



INFORME DE PROGRESO

2017

ULTRACONGELADOS
VIRTO, S.A.

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

Tabla de contenidos

01 | Carta de renovación del compromiso

02 | Perfil de la entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil
- Socios/Accionistas
- Medioambiente

05 | Compatibilidad GRI-G4

Carta de renovación del compromiso



Azagra, mayo de 2018

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.

2017 se ha cerrado con un resultado muy positivo gracias, fundamentalmente, al trabajo y compromiso de todo el equipo que directamente forma Grupo Virto y, también, de todos aquellos que indirectamente aportan su granito de arena para convertir a Virto en un referente en el sector. También, agradecer la confianza de nuestros clientes, proveedores y sobre todo de nuestros consumidores que valoran el producto que día a día les ofrecemos.

Para el Grupo Virto la inversión continua y la Innovación son esenciales. Por este motivo se decidió crear el Centro de Innovación y apostar por desarrollar productos cada vez más sanos y con total Seguridad Alimentaria.

Nuestra vocación de mejora continua nos lleva a cumplir en todo el Grupo Virto con los más estrictos estándares (ISO 9001, ISO 14001, IFS, BRC, OHSAS 18001, PRODUCCIÓN ECOLÓGICA, IP (MAÍZ DULCE NO OGM, HALAL Y KOSHER) internacionales de Calidad, Seguridad Alimentaria, Trazabilidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

Además, dentro de nuestra filosofía empresarial se incluye como valor fundamental el apoyo a la comunidad. De esta forma, año tras año ampliamos nuestro respaldo a entidades sin ánimo de lucro con la donación de producto y patrocinando distintos eventos deportivos y culturales con el fin de fomentar unos hábitos de vida más saludables.

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. Azagra

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

459

Sector

Alimentación y bebidas. Actividad, principales marcas, productos y/o servicios.
Verduras ultracongeladas.

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

240 - 956 millones

Seleccione 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

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

No

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

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

Si

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

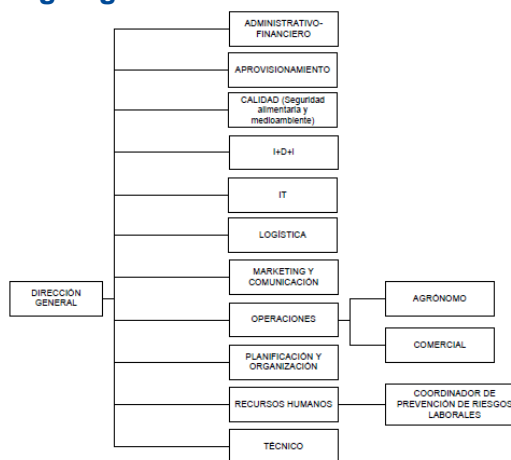
Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los Diez Principios mediante indicadores

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 RRHH 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 Desarrollos 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 ha 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



14

Desafíos u oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



16

Desafíos u oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u oportunidades contemplados

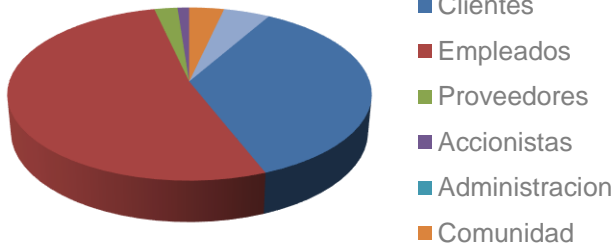
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

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

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



120

Grupo de interés Clientes



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Política de gestión

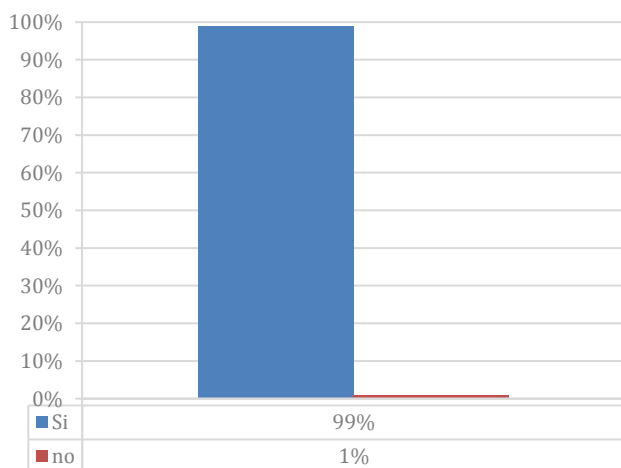
La política de gestión que abarcaba aspectos relacionados con las certificaciones de la empresa (Calidad, Inocuidad de los alimentos, Medioambiente, Prevención de Riesgos Laborales) al tiempo que otros auditados como la Responsabilidad Social Corporativa, ha sido actualizada para englobar otros desafíos planteados a la empresa como la eficiencia energética y la continuidad del negocio.

