



ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.

INFORME DE PROGRESO
2016



Ultracongelados Virto, S.A.
Polígono Industrial, Parcela C
31560, Azagra (Navarra)

Tabla de contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso	5-6
02	Perfil de la entidad	7-9
03	Metodología	11-12
04	Análisis	13-14
	Clientes	15-17
	Empleados	19-23
	Proveedores	25-26
	Socios/Accionistas	27-28
	Comunidad/Sociedad Civil	29-30
	Medio Ambiente	31-32
05	Anexo: Compatibilidad GRI-G4	33-36

Carta de renovación del compromiso



Azagra, 31 de mayo de 2017.

Un año más, queremos renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios, como parte de nuestra estrategia, misión y valores. Por ello, publicamos este Informe de Progreso, que resume nuestras actuaciones en los ámbitos Económico, Social y Medioambiental.

Nuestra vocación de mejora continua nos lleva a ampliar nuestros horizontes en la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, siendo uno de nuestros objetivos para 2.017 una mejor gestión de nuestras cada vez más numerosas acciones sociales.

Atentamente,
Javier Virto Moreno
Director General

Perfil de la entidad



INFORMACIÓN GENERAL

Nombre completo (Razón Social):

Ultracongelados Virto, S.A.

Tipo de empresa:

Empresa grande no cotizada.

Dirección:

Polígono Industrial, Parcela C.

Localidad:

Azagra

Provincia:

Navarra

Comunidad Autónoma:

Navarra

Dirección web:

www.virto.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo:

Javier Virto Moreno

Persona de contacto:

Iñaki Guardado

Número de empleados directos:

448

Sector:

Alimentación y bebidas.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Verduras ultracongeladas.

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos (los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso):

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Socios/Accionistas, Medioambiente.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Influencia, proximidad, dependencia y representación.

Países en los que está presente su negocio o tiene producción:

España, Francia.

Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:

Metodología GRI

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?:

Herramienta de *reporting* del Pacto Mundial España.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Año calendario.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

A anual

Facturación / Ingresos en € (cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€):

240 - 956 millones

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?:

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?:

Sí

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?:

Sí

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

Las sugerencias de clientes, trabajadores y proveedores, así como de la Administración se incorporan al proceso de mejora continua, se estudian, evalúan y todas aquellas interesantes y abordables, se implementan lo antes posible.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Sociedad Anónima

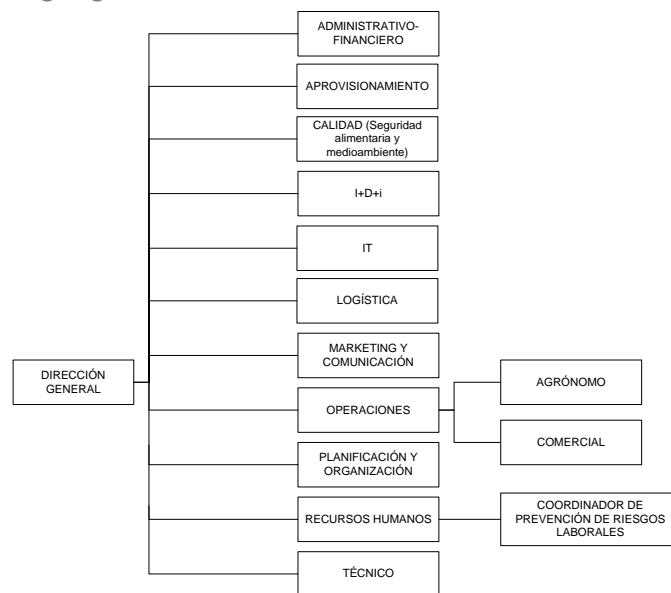
Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los Diez Principios mediante indicadores:

La Junta recibe periódicamente los resultados del seguimiento de indicadores en materia laboral y ambiental, que sirven para medir la implantación de Los Diez Principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

La Responsable de RR.HH. es miembro del Comité de Dirección y máxima responsable de la implantación de la RSE. El presidente ocupa el cargo ejecutivo de Director General.

