

TASUBINSA 2019

REPORTE PARA PACTO MUNDIAL

30/07/2020

Informe de Gerencia

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

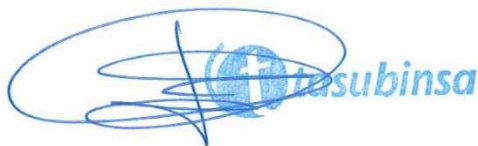
En Pamplona, a 05-08-2020.

Me complace comunicar que Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A. (TASUBINSA) renueva en 2020 su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. A lo largo de 2019 hemos apoyado estos principios mediante el refuerzo de las prácticas puestas en marcha en años anteriores, así como a través de la implantación de nuevas iniciativas. El Pacto Mundial y sus principios forman parte de nuestra estrategia y cultura empresarial, y las acciones cotidianas desarrolladas en nuestra actividad diaria dan fe de ello. TASUBINSA comunica este compromiso a sus partes interesadas y al público en general, siendo el presente documento reflejo de este compromiso.

Durante 2019 hemos desarrollado acciones en áreas ya trabajadas en ejercicios anteriores, como la atención a la diversidad y las políticas de igualdad y conciliación. También se han producido avances en aspectos medioambientales, y en la transmisión de parte de los principios a nuestros proveedores. Por otra parte se han llevado a cabo nuevas iniciativas enmarcadas en la aproximación a la Excelencia en la Gestión Empresarial.

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

Atentamente



D. Javier Lagunas Lafuente
Director Gerente

INFORMACIÓN GENERAL

Tasubinsa (Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra S.A.) es una empresa sin ánimo de lucro que trabaja en Navarra, declarada de utilidad pública e imprescindibilidad por el Gobierno de Navarra y cuya Misión es **la integración laboral y social de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y del desarrollo, prestando un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social.**

El capital social de Tasubinsa lo compone Anfas (78%) y Grupo Ilunion S.L.U. (22%), que nombran su Consejo de Administración, formando el mismo.

Tasubinsa se constituye en 1989 por un acuerdo entre Anfas (Asociación Navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias) y el Gobierno de Navarra. A partir de esa fecha se deriva la gestión del trabajo de personas con discapacidad (Centros Especiales de Empleo) y de los Centros Ocupacionales a una empresa con personalidad jurídica propia. A nivel laboral, la realidad de Tasubinsa a lo largo de sus 25 años de vida ha variado desde su creación: de unos trabajos manuales bastante sencillos ha pasado a desarrollar procesos integrales en plantas industriales dotadas con maquinaria industrial, siempre manteniendo el foco en la generación de empleo para personas con discapacidad.

Actualmente 1460 personas integran Tasubinsa, de las cuales el 84.72% tienen algún tipo de discapacidad. 885 trabajan en el Centro Especial de Empleo y 575 son atendidas en modalidad ocupacional en 13 plantas distribuidas por toda la geografía navarra.

- Dirección: Polígono Ind. Arazuri-Orcoyen, calle C naves 9-11. 31070 Arazuri (Navarra).
- Dirección web: www.tasubinsa.com
- Director Gerente: Javier Lagunas Lafuente.
- Fecha de adhesión: 06/04/2011.
- Número de empleados: 885.
- Ventas 2019: 18.601.722€.
- Ingresos 2019: 30.804.366€.
- Ayudas financieras recibidas de gobierno: 12.252.331€
- Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Administración, Familias de personas con discapacidad intelectual (seleccionados según nivel de influencia en la gestión tras reflexión estratégica y diagnóstico RSE de 2010).
- Difusión del presente informe: Página web, publicaciones de la entidad, foros conjuntos con Administración Pública.

PRINCIPIO 1



“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

El respeto a este principio está implícito en los valores de Tasubinsa:

- TASUBINSA mantiene su independencia y la de sus órganos de gestión, desde el respeto y la colaboración con todas las organizaciones, entidades, asociaciones, administraciones, etc. que componen la sociedad Navarra.
- Las actuaciones de TASUBINSA tienen como eje a la persona con discapacidad intelectual y están encaminadas a mejorar su calidad de vida, día a día.
- Los valores de TASUBINSA, su misión y visión son públicos, se comunican interna y externamente, y están disponibles para su consulta así como los principales indicadores.
- Tasubinsa es una organización íntegra en todas sus decisiones, y gestiona el capital en servicio de las personas que conforman la organización, lo que se traslada a las políticas.
- Nos comprometemos a dar respuesta a todas las necesidades de nuestros clientes y respondemos a sus sugerencias a través de los sistemas de mejora.
- Nos orientamos a garantizar la calidad en el producto y a mantener y desarrollar la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.
- Las personas de la organización conocen los aspectos fundamentales del entorno para poder evaluar las principales tendencias de los indicadores internos.
- Todo el personal trabaja para ser líderes en el sector realizando su trabajo con motivación y respeto a las personas y su diversidad.

