INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

AÑO 2016

HELADOS ESTIU, S.A.

NUESTRO COMPROMISO 4
Datos Generales: 5
Estructura para la implementación de los 10 Principios 6
Metodología: 7
EVALUAR LA SITUACIÓN ACTUAL 7
PLANIFICAR LAS POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR 7
IMPLEMENTAR LAS ACCIONES 7
COMPROBAR SU EFICACIA 7
ESTABLECER LAS MEDIDAS CORRECTIVAS QUE SEAN NECESARIAS. 7
Principio 1 8
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 8
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 8
TOMA DE ACCIONES: 8
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 8
Principio 2 10
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 10
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 10
TOMA DE ACCIONES: 10
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 10
Principio 3 11
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 11
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 11
TOMA DE ACCIONES: 11
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 11
Principio 4 12
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 12
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 12
TOMA DE ACCIONES: 12
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 12
Principio 5 13
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 13
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 13
TOMA DE ACCIONES: 13
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 13
Principio 6 14
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 14
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 14
TOMA DE ACCIONES: 14
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 14
Principio 7 16
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 16
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 16
Principio 8 17
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 17
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 17
TOMA DE ACCIONES: 17
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 18
Principio 9 19
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 19
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS: 19

Principio 10 20
EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: 20
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR: 20
TOMA DE ACCIONES: 20
COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA: 20

NUESTRO COMPROMISO

HELADOS ESTIU, S.A., desde su fundación ha estado muy interesada en los aspectos de seguridad alimentaria, calidad, medio ambiente y seguridad de las personas tanto a nivel interno como en nuestras relaciones con clientes, proveedores, contratistas, público en general y otras partes interesadas. Nuestro lema: “personas seguras, alimentos seguros”

Queremos reafirmar nuestro compromiso de adhesión con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 Principios. Este compromiso nos proporciona un marco de actuación y nos sirve de guía a todas las personas que formamos parte de HELADOS ESTIU, S.A. de forma que al integrar estos Principios en la planificación y gestión de la compañía, queda asegurada una respuesta coherente en el desarrollo de nuestra actividad de manera respetuosa con el Medio Ambiente y con los Valores Humanos.

Esta adhesión al Pacto Mundial ha constituido para la compañía un paso decisivo y nos sirve de apoyo fundamental para la mejora continua. Desde HELADOS ESTIU, S.A. nos comprometemos, para el año que viene, a participar activamente en las iniciativas que desarrolle la Red del Pacto Mundial.

Mª José Félix Lavech
Directora General
HELADOS ESTIU,S.A.

Datos Generales:

Helados Estiu, S.A.

Dirección: Ctra. Manises a Ribarroja Km. 11,1

Dirección web: www.helados-estiu.com

Alto cargo: Dª Maria José Félix Lavech

Fecha de adhesión: 01/07/2011

Número de empleados: 122

Sector: Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:
Fabricación y Comercialización de Helados

Ventas / Ingresos: 41.890.256,67 €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:
Durante el Ejercicio 2016 no se ha recibido ninguna ayuda significativa por parte del gobierno.

Desglose de Grupos de Interés:
Clientes, Empleados, Proveedores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:
Nuestro principal objetivo es la satisfacción del cliente. Los criterios de valoración y medida de la compañía están diseñados en torno a este objetivo.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:
El alcance está definido por la totalidad de las actividades de Helados Estiu.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?
Aparece en la misión y valores definidos por la compañía. Dentro de los valores en primer lugar.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso:
Se difunde a los empleados a través de la intranet y a los proveedores y clientes mediante un link en nuestra página web y en la web de www.pactomundial.org, así como en las publicaciones de Naciones Unidas.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2016

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estructura para la implementación de los 10 Principios.

Comunicación con los grupos de Interés.