Organigrama:



OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.):

No

Metodología



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de *reporting* por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual han hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados.
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayudan a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso es, por tanto, una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

Análisis



DERECHOS HUMANOS



13

Desafíos u oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



16

Desafíos u oportunidades contemplados

MEDIO AMBIENTE



3

Desafíos u oportunidades contemplados

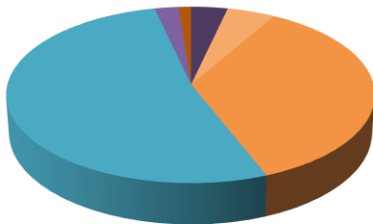
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u oportunidades contemplados

POLÍTICAS APLICADAS POR GRUPOS DE INTERÉS:



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad
- Medio Ambiente

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 30
- Empleados: 44
- Proveedores: 2
- Accionistas: 1
- Administración: 0
- Comunidad: 3
- Medio Ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN SU SECTOR:



103

Grupo de interés Clientes



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

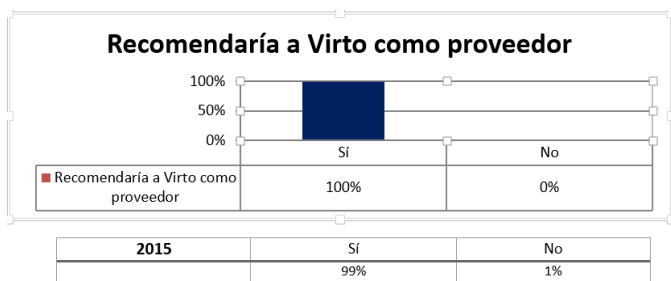
Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad:

La empresa mantiene las certificaciones ISO 9001:2008, BRC 7, IFS 6, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007 en todos sus centros productivos y sede, al tiempo que las integra con su gestión en Responsabilidad Social Corporativa.

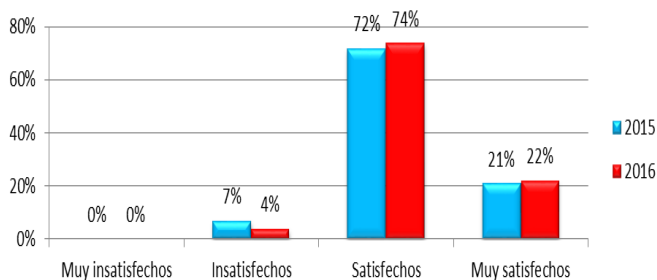
Estas certificaciones están disponibles en la página web de la empresa y desde 2.016 un spot corporativo presenta la gama de productos y la misión de la empresa.

Servicios de atención al cliente - Encuestas de satisfacción:

A diferencia que en 2.015, en que un 1% no lo haría, en 2.016 el 100% de los clientes encuestados recomendaría a Virto como proveedor:



A su vez, ha aumentado la proporción de clientes satisfechos o muy satisfechos (94 al 97%):



Auditorías:

En las 23 auditorías de cliente y entidades de certificación, los resultados han sido positivos y se han llevado a cabo acciones correctivas para todas las no conformidades y oportunidades de mejora detectadas.

Gestión de reclamaciones de clientes:

Al igual que en años anteriores, en 2.016 ha continuado la tendencia a la progresiva reducción del número de reclamaciones de cliente por tonelada fabricada gracias a las acciones correctivas aplicadas a los motivos de reclamación más recurrentes.

TRATAMIENTO ÓPTIMO DE LAS BASES DE DATOS DE LOS CLIENTES (LOPD)

Política de Seguridad de la Información - Manual LOPD:

En 2.016 se ha realizado una auditoría interna a las medidas preventivas para tratar los datos personales con la confidencialidad requerida por la Ley Orgánica y se han implantado las correcciones necesarias ante las desviaciones detectadas.