Esto tiene su reflejo en el Convenio Colectivo que rige las relaciones con los trabajadores, así como en el Plan de Conciliación. Asimismo, Tasubinsa informa a sus clientes sobre la seguridad de los productos y servicios prestados, mediante las políticas de Calidad y las revisiones conjuntas con los mismos.

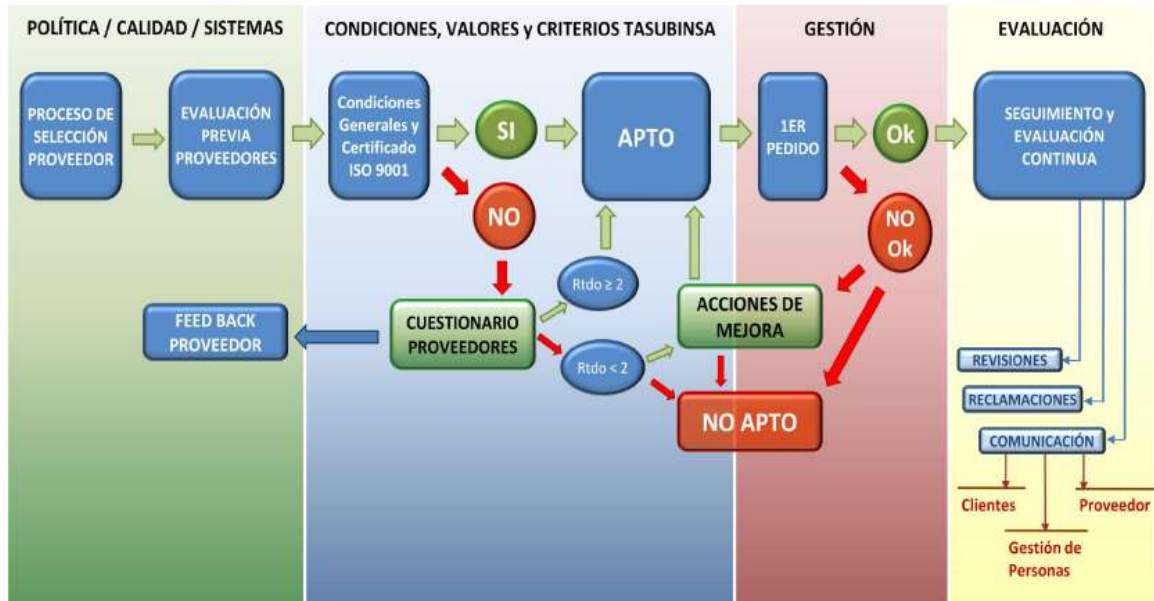
Tasubinsa utiliza su página web corporativa, la revista, la intranet, RRSS y el manual de acogida para difundir e informar a sus empleados sus principios y valores.

PRINCIPIO 2



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

Desde Tasubinsa dentro del Plan de Homologación de Proveedores, se llevó a cabo un diagnóstico para la evaluación de factores de riesgo en Derechos Humanos en la cadena de suministro, en base al siguiente esquema:



- POLÍTICA / CALIDAD / SISTEMAS:** Esta fase primera es la que determina qué tipo de proceso de selección se va a realizar en la empresa, considerando las políticas internas de ésta en general, su política de calidad, y los sistemas implantados. Las siguientes fases, por lo tanto, se derivan de las decisiones adoptadas en esta primera fase. En nuestro caso, proceder a realizar una evaluación previa de los proveedores a través de procesos estandarizados, e informar a éstos del resultado.
- CONDICIONES, VALORES y CRITERIOS TASUBINSA:** En esta segunda fase, se determinan las condiciones y requisitos que el proveedor/producto, para satisfacer las necesidades de la empresa. En este sentido, estamos hablando de condiciones comerciales, técnicas y económicas, pero también de requisitos basados en valores o principios defendidos por Tasubinsa (un proveedor potencial que no cumpla la Ley, por ejemplo, podría ser descartado). Una vez definidas las prioridades y condiciones necesarias para Tasubinsa, se trasladan al proveedor para su concurso, directamente o a través de un cuestionario, y se determina si éste es o no apto. Si las circunstancias lo permiten, el proveedor podrá volver a concursar tras realizar las acciones de mejora pertinentes.
- GESTIÓN DE PROVEEDORES/ PEDIDOS:** Habiendo realizado la selección previa del proveedor, se pasa a poner en práctica la relación con éste a través de un primer pedido o contratación. El resultado de esta primera relación comercial, determinará si el proveedor pasa a considerarse 'proveedor consolidado' de Tasubinsa, si precisa realizar algunas mejoras para llegar a ello, o si, en el peor de los casos, debe ser descartado.
- EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO:** Esta última fase se centra en los llamados 'proveedores consolidados' o habituales de la empresa, y en las relaciones que se dan con ellos. Se trata de evaluar de forma sistemática las interacciones que existen, revisar las condiciones y criterios si resulta necesario, atender, investigar y resolver las reclamaciones que pudieran surgir y, por último, informar a los distintos grupos de interés sobre estos aspectos: A los clientes, por cuanto últimos destinatarios de los bienes y servicios de la empresa, a los proveedores, por cuanto parte interesada en conocer el grado de satisfacción que produce, y, finalmente, con el área de gestión de personas, responsable de las reclamaciones a los proveedores de servicios.

En base a ello la relación de Tasubinsa con sus proveedores se están fundamentados en los siguientes principios:

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA DE COMPRAS DE TASUBINSA Y SU RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

1) Transparencia y legalidad

En Tasubinsa, el estricto y riguroso cumplimiento de la Ley, así como la transparencia informativa a todos los niveles, son condiciones irrenunciables presentes en todas nuestras actividades, y que están sujetas al escrutinio de las instituciones y la sociedad por igual. Por ello, la relación con nuestros proveedores, así como con los restantes grupos de interés, debe basarse necesariamente en ambas premisas.

2) Buena fe y honestidad

Más allá del estricto cumplimiento de la Ley, en Tasubinsa creemos en la buena fe y honestidad como pilares en la relación con nuestros grupos de interés, desde el cumplimiento de que las mejores relaciones, estables y duraderas, se forjan a partir del buen entendimiento, la actitud constructiva y la empatía.

3) Espíritu de colaboración y cooperación

Los proveedores, como protagonistas de la cadena de suministro, son parte esencial del sistema productivo de la empresa. Desde esta perspectiva, en Tasubinsa pensamos que los proveedores forman parte de la empresa, y que por tanto, sus puntos de vista y aportaciones son importantes. Creemos que las relaciones deben basarse en la búsqueda del beneficio para todas las partes, y que la colaboración y cooperación activas entre empresa y proveedor producen mejoras, sinergias e innovación. Con la comunicación fluida, la búsqueda de la mejora continua y la escucha activa como bases relacionales, entendemos que ambas partes pueden alcanzar beneficios y mejoras extraordinarios, más allá del alcance de la relación contractual.

4) Respeto por el entorno y el bienestar social

Tasubinsa es una empresa fuertemente comprometida con la sociedad y su entorno, entendidos en el sentido más amplio. El desarrollo y promoción social, así como la preservación y protección del medio natural son objetivos consustanciales a la organización. En ese sentido, esperamos de nuestros proveedores un compromiso acorde, y aplaudimos la vinculación voluntaria con iniciativas destinadas a la mejora social y/o medioambiental. Igualmente, brindamos nuestro apoyo y asesoramiento a los proveedores que quieran apostar por un modelo de funcionamiento y desarrollo más sostenible.

Política general de compras de Tasubinsa

La misión y objetivos que definen y amparan la actividad de Tasubinsa se basan en los siguientes valores siempre presentes:

- **Orientación hacia las personas con discapacidad intelectual**
- **Sostenibilidad**
- **Independencia**
- **Compromiso con los resultados**
- **Innovación y mejora continua**
- **Integridad**

En consonancia con tales valores, y con el ánimo de aplicar a la gestión de compras la política de sostenibilidad de la empresa, se establecen cuatro principios básicos que impregnarán todas las operaciones realizadas por Tasubinsa con sus proveedores, siendo exponente público del estilo y personalidad empresarial de la compañía, así como de su compromiso hacia la sostenibilidad.