Helados Estiu posee canales de comunicación permanentemente abiertos hacia sus Grupos de Interés, a través de los cuales se reciben, analizan y se da respuesta a las distintas sensibilidades de los Grupos de Interés, a modo enunciativo se indican los siguientes:

Evaluación de las sugerencias
Reuniones con los empleados
Quejas de calidad
Sugerencias de consumidores
Sugerencia de clientes
Estudios de mercado
Medida de su impacto en la organización.
Implementación de correcciones.

Estructura encargada del despliegue de los 10 principios.

Dirección General junto con Calidad y Medio Ambiente y Recursos Humanos supervisan la implantación de los 10 principios. El presidente no ocupa cargo ejecutivo.

Más información

Día de publicación del Informe: 01/06/2017

Responsable: Mª José Félix Lavech, Directora General

Tipo de informe:
A+B *"La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo."*

Metodología:

La metodología utilizada por Helados Estiu para analizar la información relevante en materia de cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial es la siguiente:

EVALUAR LA SITUACIÓN ACTUAL

Mediante el diagnóstico el equipo de Evaluación del Cumplimiento del Decálogo, reflexiona sobre la situación actual en Helados Estiu, obtiene información relevante y, asimismo se determinan cuáles son los riesgos potenciales o reales para cada uno de los Principios, y se establece su criticidad.

PLANIFICAR LAS POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

IMPLEMENTAR LAS ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas.

COMPROBAR SU EFICACIA

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

ESTABLECER LAS MEDIDAS CORRECTIVAS QUE SEAN NECESARIAS.

Se observarán las desviaciones sobre lo planificado y se propondrán acciones encaminadas a reconducir la acción para la consecución del objetivo.

Principio 1

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

En la autoevaluación de nuestro entorno próximo, no se han encontrado riesgos para la Protección de los Derechos Humanos, ni para el incumplimiento de los 10 Principios. El riesgo potencial es que pudiera haber suministradores nuestros que incumplan los principios de Protección de los Derechos Humanos. Sin embargo no tenemos constancia ni indicios de que ello pudiera estar sucediendo.

El segundo riesgo potencial es no cumplir las expectativas de nuestros clientes en lo referente al compromiso de nuestra entidad con el Respeto a los Derechos Humanos, no evolucionando según sus expectativas.

Las noticias aparecidas en los medios de comunicación sobre grandes empresas cuyas producciones deslocalizadas eran llevadas a cabo por proveedores con prácticas no ajustadas a estos 10 Principios, nos alerta y nos hace reflexionar sobre la realidad del riesgo.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Existe una política de empresa, donde viene recogida la "Misión, Visión y Valores" de Helados Estiu. Dicha política es difundida entre todos los empleados de Helados Estiu, y forma un eje central en la transmisión de conocimientos y valores tanto a nuestros empleados, como a nuestros proveedores.

Durante el próximo ejercicio, continuaremos difundiendo la "Misión, Visión y Valores" tanto entre nuestro personal como en nuestros colaboradores. Asimismo en las auditorías a proveedores "sobre el terreno" se les coteja el cumplimiento de nuestras políticas

Para Helados Estiu, la protección de los Derechos Humanos, es un todo integral, que incluye también la protección a su integridad física. Mediante la Política de Prevención de Riesgos Laborales y el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia contribuimos a un entorno que vele por la seguridad y la salud de nuestros trabajadores.

TOMA DE ACCIONES:

Tener bien definidos los canales de comunicación para estar puntualmente informados de cualquier riesgo para nuestros grupos de interés en materia de Derechos Humanos.

Se entrega a los empleados un Manual de Acogida donde se recogen las políticas vigentes en la actualidad, tanto de Calidad, Medioambiente, Prevención e Riesgos Laborales, Seguridad Alimentaria y prevención de riesgos hacia nuestros consumidores

Se dispone de un Check List, y autodeclaración responsable para nuestros proveedores con su compromiso con el cumplimiento del presente Decálogo.