Desde el inicio de 2018 esta política está disponible para todas las partes interesadas en la página web de la empresa, junto con la Política Ética Empresarial.

Servicios de atención al cliente - Encuestas de Satisfacción

En 2017, un 99% de nuestros clientes nos recomendarían como proveedores. Esta situación es similar a la de 2015, frente al 100% de recomendaciones conseguido en 2016.

RECOMENDARÍA A VIRTO COMO PROVEEDOR

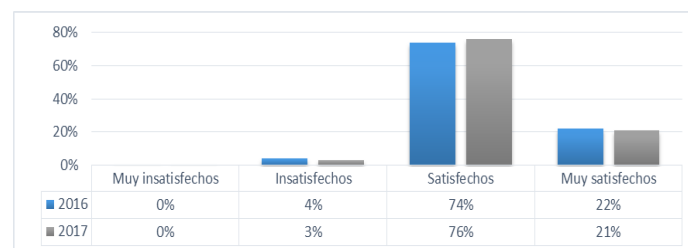


Sin embargo, cabe que destacar que este año, siguiendo con la dinámica de años anteriores, no ha habido ningún cliente “muy insatisfecho”. Este indicador se ha ido reduciendo desde el año 2011

hasta llegar a cero. Desde 2016, además, se ha reducido también el número de clientes insatisfechos, pasando de un 4% un 3%. Los resultados han sido:

- Clientes muy insatisfechos: 0 (0%)
- Insatisfechos: 4 (3%)
- Satisfechos: 107 (76%)
- Muy satisfechos: 30 (21%)

Con estos datos se observa que el 97% de nuestros clientes están satisfechos o muy satisfechos con nuestros productos y servicios (mejora frente al Año 2016 en que solo fueron el 96%).



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

Política de Seguridad de la Información - Manual LOPD

No se ha producido ningún incumplimiento.

El único cambio significativo fue la inclusión de datos de los pacientes del Servicio Médico externo de empresa en el fichero de datos confidenciales.

RELACIÓN DURADERA CON LOS CLIENTES

Indicadores de fidelización de clientes

El aumento en el número de clientes registrado en 2017 triplicó el registrado en 2016, hasta llegar a un 6% más de clientes en 2017 que en 2016.

Este resultado ha sido el fruto de la implantación de diferentes acciones prospectivo-estratégicas en nuevos mercados/nichos de exportación.



FOMENTO DE LA CALIDAD DE LA ENTIDAD EN TODOS LOS NIVELES

Política de gestión

En 2017 se han dado pasos para fomentar la calidad en todos los ámbitos de la gestión de la empresa.

En primer lugar y por demandas externas, se han ido implantando paulatinamente diversos requisitos propios de la Norma ISO 50.001 de eficiencia energética y la Norma ISO 22.301 de continuidad de negocio.

En segundo lugar, el personal ha sido formado (ver grupo de interés Empleados) sobre cuestiones de calidad, seguridad alimentaria y producción.

Finalmente, se ha modernizado el portal de gestión de la documentación compartido con el Grupo Virto, así como el software empleado para el registro de controles de calidad para hacerlos más amigables a los usuarios y facilitar un rápido acceso a la información.

Grupo de interés Empleados



REGULAR LA ACEPTACIÓN DE REGALOS

Indicadores

De acuerdo con la Política Ética Empresarial de Virto, todo regalo que no se consigue declinar, una vez recibido se declara, registra y gestiona desde la Dirección.

En 2017, todos los recibidos (46) han sido de poca importancia económica y han sido registrados y destinados en su totalidad a fines sociales (donaciones). Su número ha decrecido ligeramente (se registraron 47 en 2016), lo cual parece indicar una mayor conciencia de la Política Ética por parte de los proveedores a la hora de ofrecerlos.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO: MES DE LA SALUD

Acción

Durante el mes de junio de 2017 se llevó a cabo la campaña "Es vida".