ETIQUETADO E INFORMACIÓN TRANSPARENTE AL CLIENTE

Normativa vigente:

Todo el etiquetado de productos se realiza de acuerdo con los requisitos del cliente y la legislación vigente. En 2.016 no se han producido retiradas del mercado, retiradas de almacén o reclamaciones de clientes por etiquetado confuso o ilegal. Todas las dudas acerca del origen o composición de los productos son contestadas tanto a autoridades, clientes como a consumidores finales, sea por teléfono o por e-mail.

RELACIÓN DURADERA CON LOS CLIENTES

Creciendo juntos:

En 2.016, el número total de clientes aumentó un 2% respecto al número de clientes de 2.015, siguiendo con la tendencia de años anteriores de fidelización de los clientes existentes (más del 90% de los clientes que

compraban en 2.011 siguen comprando en 2.016) e incorporación de nuevos clientes en nuevos mercados, especialmente de exportación.

FOMENTO DE LA CALIDAD EN LA ENTIDAD A TODOS LOS NIVELES

En 2.016 se ha renovado la formación de seguridad alimentaria a todo el personal (más de 400 trabajadores) desde la alta Dirección hasta los operarios, con un enfoque práctico y basado en la herramienta 5S. De manera más específica, se desarrollaron otros cursos en materia de calidad, seguridad alimentaria, limpieza, mantenimiento, etc.

Grupo de interés **Empleados**



RESPECTO DE LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES CON LOS EMPLEADOS

Política RSE:

La política de gestión de Virto integra el compromiso de la empresa por el respeto a los Derechos Humanos. Ésta se entrega a todo el personal de nueva incorporación y se explica en la formación periódica de seguridad alimentaria.

ESTUDIO Y APROVECHAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LOS EMPLEADOS

Evaluaciones:

A raíz de las nuevas incorporaciones a la empresa y a la reorganización de algunos departamentos, en 2.016 se han actualizado las fichas descriptivas de cada puesto de trabajo para garantizar la adecuación de la persona a su puesto.

COMPROMISO DEL EMPLEADO CON LA ENTIDAD

Programa de acogida:

Cada nuevo empleado sigue un programa de acogida en el que, tras recibir la Bienvenida a Virto, se le hace partícipe de los valores de la empresa, así como de todos los requisitos de seguridad laboral e higiene alimentaria que le aplican. Este periodo de acogida se prolonga un mes en el que el nuevo empleado es supervisado continuamente.

En 2.016 se ha incorporado a la información de acogida el vídeo de empresa para fomentar la identificación del nuevo personal con la entidad.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

En 2.016 se han llevado a cabo más de un centenar de acciones preventivas en el ámbito de la formación, maquinaria, seguridad, equipos de protección individual, etc. en el marco de la certificación OHSAS 18001.

Se llevaron a cabo 6 campañas específicas enfocadas a prevenir accidentes:

- Actitud del carretillero
- Actitud del peatón
- Protección auditiva
- Manipulación de cargas
- Atrapamientos en máquinas
- Caídas al mismo nivel



ACEPTACIÓN DE REGALOS QUE COMPROMETAN A LA ENTIDAD

De acuerdo con la Política Ética Empresarial, todo regalo que no se consigue declinar, una vez recibido se declara, registra y gestiona desde la Dirección. En 2.016, todos los recibidos han sido de poca importancia económica y en su totalidad registrados y destinados a fines sociales (donaciones).

FORMACIÓN DEL EMPLEADO PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

Además del programa de acogida, se refresca la formación periódica obligatoria en materia de calidad, seguridad alimentaria, medioambiente, prevención de riesgos laborales, así como se imparten cursos de diversa índole (nuevos requisitos legales, gestión de personas, nueva maquinaria, etc.). En 2.016 se organizaron una treintena de cursos de formación, tanto interna como externa. Todos ellos con evaluaciones favorables por parte de los asistentes.