En Helados Estiu está implantada y consolidada la Protección frente a Riesgos Laborales y existe un programa de Prevención de Riesgos Laborales.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Disponemos de recursos tales como Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Compras, Departamento de Calidad y Medioambiente, etc. a través de ellos hemos implantado el seguimiento de las políticas de protección para los Derechos Humanos.

Estimamos que un 90% de los empleados es conocedor de nuestra implicación con los 10 Principios

Implantación: El objetivo para el siguiente ejercicio es comunicar a la totalidad de los empleados el compromiso de Helados Estiu con el respeto a los Derechos Humanos

Se realizan auditorías periódicas a nuestros proveedores donde uno de los puntos que se evalúan es el cumplimiento del presente decálogo.

Principio 2

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

Tenemos proveedores cuyos centros de fabricación están ubicados en países de la UE y otros proveedores con centros de fabricación fuera de a UE, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo. Es en éste último caso en el que hemos contemplado el riesgo de realizar compras cuya cadena de suministro incumpla alguno de los 10 Principios.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

El objetivo es obtener compromiso por escrito de los proveedores asentados en países en vías de desarrollo que en sus empresas se respeta la legislación vigente y los Derechos Humanos.

TOMA DE ACCIONES:

Se han iniciado auditorías a los proveedores ubicados en países en vías de desarrollo, dentro de puntos a auditar se ha incluido el respeto a la legalidad vigente y el respeto a los Derechos Humanos, si bien durante el 2016 no ha habido movimientos de altas o bajas en proveedores con centros de producción en países en vías de desarrollo.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Disponemos de una valoración del riesgo de los proveedores para cada una de las materias primas o materiales que nos suministra. En base a dicha valoración realizamos auditorías de Calidad, Medioambiente y Seguridad Alimentaria en cada una de sus plantas de fabricación.

Principio 3

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

La negociación colectiva está ampliamente desarrollada y consolidada. Helados Estiu tiene suscrito un Convenio Colectivo con los representantes de los trabajadores, en un marco de libertad de afiliación, participación y negociación.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Las políticas de la empresa, fomentan la comunicación vertical ascendente, mediante los representantes de los trabajadores, el departamento de Recursos Humanos, y las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo de la empresa. Existe una política de "puertas abiertas" según la cual cualquier miembro de la organización puede acceder a cualquier miembro de la dirección, incluida la Dirección General, normalmente se canaliza a través del departamento de RRHH.

TOMA DE ACCIONES:

El convenio colectivo se renegocia cada 3 años, y durante la vigencia del mismo se abordan los temas de menor entidad a través del Departamento de Recursos Humanos, cuando los temas son de mayor trascendencia, se establecen las líneas maestras para el período de negociación venidero.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

La empresa tiene una política de "Puertas Abiertas", donde además de los canales ordinarios, el trabajador puede plantear las cuestiones que considere de interés colectivo o individual. Los representantes de los trabajadores, democráticamente elegidos entre ellos, desempeñan un papel fundamental.

Durante el 2016 se ha profundizado en la implantación de un sistema de Gestión Lean, que recoge diversos aspectos de comunicación vertical ascendente y descendente, tales como la estandarización de reuniones, gestión de factoría visual, etc.

Principio 4

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

El mercado laboral en el marco de la Unión Europea es libre. El empleado es libre de elegir la empresa en la que quiere trabajar, y el empleador es libre de elegir a los empleados que considere más idóneos para desempeñar los puestos en su organización, cuando ambos intereses confluyen, se produce la contratación, en plena libertad y sin que exista ningún tipo de fuerza u obligación.

Las medidas de conciliación están descritas en el convenio colectivo, adicionalmente de manera individual se hace un estudio pormenorizado de situaciones personales que pudieran desembocar en concesiones que vayan más allá de lo regulado en el convenio o en la legislación laboral. A modo enunciativo no extensivo, se indican las siguientes: Flexibilidad de horarios, Adaptación de Jornadas, Concesión de permisos, licencias o excedencias de manera voluntaria por parte de la empresa...