Transparencia y Legalidad: Tasubinsa cumple escrupulosamente sus deberes legales, y espera de sus socios comerciales otro tanto.

Buena fe y honestidad: Tasubinsa cree en relaciones claras y bienintencionadas basadas en el diálogo y la empatía, que sirvan para desarrollo y beneficio de todas las partes.

Espíritu de colaboración y cooperación: Tasubinsa apuesta por relaciones comerciales basadas en la colaboración, que conduzcan a sinergias, mejoras y mayor competitividad entre los socios.

Respeto por el entorno y el bienestar social: La empresa forma parte activa de la sociedad y su entorno y debe, por tanto, velar y trabajar en pos de su bienestar y desarrollo.

Condiciones necesarias para ser proveedor de Tasubinsa

En toda relación comercial con Tasubinsa, deberán garantizarse los siguientes aspectos:

- **El cumplimiento de la Ley – local, nacional e internacional – que aplique a las partes.**
- **En particular, el apoyo y fomento de la LISMI.**
- **El respeto del las costumbres locales y el principio de buena fe.**

El no cumplimiento presente o futuro de estas condiciones podrá dar lugar al cese de la relación comercial y contractual.

Cuestiones e iniciativas valoradas positivamente

Tasubinsa asume y promueve un fuerte compromiso público con la sociedad y su entorno, y por lo tanto, muestra preferencia por socios comerciales igualmente comprometidos.

Por ello, y dependiendo de cada proceso concreto, aspectos como los siguientes (entre otros) pueden ser considerados una ventaja, haciendo más atractiva y competitiva la oferta del proveedor.

- **Adhesión a las convenciones de la OIT, la Declaración de DDHH.**
- **Disponer de un código ético o de conducta.**
- **Certificaciones relacionadas con la sostenibilidad.**
- **Políticas de transparencia, no corrupción, participación.**
- **Compromiso con iniciativas oficiales para la mejora ambiental.**
- **Realizar memoria de sostenibilidad, con GRI/AA1000/otras.**
- **Disponer de políticas públicas sociales, laborales, etc.**

PRINCIPIO 3



“Las entidades deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

El respeto a este principio queda reflejado en la existencia de un convenio colectivo aprobado por los representantes de los trabajadores. Dicho convenio afecta a todos los trabajadores, fijos o temporales, con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en la legislación vigente, especialmente aquella que regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Los ámbitos regulados son: clasificación del personal, promoción profesional, periodo de prueba, jornada y calendario laboral, vacaciones, seguridad y salud, permisos, excedencias, reducciones de jornada, formación y jubilaciones.

El último convenio firmado es con fecha del 2017, con un periodo de duración de 3 años.

A lo largo de 2019 se ha avanzado en los sistemas usados por Tasubinsa para comunicar e informar a sus trabajadores:

Sistema	Descripción
Pantallas Informativas	Presentes en las plantas, ubicadas en las zonas de descanso, a través de las cuales se difunde información actualizada sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como sobre la actualidad acontecida en la empresa. Siempre, conforme a los criterios de <i>lectura fácil</i>
Tasuinforma	Boletín informativo de periodicidad mensual que se entrega a todas las personas trabajadoras y usuarias de Tasubinsa con la información más destacada del mes
Tablones de Anuncios	Bajo directrices de lectura fácil, se informa periódicamente de contenidos interesantes y adaptados, además de información sobre noticias aparecidas en prensa sobre Tasubinsa
Consejo de Participación Personas Usuarias	Canal a través del cual, bianualmente, las personas usuarias de Centro Ocupacional de Tasubinsa exponen sus peticiones, sugerencias y/o reivindicaciones a la dirección de la empresa, a través de los equipos de ajuste
Consejo de Participación Familias	Canal a través del cual, bianualmente, las Familias/tutores de las personas usuarias de Centro Ocupacional de Tasubinsa exponen sus peticiones, sugerencias y/o reivindicaciones a la dirección de la empresa.
Tasuideas	Canal de comunicación a través del cual todas las personas de Tasubinsa pueden transmitir sus sugerencias e ideas de mejora a la dirección de la empresa. Toda idea propuesta es revisada por un equipo evaluador, el cual dará una respuesta motivada a la misma
Tasuvida	Revista corporativa donde se da especial peso al personal de Tasubinsa, así como a información de interés para nuestro colectivo, buenas prácticas de la entidad, entrevistas, etc. Con una tirada de 2.000 ejemplares, se distribuye internamente a todas las personas de Tasubinsa, y externamente a empresas cliente, administraciones públicas, y otras entidades del sector. Además, a través de la plataforma web, se tiene acceso a la edición digital de esta publicación
Facebook y Twitter	Aprovechando las nuevas tecnologías y su difusión, a través de ellas se comunican las noticias de interés, así como actividades realizadas por parte de Tasubinsa.
Web Tasubinsa	www.tasubinsa.com Página web corporativa, a través de la cual se muestra qué es Tasubinsa, sus servicios, noticias
Jornadas de Puertas Abiertas	Dirigidas a familiares, empresas, centros educativos, administraciones públicas..., para acercar la realidad de Tasubinsa a la sociedad navarra