Cada día laborable del mes se emitieron mensajes sobre buenos hábitos de vida como cuidar la espalda, beber agua, evitar alimentos procesados, dejar de fumar, etc.



La segunda semana se dedicó a la promoción del consumo de fruta, indicando sus propiedades saludables.



Durante esta semana se pusieron piezas de fruta a disposición de los trabajadores.



A lo largo de esa semana, se llegaron a consumir más de 450 kg de fruta y fue la iniciativa de la campaña con un mayor índice de participación por parte de los trabajadores.





La tercera semana de la campaña se dedicó al fomento del deporte, para lo que se contó con diversos expertos que organizaron actividades como demostraciones de yoga y pilates y sesiones sobre el peso y el estudio de la grasa corporal.



El colofón del mes de la salud fue la charla de Alimentación Saludable por parte de un nutricionista de referencia en Navarra.



Virto group | **ESvida.**

EL MES DE LA SALUD 2017 HA FINALIZADO CON ÉXITO.

Muchas gracias a todos por vuestra participación en las diversas actividades programadas.

MÁS DE 450 KG DE FRUTA CONSUMIDOS

MÁS DE 50 PERSONAS SE HAN SUMADO A LA SEMANA DEL DEPORTE

MÁS DE 20 PERSONAS HAN ACUDIDO A LA CHARLA CON EL EXPERTO JAVIER ÁNGULO

MES DE LA SALUD

La campaña fue un éxito de participación y tuvo una acogida inmejorable por parte de los trabajadores entre los que se percibió un claro interés por conocer los hábitos de vida saludables y su repercusión.

FORMACIÓN EMPLEADO PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

Formación

Dentro del plan anual de formación, se impartieron cursos en todos los ámbitos de la gestión, destacando los siguientes en materia de prevención de riesgos laborales:

- En el mes de **enero**, manejo de plataformas elevadoras.
- Durante el mes de **marzo**, renovación de la formación en el uso del DESA (Desfibrilador).



- En **abril** "Escuela de espalda", orientado a prevenir los accidentes más frecuentes: los vinculados a sobreesfuerzos o malas posturas.

CURSO FORMATIVO

"ESCUELA DE HOMBRO Y ESPALDA"

Formación: Curso "Escuela de hombro y espalda" PARA PERSONAL DE ENVASADO, VOLTEADORES Y MEZCLA (4 horas)

Días: Abril: 20, 25 y 27.
Mayo: 2 y 4.

Horario: Mañana: de 8:00 a 12:00h.
Tarde: de 16:00 a 20:00h.

Lugar: Sala Formación general (Edificio Técnico).

- En **mayo** varias personas con diversos niveles de responsabilidad asistieron al curso básico de PRL.
- Entre **mayo y junio**, con la ayuda de un coach profesional, se impartieron cursos de estilo de liderazgo a los mandos intermedios, de cara a mejorar la comunicación entre ellos.
- En **junio**, el Consejero de Seguridad renovó la formación de carga y descarga de mercancías peligrosas.
- En **noviembre**, se refrescó la formación del personal implicado en trabajos en altura.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Proyecto "Nuevo turno de fin de semana"

En 2017, sin perjuicio de todas las demás opciones de flexibilidad de horarios, se planteó como novedad la posibilidad de que aquellos trabajadores que lo desearan, pudieran acogerse a este turno de trabajo de dos días a la semana. Tres trabajadores (dos hombres y una mujer) optaron por esta solución de conciliación.

IMPULSAR SENSIBILIZACIÓN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

LA EN

Acción

Durante el mes de febrero, con el afán de minimizar la cantidad de residuo orgánico mezclado con otros residuos que se destina al vertedero, se inició una campaña medioambiental de información sobre segregación de residuos que ha contribuido a una mejor separación del principal residuo, el orgánico.



EVALUACIONES DESEMPEÑO

DE

Evaluación de 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 de la Política de la empresa. En 2017 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

Política. Indicador

La raza no es un criterio de selección para ninguno de los puestos de trabajo de la organización, ni consta como registro en base de datos alguna. En 2017 se ha contratado personal con distintos países de origen sin que éste sea un parámetro determinante en la contratación.