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

El tipo de contrato establece la duración de la jornada anual, y mediante pacto colectivo se regula la distribución del mismo, asimismo los contratos de trabajo regulan el marco de competencias, regulaciones y legislación a aplicar.

TOMA DE ACCIONES:

El convenio colectivo establece de manera clara la voluntariedad de cualquier trabajo más allá del establecido o regulado en el convenio colectivo, eliminando de ese modo el riesgo. Asimismo disponemos de planes de conciliación entre vida laboral y familiar. Todo trabajo tiene su contraprestación económica, y el empleado es libre a la hora de elegir a su empleador.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Existe un Comité de Empresa, compuesto por trabajadores, cuya misión, entre otras es la de monitorizar, y en su caso denunciar cualquier incumplimiento en materia laboral, de conciliación o de pactos establecidos con la dirección.

Auditorías a proveedores, realizadas por los departamentos de Compras y Calidad y Medioambiente, evalúan los proveedores, y entre los criterios de auditoría se incluye la ausencia de trabajo forzoso o el realizado bajo coacción.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

En Helados Estiu, el trabajo infantil está prohibido, asimismo a los proveedores asentados en países en desarrollo, se les exige que respeten la legislación vigente en el país, y los Derechos Humanos.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

El trabajo infantil está prohibido en Helados Estiu, ni tan siquiera el trabajo a partir de 16 años, que la legislación española permite en determinadas circunstancias, es aceptado.

TOMA DE ACCIONES:

Helados Estiu, sólo contrata personal mayor de 18 años, a los proveedores asentados en países en vías de desarrollo se les exige que en sus políticas de contratación se cumpla la legislación vigente y el respeto a los Derechos Humanos.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Auditorías a proveedores asentados en países en vías de desarrollo.
Compromiso escrito de dichos proveedores.

La auditoría a proveedores en paises en vías de desarrollo expresamente verifica la ausencia de trabajo infantil, trabajos forzosos, distinciones en función de raza, sexo, etc.

Principio 6

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

Las políticas de igualdad, ausencia de discriminación o acoso, integración de minusválidos, etc están ampliamente implantadas y consolidadas, el riesgo no existe.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Son múltiples los mecanismos que impiden la discriminación por causa de género, raza, ideas políticas o creencias religiosas, entre ellas vienen recogidas en la constitución española y también en el convenio colectivo.

La organización dispone de un programa de protección para colectivos en riesgo de exclusión social.

TOMA DE ACCIONES:

Son múltiples las acciones tomadas encaminadas a eliminar el riesgo de discriminación. Vienen descritos en la legalidad vigente y en nuestro convenio colectivo. Por mencionar algunas de ellas: Convenio Colectivo, Plan de Igualdad, Constitución Española, Política de Calidad, Misión Visión y Valores…

Convenio colectivo, legislación sobre no discriminación, constitución española. Protocolo de denuncia por situaciones de desigualdad, acoso..., incorporación a la mujer en la cadena de mando, participación en el comité ejecutivo de AESOV (Asociación de Empresarios Solidarios de la Comunidad Valenciana), cuyos fines, entre otros es la promoción de Planes de Igualdad, Comisión Paritaria de Igualdad

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Indicadores de igualdad

Directivos frente a empleados: 6,8 %
Directivos mujeres: 40 %
Directivos hombres: 60 %

Mujeres: 68,7 %
Hombres: 31,3 %

Mayores de 45 años: 17 %
Menores de 30 años: 25,8 %

Empleados no nacionales: 4,7 %

Empleados con contrato fijo: 73,4 %
Empleados con contrato temporal: 26,5 %

La organización vela por el empleo estable y por la participación activa de las mujeres en la toma de *decisiones. La igualdad y la exclusión de prácticas discriminatorias viene recogida en la Legislación laboral, así como en el Convenio Colectivo y también en las normas internas de la empresa. El organigrama es público, se puede consultar en el Manual de Medioambiente,*

Calidad, y está también publicado en los tablones de anuncios de la organización. El consejo de Administración está compuesto por 4 miembros de los cuales 2 son mujeres. La información de la entidad se audita por auditores externos e independientes y se publica a través de los Informes de Auditoría anuales, y se depositan en los órganos legalmente establecido. Las cuentas anuales tienen carácter público. Helados Estiu no tiene ningún tipo de acción legal sobre disquisiciones en materia de discriminación o acoso.