Sistema	Descripción
Aplicaciones móvil (TokApp School)	Comunicación instantánea y rápida entre empresa y personas de Tasubinsa y familiares .

En 2012 Tasubinsa aprobó su “**Plan de Igualdad**” y su “**Plan de Conciliación**”, obteniendo el “**Sello Reconcilia**” que otorga la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, incluyendo numerosas acciones de mejora en este sentido:

Situación	Medidas de Conciliación y Política de Igualdad
Apoyo Profesional	Formación, programas de intercambio entre centros, tutorías, reciclaje
Contratación	Fomento jubilación parcial, sustituciones por bajas
Flexibilidad laboral	Abandono por emergencias, horario de reuniones, permiso no retribuido y cotizable, permiso por vacaciones escolares, permiso recuperable por hospitalización o enfermedad grave familiar, reducción de jornada, teletrabajo
Retribución flexible	Cheque guardería, restaurante, alquiler de viviendas, adquisición equipo informáticos
Servicios a las personas	Aguinaldo, celebraciones empresa, información para viajes y ocio, jornada de puertas abiertas para profesionales y sus familias, jornada de puertas abiertas para familias, orientación nutricional, reducción gasto combustible, reducción tiempo desplazamiento

PRINCIPIO 4



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

Dada nuestra actividad, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. Nuestro objeto es la generación de empleo para personas con discapacidad, preferentemente intelectual. Para ello se llevan a cabo distintas actividades industriales como la subcontratación de trabajos, prestación de servicios de jardinería y limpieza, lavandería industrial, almacenaje y distribución...Las condiciones de trabajo (horarios, carga de trabajo, prevención de riesgos laborales, etc.) están reguladas en el convenio colectivo y controladas por el Comité de Empresa y sus subcomités (Seguridad y Salud e Igualdad). El número de horas de trabajo viene establecido en el artículo 16:

Artículo 16. Jornada laboral.

El tiempo de trabajo real y efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Asimismo en la jornada laboral los trabajadores con una jornada diaria superior o igual a 6 horas, que no sea personal de oficinas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos, que se disfrutará en dos descansos o en uno único a mitad de jornada, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo real y efectivo. No se realizará ningún otro descanso. Durante los descansos diarios se permanecerá en el Centro de Trabajo.

Estos descansos no se aplicarán al personal de oficinas que ya disfruta de una reducción de jornada a cuenta de ese descanso.

GRUPO	CATEGORÍA	JORNADA ANUAL	DISTRIBUCION IRREGULAR JORNADA
GRUPO 1			
GRUPO 2			
GRUPO 3		1692	102
GRUPO 4			
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCION	1692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	1692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	1622	98
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	1622	98
	OPERARIO NIVEL 3	1622	98
	OPERARIO SMI	1622	98

En el 2019 Tasubina renueva el “sello azul” que Mutua Navarra otorga por la apuesta por la promoción de la salud de las personas, a través de entornos laborales más seguros y saludables.