MEJORAS DE RSE SOBRE LA NORMATIVA LABORAL

Proyecto. Servicio Médico

Tras su exitosa implantación en 2016, este servicio se ha consolidado con un aumento significativo de las consultas hasta un total de 1.288, siendo un 57% al médico y el resto a la enfermera. Se ha evidenciado una mayor confianza de los empleados en este servicio, dada su eficacia y proximidad.

El 21% de las consultas fueron iniciales y el resto, seguimientos de éstas.

Los problemas de salud atendidos fueron ajenos al trabajo en un 56% de los casos.

Un 62% de los pacientes atendidos fueron hombres y un 38% mujeres.

CONVENIO COLECTIVO

Proyecto

Durante 2017 se llevó a cabo la negociación del convenio colectivo para los siguientes 3 años que será rubricado por todas las partes interesadas en 2018.

Entre las medidas ya acordadas se encuentran:

- Incremento en la baja maternal (4 semanas más de las establecidas en la Ley).

- Mejora de los permisos retribuidos (se extienden hasta los 12 años del menor a cargo del trabajador).
- Incremento de la plantilla estable (12 trabajadores fijos más en 2018).
- Aumento del número de empleados fijos de plantilla en 15 personas al año para los próximos 2019, 2020 y 2021.
- Subida salarial promedio del 2% para el período 2018 a 2020.
- Incremento de un 10% del plus de nocturnidad.
- Adaptación del calendario laboral a las fiestas patronales.
- Compromiso por parte de la empresa de promover toda jubilación parcial en cuanto esta sea posible.
- Incremento en las primas de seguros de convenio para todos los trabajadores.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Política. Indicador

La edad no es un criterio de selección excluyente para ninguno de los puestos de trabajo de la organización. En 2017 se ha contratado personal con edades comprendidas entre los 18 y los 55 años, sin que este sea un parámetro determinante en la contratación.

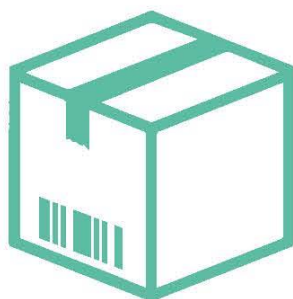
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO CON LA ENTIDAD: JORNADAS DE INFORMACIÓN GENERAL

Acción



En noviembre de 2017, se organizaron jornadas de información general para todos los empleados directos, donde se refrescaron la misión, visión y valores de la empresa, así como su contexto interno y externo, de cara a una mejor comprensión de las necesidades internas en materia de producción, calidad. Por otra parte, se revisaron las condiciones del convenio colectivo respecto al convenio sectorial.

Grupo de interés **Proveedores**





EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Seguimiento de proveedores

En 2017, 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 medioambiente de los campos en que se cultiva.

Por otra parte, se cumplió el plan de auditorías de proveedores 2017 tanto para ingredientes secos como 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.

Acción. Apuesta por lo local

En 2017, si bien se incrementó la cifra de negocio de la empresa, se redujo de manera considerable el número de proveedores de producto congelado, pasando de 87 a 76 con respecto al año anterior, al optarse por una mayor especialización de estos.

El 80% del volumen de compra se circunscribió al ámbito europeo. Más concretamente, el incremento del volumen de compra en Europa, sin contar España, fue del 13% con respecto a 2016, y se potenció la colaboración con proveedores locales (España), donde el volumen de compra aumentó un 20% con respecto a datos también del año anterior.

Grupo de interés Socios



SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

Indicadores

El año 2017 se caracterizó por un aluvión de demanda de productos por parte de clientes de todo el mundo, muchos de ellos con nuevos requisitos de calidad, que impuso la implantación de un nuevo turno de trabajo de fin de semana y un incremento significativo de la producción.

Esta oportunidad de suministrar mayores volúmenes a nuevos mercados ha facilitado la estabilización de la plantilla y promovido nuevas inversiones en infraestructura, coherentes con la filosofía de reinversión continua de los socios.



Grupo de interés **Comunidad**



INVERTIR EN LAS GENERACIONES DEL FUTURO

Inversión en Acción Social

Ultracongelados Virto patrocina diversas actividades deportivas locales como fútbol (local y regional), rally, baloncesto, atletismo y ciclismo, tanto a nivel competitivo como a nivel de deporte base y amateur.