Principio 7

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Siguiendo con lo establecido en la norma UNE-EN-ISO 14.001, a lo largo de 2016, al igual que en años anteriores, se ha realizado el seguimiento y evaluación de diversos indicadores de gestión de aspectos ambientales tales como consumos, vertidos, emisiones y residuos. También se han evaluado los posibles aspectos ambientales que pudieran derivar de situaciones de emergencia como fugas, derrames, incendios o emisión de aerosoles. A partir de los resultados obtenidos se establecieron objetivos y actuaciones para el 2017

Objetivos del 2016:

1 Reducir en un 0,25% el porcentaje de producto destruido respecto del total vendido

2 Reducir en un 2% el volumen de agua de vertido respecto del ejercicio 2015

3 Reducir, respecto del ejercicio 2015, un 1% el consumo eléctrico por litro de helado fabricado.

Los objetivos para el 2017 son:

1. Reducción en un 3% respecto del ejercicio 2016 del residuo Sandach

2. Reducción del consumo de agua en un 5% respecto del ejercicio 2016.

Los objetivos anteriores han sido desarrollados de manera que sean medibles y se han establecido indicadores para su seguimiento periódico a lo largo del ejercicio anual.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

La formación e información ambiental se incluye en el Manual de Acogida de Nuevos empleados, también se les entrega entre otras cosas la Política Medioambiental. Asimismo se instruye al personal en las instrucciones y operaciones relacionadas con el Medioambiente que les influye.

Principio 8

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

En cuanto a la identificación y actualización de requisitos legales medioambientales, seguimos con el servicio on-line subcontratado con Deplan.

Durante el 2016 se continuó con Deplan para efectuar la evaluación del cumplimiento legal de los requisitos aplicables, según el apartado 9.1.2 de la norma UNE-EN ISO 14001:2015 y del correspondiente a la OHSAS 18001. La tabla contiene los siguientes apartados: Requisito normativo, Situación Actual, Valoración, Plan de Acción (si es necesario), Calendario de Actuación, Disposición legal que aplica y Link a la FRL de aplicación.

De manera semestral, se realiza la revisión del registro de cumplimiento de normativa actualizando los nuevos requisitos que hayan aparecido así como el seguimiento de aquellos en vigor, actualizando en el servicio on line la tabla registro para el seguimiento y evaluación del cumplimiento legal.

A lo largo del ejercicio 2016 se han llevado a cabo tres evaluaciones del cumplimiento legal en los meses de marzo, mayo y diciembre.

Todos los requisitos medioambientales que afectan a Helados Estiu, S.A. están detallados en el documento Tabla registro para el seguimiento y evaluación del cumplimiento legal de los requisitos aplicables

En cuanto a OTROS REQUISITOS

ISO ha publicado las nueva versión de su Norma ISO 14001 para la gestión ambiental. La nuevas norma se sigue basando en el ciclo de mejora continua, conocido como PDCA (Plan-Do-Check-Act).

La nuevas versión adopta una estructura de alto nivel, esto quiere decir que se ha modificado para facilitar la integración de diferentes Sistemas de Gestión. La Norma incorpora nuevos requisitos, como una mayor protección del medio ambiente, mediante la incorporación de prácticas para la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos; la consideración de la variable ambiental como un elemento estratégico en la gestión empresarial ; el refuerzo del Papel de la alta dirección en el liderazgo del sistema de gestión ; enfoque al ciclo de vida completo; y una comunicación más efectiva en la que la información sea transparente, veraz, fiable y comprensible.