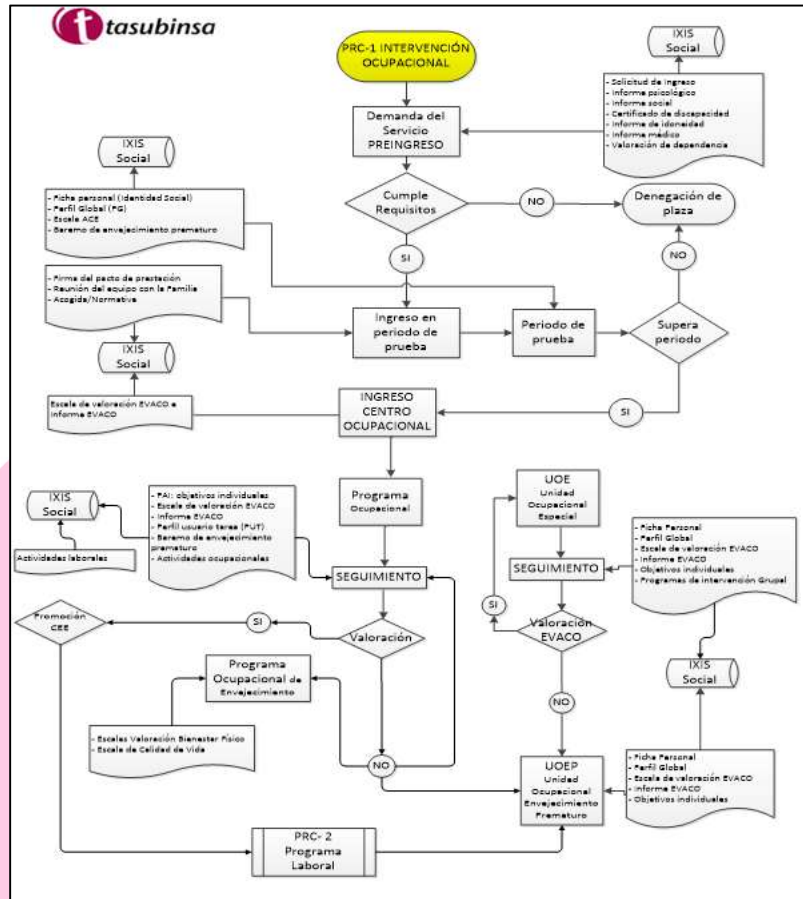
PRINCIPIO 5



“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en Tasubinsa, ya que tanto para la contratación de trabajadores por parte de Tasubinsa como para su ingreso en la parte de Centro Ocupacional en el caso de personas con discapacidad intelectual, es condición necesaria la mayoría de edad.

Existe una alianza con el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno de Navarra orientada a que todas las personas con discapacidad intelectual



accedan en TASUBINSA al recurso que más se adecúe a sus condiciones individuales, mediante la realización de un plan individual que permita alcanzar su máximo desarrollo personal y social. En el marco de dicha alianza se ha establecido que no debe haber lista de espera por parte de ninguna persona con discapacidad intelectual.

El primer requisito es un informe generado por los Equipos de Valoración y Orientación del Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno de Navarra (EVO's), en el que se decide la modalidad a la que la persona con discapacidad intelectual va a ser asignada. A partir de ese momento se inicia el proceso de Intervención Ocupacional, en el que la adecuación a la modalidad asignada es revisada por Asuntos Sociales y TASUBINSA.

Trimestralmente se realizan reuniones con los EVO's para analizar la adecuación de las personas a las modalidades a las están asignadas. TASUBINSA presenta un informe con sus propuestas, pasando a estudiar y valorar cada caso individualmente.

Tasubinsa colabora con el Departamento de Calidad de Asuntos Sociales en el desarrollo de normas y procesos que aseguren la asignación de la modalidad más adecuada a cada persona con discapacidad intelectual.

PRINCIPIO 6



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

En este aspecto ha habido una importante evolución en los últimos años, destacando los siguiente hitos:

	Año
POLITICA DE CONTRATACION	2008
SISTEMA SUGERENCIAS	2009
DEFINICION PUESTOS TRABAJO PROFESIONALES	2009
ESCUESTA SATISFACCION	2010
PLAN IGUALDAD	2011
PLAN CONCILIACION “SELLO RECONCILIA”	2011
POLITICA GESTION PERSONAS	2012
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO	2012
LEY DE TRANSPARECIA	2013
ENCUESTA SATISFACCION Y CLIMA LABORAL	2015
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL	2016
RENOVACIÓN POLÍTICA DE GESTIÓN PERSONAS	2018
RENOVACIÓN “SELLO RECONCILIA”	2018
POYECTO SILECA	2018
APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	2018
NOMBRAMIENTO DE DPO ANTE LA AEPD	2019
CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	2019
RENOVACIÓN “SELLO AZUL”	2019
RENOVACIÓN “SELLO RECONCILIA”	2019

Uno de los principios básicos en la Política de Gestión de Personas de Tasubinsa es la promoción interna. Como capacitadores de personas con diferentes capacidades, una de las líneas básicas es dar oportunidad de acceso y promoción al personal interno. Para ello, no sólo los procesos de selección se publican internamente, sino que además se recogen las necesidades de formación en el Plan General de aquellas personas que tiene actitud y deseos de promocionar.