IGUALDAD DE GÉNERO

Ultracongelados Virto puso en marcha en 2.011 un Plan de Igualdad que ha facilitado el acceso y la participación de hombres y mujeres de forma equitativa, de manera que el número de hombres y mujeres en los órganos de representación de la empresa se ha equiparado y, especialmente en 2.016, se ha potenciado la promoción de mujeres en los espacios de investigación, desarrollo e innovación, especialmente en los puestos de toma de decisiones y dirección de los proyectos.

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA INFANTIL

Con anterioridad a la contratación se revisa la documentación de cada candidato para asegurar que ésta se adapta a la legislación vigente. La empresa no ha contratado a empleados menores de 18 años.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Normativa interna de embarazo, lactancia, paternidad o maternidad:

Los trabajadores que se encuentran en los supuestos anteriores tienen a su disposición una serie de medidas de conciliación contempladas en el convenio propio, como la flexibilidad para elegir y modificar sus horarios de trabajo pudiendo, en caso necesario, dejar el puesto de trabajo (por ejemplo, excedencia).

Acciones de conciliación:

En 2.016 se comenzó a estudiar la posibilidad de introducir un turno de producción en fin de semana, ofreciendo a los interesados por motivos familiares la posibilidad de acceder a este nuevo turno.

MEJORAS DE RSE SOBRE LA NORMATIVA LABORAL

Convenio colectivo:

En 2.016 se ha implantado un servicio médico de empresa que permite una atención primaria más ágil y sin listas de espera. La medida tuvo una gran acogida entre los trabajadores. En total se llevaron a cabo 980 consultas por parte del médico y la enfermera de dicho servicio.

INFORMACIÓN A LOS EMPLEADOS

Además del tablón de anuncios para asuntos generales de la empresa, como novedades sobre el convenio colectivo, turnos de trabajo, cambios en normativa interna, etc., en los comedores existen televisores en los que se divulga información sobre accidentalidad, nuevos cursos de formación, mejoras implantadas y respuestas a sugerencias de los trabajadores, de manera que todos los empleados estén informados sobre aspectos clave.

En 2.016 se publicaron hasta 30 comunicados de diversa índole. Ejemplo de comunicado:



EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Evaluación de la competencia:

Cada año, la competencia de todo empleado de la organización es evaluada en un formato estándar que abarca tanto la aptitud para el puesto que se desempeña, como el adecuado cumplimiento del plan de formación y las actitudes necesarias para cumplir los requisitos del puesto y la Política de la empresa. En 2.016 no se detectaron conductas en contra de las políticas de la empresa ni hubo amonestación alguna por incumplimiento de la Política Ética.

DISCRIMINACIÓN POR RAZA

La raza no es un criterio de selección para ninguno de los puestos de trabajo de la organización. En 2.016 se ha contratado personal con distintos países de origen sin que éste sea un parámetro determinante en la contratación.

INFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Contratación:

Tanto tras la entrevista final como en el momento de la firma del contrato, las condiciones de trabajo se explican al trabajador en persona y se responden cuantas dudas surjan al respecto. En 2.016 no se detectó ninguna queja de falta de información por

parte de ningún trabajador ni a través de sus responsables o buzón de sugerencias.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La edad no es un criterio de selección excluyente para ninguno de los puestos de trabajo de la organización. En 2.016 se ha contratado personal con edades comprendidas entre los 18 y los 54, sin que éste sea un parámetro determinante en la contratación.

ACCIDENTES LABORALES

La accidentabilidad, desglosada en distintos indicadores, es la medida clave de nuestro desempeño en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su reducción, junto con la prevención de enfermedades profesionales, es el principal objetivo del sistema de gestión de la Salud y Seguridad de los trabajadores que se amolda a los requisitos de la certificación OHSAS 18001:2007. En 2.016 se han reducido los índices de incidencia un 5% por debajo de la media del sector.