El plazo para la adaptación a la nueva versión de ambas normas finaliza en septiembre del 2018, si bien dado que en el 2017 está prevista la auditoría de certificación, estamos realizando la transición a las nuevas versiones de las normas durante este ejercicio 2017.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Helados Estiu S.A. dispone de un SGMA ISO 14001 certificado desde el año 2008 por una entidad externa.

TOMA DE ACCIONES:

El personal de la compañía afectado por las distintas actividades dispone de Fichas de Gestión de Aspectos Ambientales en las que se detallan las características de los aspectos, el control operacional así como el seguimiento y medición de los mismos. Del mismo modo el personal manipulador de alimentos, personal de Mantenimiento y todo el resto de personal que acceda a la planta de fabricación cumple con el Código Interno de buenas prácticas de higiene y manipulación y las Instrucciones de segregación de residuos peligrosos y no peligrosos generados.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Los indicadores de seguimiento del impacto Medioambiental son los siguientes para el período 2016:

Electricidad: 10.674.535 Kw

Agua: 113.784 M3

Gas: 4.479.735 Kw

Papel y cartón: 332.240 Kgs.

Para asegurar que no se dejan aspectos ambientales dignos de consideración, fuera de nuestro sistema de gestión ambiental, con periodicidad mínima anual se reevalúan los aspectos ambientales en condiciones normales y temporales teniendo en cuenta los requisitos legales, la cantidad/frecuencia, el grado de peligrosidad y la capacidad de actuación. Del mismo modo se reevalúan los aspectos ambientales potenciales en función de la existencia de medidas preventivas, grado de peligrosidad y probabilidad de ocurrencia.

Principio 9

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Helados Estiu, diseña, construye y mantiene nuestras instalaciones con las mejores prácticas medioambientales conocidas al momento, previniendo la contaminación, optimizando el uso de recursos y promoviendo la eficiencia energética.

Acciones tomadas en el 2016 para mejorar la eficiencia energética:

- *Se ha continuado con las acciones implementadas en 2015*

Acciones tomadas en 2016 para implementar nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.

- *Se ha continuado con las acciones emprendidas en 2015.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Durante este año se han realizado gastos corrientes para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente, así como de mantenimiento y explotación de la Estación de Tratamiento de Aguas Residuales.

Objetivos:

Mejoras previstas en el plan de inversiones para el 2016::

- Sectorización y auditoría energética, se trata de sectorizar la fábrica a nivel energético, para auditar los mayores consumos, y establecer un plan de actuación para su control.

Principio 10

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

No se ha detectado ningún indicio, ni en trabajadores, ni en clientes, ni en proveedores que pudieran actuar de manera corrupta. Existe una política de buenas prácticas dentro de la empresa en el sentido de no aceptar regalos más allá de los simbólicos de cortesías por parte de proveedores, cuando los regalos son de mayor entidad, se sortean entre los empleados en la cena de Navidad.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

A un nivel muy secundario en proveedores de países en vías de desarrollo se podría dar alguna conducta reprobable, sin embargo el sistema de auditorias implementado lo detectaría, no hemos detectado indicios de que se pudiera estar actuando así.

TOMA DE ACCIONES:

Garantizamos que nuestros colaboradores sean éticamente y legalmente responsables mediante auditorías a los mismos, por medio de visitas a sus plantas de producción y el examen de las condiciones en las que se fabrican las materias primas que posteriormente pasan a formar parte de nuestros productos.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Clientes y empleados son plenamente conocedores, proveedores también pero, las auditorías sobre el terreno están en fase de implementación.

En el caso de proveedores con actividades en países en vías de desarrollo continuamos con la política de auditoria para verificar la no existencia de prácticas reprobables.