Asímismo dicha Política indica que en ningún caso será admitida ninguna discriminación respecto al origen, nacionalidad, religión, raza, sexo, discapacidad o edad por parte de otro empleado de la empresa. En Tasubinsa trabajamos con la diversidad, y las conductas y actitudes deberán ir en línea con este principio básico.

El Plan de Igualdad y Conciliación de Tasubinsa aborda los aspectos de acceso, selección y contratación, formación, promoción, retribución y conciliación.

En 2019 porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados es el siguiente:

Directivos frente a empleados	1,01%
Directivos mujeres	44,44%
Directivos hombres	55,56%
Mujeres	42,46%
Hombres	57,54%
Mayores de 45 años	60,89%
Mujeres	35,78%
Hombres	64,22%
Menores de 30 años	7,37%
Mujeres	45,45%
Hombres	54,55%
Empleados/as no nacionales	2,91%
Mujeres	30,77%
Hombres	69,23%
Empleados/as con contrato fijo	75,42%
Mujeres	44,15%
Hombres	55,85%

*Datos a 31 de diciembre 2019

PRINCIPIO 7


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

En 2007 Tasubinsa realizó un diagnóstico del impacto de sus actividades en el entorno, desde el punto de vista medio ambiental. Dicho diagnóstico dio como resultado un impacto mínimo en términos de emisiones, vertidos y residuos. A pesar de ello y como fruto de una reflexión compartida con sus principales clientes, Tasubinsa decidió llevar a cabo las acciones necesarias para certificarse según la norma ISO 14001 e implantar la misma en aquellos centros de trabajo con una actividad industrial más intensa: Arazuri, Tudela y Beriain.

De manera anual esta certificación se ha ido renovando y además en el 2018 Tasubinsa incluyó dentro de la certificación ISO14001 también la División de Servicios en sus actividades de jardinería y limpieza.

Como parte de la sistemática implantada anualmente se diseña un programa de actuaciones medio ambientales:

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2019	
ACCIONES	
General	
Actualización de la Legalización de instalaciones de TASUBINSA	
Legalización de las instalaciones termicas de Burlada, Elizondo nave y Sangüesa	
Actualización de las instalaciones frigoristas de Beriain y Tudela	
Revisiones por OCA de la instalaciones termicas de Lakuntza, Caserio Elizondo, Lakuntza, San Adrian y Orkoien	
Calucar huella de carbono general para seguiminto anual	
Calcular huella de carbono con calculadora del ministerio de agricultura	
Mejorar captura de información de los vehículos	
Establecer ratios en los centros de San adrian, Tafalla, Villatuerta, Burlada y Orkoien para que controlen el consumo de gasoil	
Reducir el consumos eléctrico en Plantas	
Sustitución luces actuales por LEDS en Elizondo	
Sustitución luces actuales por LEDS en Servicios	
Mejorar la gestión de químicos	
Puesta en común de los químicos empleados en las plantas para ver los productos comunes	
Establecer criterios para la introducción-unificación de los químicos en axapta	
Estudiar autogeneración de energía	
Ver posibilidades de autogeneración eléctrica con empresa externa	
Analizar la posibilidad de la instalación de placas solares	
Arazuri	
Reduccion consumo de plastico 3 %	
Contactar y pedir oferta a nuevos proveedores de plasticos	
Estudio del comportamiento de diferentes plasticos (nuevos proveedores)	