A nivel cultural, se colabora en el mecenazgo de la Revista IESO Reyno de Navarra, en la concentración de coches clásicos Villa de Azagra y en la compañía de teatro La Kaskajera.



En abril se llevó a cabo un evento "Ricas, ricas las verduras" para la promoción local de las verduras como alimentos saludables, con la colaboración de un cocinero profesional.



ACCIÓN SOCIAL PARA LA COMUNIDAD

Acciones

Existe una estrecha colaboración con varias fundaciones y ONGs como el Banco de Alimentos y otras asociaciones benéficas a las que se dona producto, como a Cáritas Diocesana.

A su vez, se colabora regularmente con Anesvad, Acción Contra el Hambre, la Asociación Española Contra el Cáncer y Cruz Roja Española.

En 2017 se ha iniciado la colaboración con la Fundación AFIM.

Además, se ha realizado una colaboración puntual con Médicos Mundi para felicitar el año 2017.



Les desea Feliz Navidad y próspero año 2017

[Ver felicitación](#)

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.

Durante todo 2017, ASEVEC ha publicado diferentes notas de prensa o artículos, a través de su página web, recomendando la incorporación de verduras a la dieta para prevenir enfermedades como el cáncer, proponiendo menús originales, alternativos y saludables para Navidad, etc.



Proyectos de investigación

En 2017, en colaboración con CDTI, se han desarrollado recetas en base a cereales ultracongelados. Por otra parte, se avanzó en otros proyectos relacionados con el desarrollo de nuevos productos ecológicos ultracongelados y la

aplicación de nuevas estrategias para minimizar la contaminación microbiológica de los alimentos ultracongelados.

Por otra parte, de la mano del Centro de Investigación Médica Aplicada (CIMA), se comenzó la investigación de la repercusión en la salud cardiovascular del consumo de verduras.

-VIRTO, ¡BUENOS DÍAS!

Información al consumidor

El teléfono de atención al cliente recibió cerca de un centenar de consultas sobre el modo de empleo de los productos, el posible contenido de alérgenos, etc.

En 2017 se publicaron en la página web hasta 30 vídeo recetas sencillas para ayudar al consumidor a alimentarse de manera saludable.



Además, se atendieron más de 200 consultas en Twitter.



Grupo de interés **Medio Ambiente**



GESTIÓN DE RESIDUOS

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA)

Como fruto de la campaña de sensibilización al inicio del año y mediante reuniones con los responsables de departamento y subcontratas, y con información expuesta en los tabloneros de anuncios y televisores de los comedores, se ha conseguido seguir aumentando la proporción de residuo que antes se destinaba a vertederos a una valorización más sostenible como la alimentación de ganado bravo o el compostaje. El resultado a final



del año ha supuesto el reciclado del 97,9% de los residuos generados por la empresa.

Anexo GRI-G4 Core/ Comprehensive



ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS

G4-1- Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordar dicha cuestión.

Para una empresa cuya materias primas provienen directamente de la naturaleza, la sostenibilidad cobra una relevancia máxima. Por ello, toda nuestra gestión debe ir encaminada a la minimización de la contaminación ambiental y favorecer el desarrollo social de la comunidad en la que se enclava la empresa.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 - Nombre de la organización.

Ultracongelados Virto S.A.

G4-4- Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Verduras ultracongeladas.

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización.

Polígono Industrial Parcela C. 31560 Azagra (Navarra).

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.

España

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

Sociedad Anónima.

G4-8 - Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).

Todo el mundo. Gran distribución, industria y Horeca.

G4-9 - Determine la escala de la organización, indicando: * número de empleados; * número de operaciones; * ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); * capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y * cantidad de productos o servicios que se ofrecen.

459 trabajadores.

Ventas por todo el mundo.

Toda la gama de vegetales congelados y mezclas con otros ingredientes ultracongelados.

G4-10 - a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).

DESCRIPCIÓN	MUJERES	HOMBRES
Indefinido tiempo completo	97	94
Indefinido tiempo parcial	4	0
Indefinido fijo discontinuo	48	101

Eventual a tiempo completo por obra	12	31
Eventual tiempo completo interinidad	2	5
Eventual tiempo completo de relevo	2	8
Eventual jubilación parcial	3	8
Navarra	146	204
La Rioja	34	75
Total	180	279

G4-12 - Describa la cadena de suministro de la organización.