APOYO AL EMPLEADO PARA EJERCER SU DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Normativa vigente:

De acuerdo con la legislación española en vigor, existe un Comité de Empresa que mantiene reuniones periódicas con la Dirección de la organización, se encarga de representar a los trabajadores en la negociación

colectiva y propone mejoras en la gestión de la organización.

CONVENIO COLECTIVO

Comunicación interna y externa:

El convenio propio en vigor está aprobado por el Comité de Empresa y la Dirección. En 2.016 no se registraron quejas de los trabajadores por incumplimiento del convenio ni a través de sus responsables o buzón de sugerencias, ni en las entrevistas individuales de la auditoría SMETA 4 pilares.

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO CON LA ENTIDAD

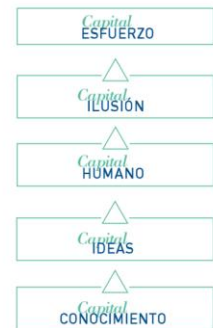
Formación:

Desde el inicio con el programa de bienvenida, pasando por la formación periódica de refresco, toda la plantilla se ve inmersa en las políticas y valores de la empresa como el conocimiento, las ideas creativas, la ilusión y el esfuerzo. En 2.016 se ha producido un vídeo corporativo para continuar transmitiendo esos valores tanto a los empleados como a clientes y otros grupos de interés.

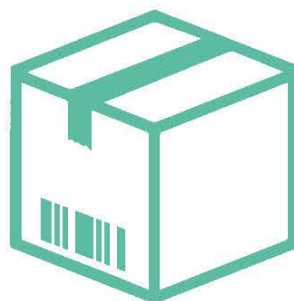


Nuestra filosofía

LOS 5 CAPITALES



Grupo de interés Proveedores



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos:

En los cuestionarios de homologación de proveedores se requiere el estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad alimentaria, medio ambiente y prevención de riesgos laborales. En 2.016 se puso en marcha una herramienta de control documental para que el 100% de dichos cuestionarios estén actualizados.

Seguimiento de proveedores:

En 2.016, a menudo de manera semanal y de manera quincenal en el 100% de los campos, el equipo agrónomo de Ultracongelados Virto se asegura de que se siguen los principios de la norma Global GAP en cuanto a buenas prácticas agrícolas, dada su repercusión en la calidad del producto, la seguridad alimentaria y el medio ambiente de los campos en que se cultivan.

Por otra parte, a lo largo de 2.016 se cumplió el plan de auditorías de proveedores de ingredientes secos o congelados, en los que además del cumplimiento legal en materia de calidad y seguridad alimentaria, se tienen en cuenta aspectos ambientales, de seguridad laboral y éticos.



Grupo de interés **Socios**



SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

Crecimiento sostenible:

En 2.016 los objetivos de crecimiento y mejora han sido satisfechos y, como en años anteriores, no se han repartido beneficios puesto que se han reinvertido en la empresa.

El valor de una empresa:

La dirección de la empresa está convencida de que el verdadero valor de una empresa no es otro que cómo está preparada para afrontar el futuro. Por este motivo y, como en años anteriores, en 2.016 no se repartieron beneficios sino que se reinvertió el 100% de éstos en cuatro grandes líneas de trabajo: inversión tecnológica, contratación de nuevo personal, formación de personal y desarrollo de nuevos productos, destacando la inversión en el nuevo Centro de Innovación.

La primera, consistente en renovar los equipos de trabajo, actualizar el software e incorporar las últimas tecnologías de proceso a la maquinaria e instalaciones, ha revertido en una mayor eficiencia productiva, la posibilidad de suministrar productos en nuevos mercados, y ha posibilitado un crecimiento de ventas muy por encima de las previsiones para el año. Un ejemplo significativo es un aumento del 30% en la producción de verduras.

