaboración a todo el personal con el objeto de detectar actuaciones o prácticas de ética dudosa, así como se vela por el adecuado comportamiento del personal para evitar cualquier actuación sospechosa.

Con carácter bianual el Código de Conducta es revisado y actualizado con el objeto de incluir nuevas políticas y medidas que nos faciliten el minimizar cualquier forma de corrupción.

Anualmente nuestras cuentas son auditadas por una empresa externa acreditada.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

No ha existido ningún caso a tener en cuenta de corrupción, extorsión o soborno sobre el cuál hayamos tenido que actuar.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

A continuación se muestra una batería de indicadores para reforzar los argumentos descritos en los principios del Pacto Mundial:

INDICADORES	2014	2015	2016
Porcentaje de plantilla bajo C colectivo	100%	100%	100%
Plantilla media	28	28	29
Distribución de la plantilla en temporales y fijos	Temp: 6 Fijos: 22	Temp: 4 Fijos: 24	Temp: 2 Fijos: 27
Porcentaje de personal femenino	64,3%	57,1%	58,6%
Porcentaje de personal masculino	35,7%	42,9%	41,4%
Porcentaje mujeres en gerencia y mandos intermedios	50%	50%	50%
Número de trabajadores que han causado baja en la empresa	0	1	1
Distribución de la plantilla por edades			
20-29 años	21,4%	14,3%	6,9%
30-45 años	32,2%	35,7%	41,4%
46 y más años	46,4%	50,0%	51,7%
Distribución de la plantilla por nacionalidades	Española: 61% Otras: 39%	Española: 67,8% Otras: 32,2%	Española: 65,5% Otras: 34,5%
Porcentaje de personal formado/sensibilizado en PRL	100%	100%	100%
Porcentaje de personal formado/sensibilizado en MA	100%	100%	100%
Residuos generados:			
- Papel y cartón	780kg	580kg	620kg
- Plástico	480kg	780kg	1.640kg*
- Chatarra	1.380kg	1.750kg	1.940kg
- Peligrosos	97kg	215kg	215kg

*Hemos incluido el reciclaje de los big bag como plástico