Agricultores / Proveedores / Grupo Virto / Clientes.

G4-13 - Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: * cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; * cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); y * cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

No ha habido cambios significativos.

G4-14 - Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.

Tanto en la planificación operativa como en el desarrollo y la introducción de nuevos productos, se aplica el principio de precaución a la hora de seleccionar los proveedores. Se consideran los aspectos ambientales y sociales implicados.

G4-15 - Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.

Diez Principios del Pacto Mundial.

G4-16 - Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: **YY* ostente un cargo en el órgano de gobierno; **YY*** participe en proyectos o comités; **YY*** realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; **YY*** considere que ser miembro es una decisión estratégica.**

- CONSEBRO
- CNTA
- CEN
- ASEVEC (FIAB) (PROFEL)
- AECOC
- AIN
- OEITFL
- AETMD
- FORO INTERALIMENTARIO
- ADEFAN
- TRASA
- PACTO MUNDIAL
- CLUB DE MARKETING DE NAVARRA
- AINIA
- CLUSTER AGROALIMENTARIO DE NAVARRA

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

100%

ASPECTOS MATERIALES

G4-17 - a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.

- Ultracongelados del Duero
- Ulbasa

Ni Ultracongelados del Duero ni Ulbasa figuran en la memoria.

G4-20 - Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material dentro de la organización. * Si el Aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal y como se describen en el apartado.

Dentro de la organización.

G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.

Todos tienen cobertura dentro de la organización.

G4-21 - Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material fuera de la organización. * Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así. Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es material para las entidades. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización.

No se incluye en el informe.

G4-22 - Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.

No ha habido reformulaciones.

G4-23 - Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.

No ha habido cambios.

G4-18 - a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha

aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.

Metodología GRI. España.

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.

Los relativos a las infraestructuras de Ultracongelados Virto S.A.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 - Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad / Sociedad Civil
- Socios/accionistas
- Medioambiente

G4-25 - Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.

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.

G4-27 - Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.

No han surgido problemas con los grupos de interés.

G4-26 - Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un

grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.

La colaboración con los grupos de interés es continua pero no han participado directamente en la elaboración de la memoria.

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 - Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).

Año calendario.

G4-29 - Fecha de la última memoria (si procede).

31/05/2017

G4-30 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).

Anual

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

Iñaki Guardado

G4-32 - a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.

GRI G4 básica.

G4-33 - a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la

organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.

Por el momento, no está prevista la verificación externa de la memoria.

GOBIERNO

G4-34 - Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

Sociedad Anónima.

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56 - Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

Política de Gestión y Política Ética Empresarial.

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 en su totalidad 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 el consiguiente impacto en la hostelería y servicios de transporte locales. En particular, la inauguración del turno de fin de semana supuso un aumento en la demanda local de profesionales con perfil agroalimentario.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

Por la propia naturaleza del producto, 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 en base de polietileno que, por seguridad

alimentaria, no pueden proceder de materiales reciclados pero que son reciclables en forma de polietileno con otras aplicaciones. 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 2017 se han incorporado a la política de empresa los requisitos de ISO 50.001 en materia de eficiencia energética. Se han definido las líneas-base energéticas y se hace un seguimiento de indicadores de eficiencia con el propósito de optimizar el uso de la energía.

Agua

El consumo de agua subterránea captada del pozo, de acuerdo con los límites de captación establecidos en la Autorización Ambiental Integrada, se ha reducido significativamente en el último trimestre de 2017.

Emisiones

El proceso de envasado no genera emisiones atmosféricas significativas y las generadas por el sistema de climatización a pesar de ser equiparables a las domésticas, se han visto reducidas al modernizarse los equipos empleados en calefacción y aire acondicionado.

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 y aquel que contiene proteína animal que se destina a una planta de compostaje. Cuando no es posible

separación alguna, los residuos mezclados se destinan al vertedero comarcal. Este tipo de residuos ha sido reducido un año más gracias a las buenas prácticas de segregación por parte del personal.

Cumplimiento regulatorio

En 2017 no se han recibido multas o sanciones de ningún tipo. Tampoco se ha identificado internamente ningún incumplimiento legal en las auditorías internas.

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 y de materia prima. Por otra parte, dado que la mayoría del personal vive en la comunidad local, el transporte de personal no es significativo.

Mecanismos de Reclamación Ambiental

No se ha recibido ningún tipo de reclamación ambiental.