La contratación de personal ha posibilitado la puesta en marcha del nuevo Centro de Innovación, así como dar respuesta a la creciente demanda de diferentes productos en nuevos mercados cada vez más exigentes.

La formación del personal, fundamental tanto para dar a conocer la empresa y sus funciones al personal de nueva contratación, como para actualizar al personal existente ante desafíos como cambios legales, nuevos productos, nuevos mercados, nuevos requisitos de clientes y el manejo seguro de maquinaria y tecnologías en continua renovación, se ha llevado a cabo cumpliendo el plan previsto para 2.016.

Finalmente, el nuevo Centro de Innovación ha satisfecho con creces las expectativas de los socios, ya que ha permitido materializar la apuesta de la empresa por nuevos productos de alto valor nutricional y se va consolidando como el epicentro de las nuevas ideas, donde los proveedores cooperan estrechamente para

que nuestros clientes puedan dar forma a soluciones ultracongeladas a su medida.

Repercusión en la sociedad:

El balance de los resultados de 2.016 muestra que Ultracongelados Virto aporta su granito de arena a la hora construir una sociedad más formada e informada, fomentando la alimentación saludable y una producción eficiente, sostenible y lo más respetuosa posible con el medioambiente, siendo ésta la principal ambición de los socios.



Grupo de interés **Comunidad**



INVERTIR EN LAS GENERACIONES DEL FUTURO

Inversión en Acción Social:

Además de las actividades deportivas locales que Ultracongelados Virto apoya tradicionalmente (fútbol, atletismo, ciclismo, baloncesto), en 2.016 se introdujo el patrocinio automovilístico (rally):



Existe una estrecha colaboración con el Banco de Alimentos y otras asociaciones benéficas a las que se dona producto, como Cáritas Diocesana. En 2.016, el volumen de producto donado supuso un aumento del 39% respecto al donado en 2.015. Continúa la colaboración con Anesvad, Acción contra el Hambre y la Asociación Española Contra el Cáncer, y en 2.016 se ha doblado la cuantía aportada a la Cruz Roja Española.

ALIANZAS ENTRE ASOCIACIONES Y EMPRESAS

Información al consumidor:

A través de su participación en organizaciones industriales como ASEVEC, FIAB, PROFEL, OEITFL, Ultracongelados Virto contribuye al desarrollo de la legislación europea en materia de información nutricional al consumidor. Desde 2.015 se lleva a cabo un proyecto de método de glaseo para productos vegetales que será presentado a la Comisión Europea para su estudio en 2.017.

Proyectos de investigación:

En 2.016, en colaboración con CDTI, se ha desarrollado el proceso de congelación de nuevos vegetales. Por otra parte, se avanzó en otros proyectos relacionados con los productos y procesos, encaminados a obtener unas mejores características nutricionales y organolépticas, al tiempo que detectar la presencia de microorganismos alterantes de los alimentos.

Grupo de interés **Medio Ambiente**



GESTIÓN DE RESIDUOS

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA):

Siguiendo con los principios de nuestra certificación ISO 14001:2004, durante 2.016 se ha continuado con la paulatina disminución de todos los tipos de residuos por tonelada fabricada, siendo el dato más significativo un nuevo descenso del 5% en el residuo no separado, fruto de una mejor segregación para el reciclaje de los distintos tipos de residuos.

Distintas campañas de sensibilización con reuniones con los responsables de departamento y subcontratas, con información expuesta en los tablones de anuncios y televisores de los comedores, han conseguido dedicar un 5% del residuo que antes se destinaba a vertederos a una valorización más sostenible como la alimentación de ganado bravo o el compostaje.



CONSUMO DE RECURSOS

Reducción de consumo eléctrico:

En 2.016 se ha conseguido reducir el consumo de electricidad por tonelada producida en un 1,4% gracias al empleo racional y avances como la iluminación LED.

Anexo GRI-G4

Básicos Específicos



PRESENCIA EN EL MERCADO

La remuneración se basa en el salario mínimo del convenio propio, superior al valor de referencia nacional. El salario mínimo empleado es único e independiente del sexo. Las diferencias de salario vienen de la categoría de cada puesto.

La alta Dirección de la empresa procede de la comunidad local (Azagra, lugar de la sede y alrededores).

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS

El principal impacto del continuo crecimiento de la empresa en el desarrollo local es la creciente demanda de diferentes cultivos en la Ribera del Ebro. En general, la creación de puestos de trabajo directos ha provocado consiguiente impacto en la restauración, hostelería y servicios de transporte locales. En particular, la inauguración del Centro de Innovación supuso un aumento en la demanda local de profesionales con perfil agroalimentario.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

La práctica totalidad de la materia prima fresca proviene de proveedores locales con el fin de mantener la frescura y cualidades nutricionales y organolépticas del producto final.

MEDIO AMBIENTE

Materiales:

Los productos fabricados son alimentos y, como tales, biodegradables. Sus envases primarios son plásticos reciclables en base de polietileno. El cartón empleado como envase secundario procede en su totalidad de papel reciclado y, al fin de su vida útil, se recicla de nuevo.

Energía:

En 2.016 se ha hecho la toma de contacto con una asesoría externa con el fin de poner los medios técnicos y humanos para obtener en 2.017 la certificación ISO 50.001.

Agua:

El agua subterránea captada del pozo, de acuerdo con los límites de captación establecidos en la Autorización Ambiental Integrada.

Emisiones:

El proceso de envasado no genera emisiones atmosféricas significativas.

Efluentes y residuos:

En los talleres y oficinas se generan residuos peligrosos (restos de aparatos eléctricos y electrónicos, fluorescentes, pilas, baterías, trapos contaminados, envases contaminados, aceite usado, etc.). Para todos ellos existe un gestor autorizado que realiza la retirada y valorización de acuerdo con la legislación europea. El residuo más significativo en volumen es el orgánico del cual se separa el de origen vegetal que se destina a la alimentación animal, aquel que contiene proteína animal que se destina a una planta de compostaje y, cuando no es posible separación alguna, los residuos mezclados se destinan al vertedero comarcal.

Cumplimiento regulatorio:

En 2.016 no se han recibido multas o sanciones de ningún tipo. Tampoco se ha identificado internamente ningún incumplimiento.

Transporte:

El transporte es un aspecto ambiental significativo que se optimizó a nivel estratégico al enclavar los centros de congelación lo más cerca posible de los campos de cultivo, lo cual minimiza el volumen y número de transportes internos.

Mecanismos de reclamación medioambiental:

En 2.016 no se han recibido reclamaciones sobre impactos ambientales.

DESEMPEÑO SOCIAL

Prácticas laborales - Empleo:

En 2.016, 10 mujeres y 7 hombres tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad y todos ellos ejercieron su derecho a baja. Finalizada la baja, los 7 hombres y 7 de las 10 mujeres se reincorporaron al puesto de trabajo y esta situación se mantuvo transcurridos 12 meses, por lo que el índice de reincorporación de los hombres es del 100%, frente al 70% de las mujeres, si bien el 100% de ellos retienen su puesto de trabajo.

No existe distinción en cuanto a prestaciones sociales que se ofrecen a los empleados con contratos a jornada completa o parcial, o contratos temporales.

En 2.016 hubo un total de 23 nuevas contrataciones, todos de la misma región aunque con distintos países de origen (España, Portugal, Rumanía, Colombia, Marruecos, Argelia, Ecuador y Senegal). En cuanto la tasa de rotación, fue de un 11% en mujeres y un 9% en hombres.

Relaciones entre los trabajadores y la dirección:

Antes de poner en práctica cambios operativos significativos que puedan afectar a los trabajadores y sus representantes electos, hay un mínimo de 15 días de preaviso.