DESEMPEÑO SOCIAL

Prácticas Laborales y Empleo.

En 2017, siete mujeres y tres hombres tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad y todos ellos ejercieron su derecho a baja. Finalizada la baja, todos ellos se reincorporaron al puesto de trabajo y esta situación se mantuvo transcurridos 12 meses, por lo que el índice de reincorporación es del 100%.

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

El total de nuevas contrataciones ascendió a 70 personas, todas de la misma región de España,

aunque con distintos países de origen (España, Brasil, Bolivia, Bulgaria, Ecuador, Rumanía, Colombia, Marruecos, Argelia, Ecuador y Senegal).

En cuanto a la tasa de rotación, fue de un 8% en mujeres y un 28% 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, se respetó 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 eligió entre los representantes sindicales y abarcó todos los asuntos relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores.

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

En 2017 los principales motivos de accidente fueron los derivados de caídas o deslizamientos (esguinces, torceduras, golpes, cortes) seguidos de trastornos músculo-esqueléticos, como consecuencia de malas posturas o sobreesfuerzos (contracturas musculares, tendinitis, etc.).

Se obtuvo un índice de incidencia de 76,13 y un índice de gravedad de 1,75. La tasa de absentismo descendió al 4,0%. 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 operó a todos los niveles y participó activamente en la revisión de las evaluaciones de riesgos en las áreas de mantenimiento y expediciones.

Capacitación y educación.

La competencia de todo el personal fue evaluada siguiendo el mismo sistema de puntuación de 1 a 10. Solo el 1,5% del personal obtuvo una puntuación inferior a 6 puntos.

La siguiente tabla resume las horas de capacitación durante 2017 desglosadas por categoría y sexo:

Categoría laboral	Hombre	Mujer
Aspirante	30	30
Auxiliar	7	7
Especialista	8,15	8,15
Oficial 2ª	9	9
Oficial 1ª	20	No aplica
Encargado sección	14	14
Técnico	5	5
Responsable área	12,5	12,5
Director departamento	19	19

Diversidad e igualdad de oportunidades

Al igual que en 2016, el Consejo de Administración se compone de un hombre de menos de 30 años, tres 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 2017 no existieron diferencias retributivas entre sexos dentro de la misma categoría profesional.

Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales

Si bien estaban a disposición de los trabajadores diversas vías internas (comunicación a responsables, RR.HH., buzón de sugerencias, etc.) y externas (teléfono blanco de clientes, inspección de trabajo, etc.) no se han registrado denuncias o reclamaciones a este respecto.

DERECHOS HUMANOS

No discriminación

No se detectaron casos de discriminación bajo ninguna circunstancia.

Libertad de asociación y negociación colectiva

En 2017 comenzaron las negociaciones con el Comité de empresa para el convenio colectivo propio aplicables para 3 años.

Trabajo infantil

En 2017 no se ha contratado a ningún trabajador menor de edad.

Trabajo forzoso

Nunca se ha empleado este tipo de trabajo en la empresa.

Medidas de seguridad

Todo el personal de Control de Accesos conoce las políticas de Ultracongelados Virto y se refresca periódicamente su formación. Se ha reubicado y aumentado el número de cámaras de video vigilancia para prevenir problemas de seguridad en las instalaciones.

DERECHOS HUMANOS

Lucha contra la corrupción

No ha habido denuncias sobre corrupción en el entorno de la organización. Todos los miembros del Consejo de Administración conocen la Política Ética y no se han detectado riesgos relacionados con la corrupción en relación a ninguno de los grupos de interés.

Prácticas de competencia desleal

La práctica totalidad de los competidores de la empresa, son proveedores y clientes al tiempo que competidores, con los cuales existe una relación de respetuosas competitividad.

No consta demanda alguna por competencia desleal o comportamientos que afecten a la libre competencia.

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 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, riesgos de mala interpretación de su contenido o incumplimiento alguno 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. En el contexto social actual de incremento en la preocupación por una alimentación saludable, ninguno de los productos o servicios son cuestionados u objeto de debate público.

Privacidad de los clientes

La aplicación de los requisitos legales sobre protección de datos se ha mantenido como en años anteriores y no se han recibido reclamaciones sobre privacidad o fuga de datos de clientes.

Virto
group 



Network Spain
WE SUPPORT