Salud y seguridad en el trabajo:

La representación de los trabajadores del Comité de Seguridad y Salud se elige entre los representantes sindicales y cubren todos los asuntos relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores.

No se han identificado puestos de trabajo con una incidencia o riesgo elevados de determinadas enfermedades.

En 2.016 los motivos de lesión fueron golpes, cortes, contracturas musculares, fracturas, esguinces, torceduras y cuerpos extraños en los ojos. Se obtuvo un índice de incidencia de 43,63 y uno de gravedad de 0,67. La tasa de absentismo fue del 4,5%. No hubo víctimas mortales entre los trabajadores o contratistas, no se detectaron enfermedades profesionales ni lesiones o accidentes en contratistas independientes.

El Comité de Seguridad y Salud opera a todos los niveles y representan a todo el conjunto de los trabajadores.

Capacitación y educación:

Se realiza la evaluación de la competencia al 100% del personal.

La siguiente tabla resume las horas de capacitación durante 2.016 desglosadas por categoría y sexo:

Categoría laboral	Hombre	Mujer
Aspirante	2	2
Auxiliar	3	3
Especialista	2	2
Oficial 2ª	6	6
Oficial 1ª	5	N/A
Encargado sección	4	4
Técnico	4	4
Responsable área	4	4
Director departamento	3	3

Como continuación de la formación de bienvenida a la empresa de los nuevos empleados, el Plan de Formación de 2.016 comprendía cursos orientados a la gestión de la calidad y seguridad alimentaria, el medioambiente y la prevención de riesgos laborales.

Diversidad e igualdad de oportunidades:

El Consejo de Administración se compone de un hombre de menos de 30 años, 3 mujeres de 30 a 50 años y un hombre y una mujer de más de 50 años.

Igualdad de retribución entre mujeres y hombres:

En 2.016 no existieron diferencias entre sexos dentro de la misma categoría profesional.

Prácticas laborales y de trabajo digno - Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales:

Existen diversas vías internas y externas de comunicación sobre malas prácticas laborales. No se han registrado reclamaciones de este tipo en 2.016.

DERECHOS HUMANOS

No discriminación:

En 2.016 no se han detectado casos de discriminación.

Libertad de asociación y negociación colectiva:

En 2.016 los trabajadores de Ultracongelados Virto, definieron a través de sus representantes y de común acuerdo con la empresa las condiciones finales de los nuevos turnos de fin de semana a implantar en 2.017.

Trabajo infantil:

En 2.016 no se han detectado casos de trabajo infantil.

Trabajo forzoso:

En 2.016 no se han detectado casos de trabajo forzoso.

Medidas de seguridad:

Todo el personal de Control de Accesos conoce las políticas de Ultracongelados Virto y se refresca periódicamente su formación.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

No ha habido casos confirmados de corrupción. Todos los miembros del Consejo de Administración conocen la política ética y no se han detectado riesgos relacionados con la corrupción.

Prácticas de competencia desleal:

No consta demanda alguna por competencia desleal o comportamientos que afecten a la libre competencia para el año 2.016.

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Salud y seguridad de los clientes:

Todas las reclamaciones de cliente se respondieron en un plazo promedio de dos días. Ninguna de ellas implicaba un riesgo significativo para la salud del consumidor.

Etiquetado de los productos y servicios:

Todos los envases fueron etiquetados de acuerdo con la legislación europea en vigor y no se detectaron quejas, o riesgos de incumplimiento de la legislación de información al consumidor.

Comunicaciones de mercadotecnia:

No se ha incumplido la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia. Ninguno de los productos o servicios son cuestionados u objeto de debate público.

Privacidad de los clientes:

No se han recibido reclamaciones sobre privacidad o fuga de datos de clientes.

Ultracongelados Virto, S.A.
Polígono Industrial, Parcela C
31560, Azagra (Navarra)



Network Spain
WE SUPPORT

Virto
group 