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2019
Estudio modificacion parametros del horno (reduccion Tª y /o velocidad)
Decision final y analisis del resultado
Reduccion consumo de papel 2 %
Analizar proceso de VW y valorar posibilidad de modificar formato del papel a uno mas pequeño
Toma de decision
Reduccion generacion residuo carton 2 %
Ofrecer a otras plantas cajones de carton
Analizar procesos VW y ver opciones de reduccion de carton
Analizar procesos Melton y ver opciones de reduccion de carton
Berriain
Reducir el ratio de agua consumida un 5%
Analizar si hay fuga de agua
Campaña para un uso correcto del agua
Reducir el ratio de palets / producción 5%
Optimización de embalajes
Reutilización de palets
reducir el ratio de plástico / producción un 5%
Optimización de embalajes
Tudela
Reducir la generación de residuos plástico (granza) un 2% (kg reciclado(alser)/kg transformado)
Moler Isplen, actualmente va a Alser, para utilizarlo en la inyección de otras referencias.
Instalar un molino con válvula mezcladora para moler las coladas del molde 450807
Consultar con el cliente la posibilidad de utilizar reciclado en las nuevas referencias de HEIDE
Reducir el consumo de agua un 2% con respecto al año 2017
Realizar un tratamiento de aguas dosificado para refrigeradores de inyección.
Ralizar campaña de sensibilización para evitar despilfarros en el consumo de agua
Mejorar la eficacia en el consumo de Gas en un 2%
Llevar a cabo los programas de mantenimiento establecidos con el servicio subcontratado
Comprobar en cada informe emitido los resultados de los parámetros: Contenido de O2 y Tª de Humos
Mejora la eficacia en el consumo de Gasoil un 2%
Mejorar la captura de información de los vehículos
Incluir un ratio de control en la excel de seguimiento
Servicios-Orkoien
Reducir el consumo de agua en un 5 %
Controlar el agua mensualmente como ratio según el número de trabajadores
Controlar mensualmente el contador para evitar fugas
Analizar los resultados
Reducir el consumo eléctrico en un 5%
Controlar el consumo eléctrico en ratio según el número de trabajadores
CAMBIAR LEDS EN PLANTA

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2019
Analizar los resultados
Reducción de consumos gasolina/gasoil 5%
Renovación de flota y maquinaria
Analizar los resultados



PRINCIPIO 8



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

En 2010 Tasubinsa realizó un diagnóstico RSE en base a la metodología InnovaRSE desarrollada por el CRANA (Centro de Recursos Ambientales de Navarra). En la dimensión ambiental se consideran los siguientes aspectos:

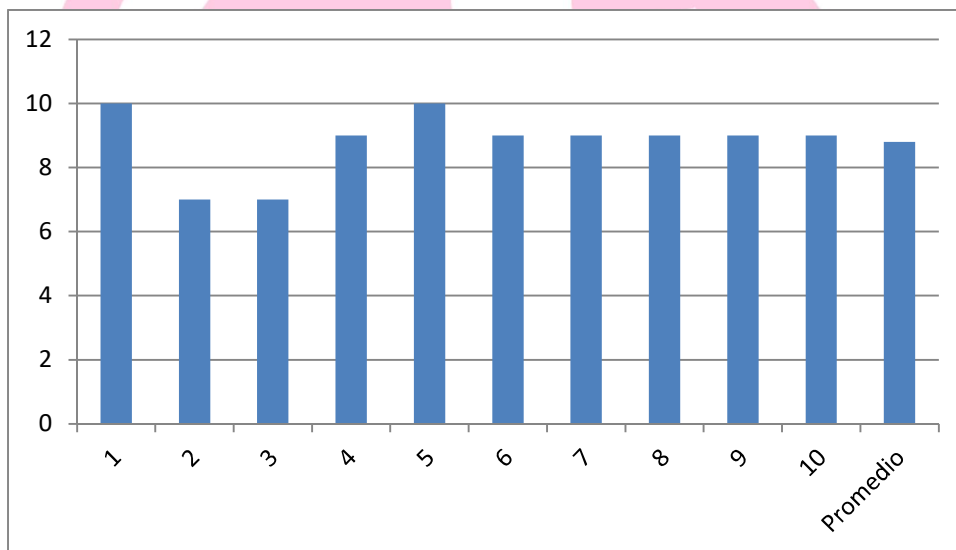
- La empresa cuenta con una Política Ambiental, que está explicitada y es conocida por todas las personas de la empresa, incluidas clientela, proveedores/as y alianzas.
- Existe un Sistema implantado de Gestión Ambiental con **objetivos y metas** completamente desplegados, que conforman un **Programa Ambiental** totalmente alineado con la Política Ambiental de la empresa y se somete sistemáticamente a auditorías internas ambientales.
- La empresa utiliza **indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales** referentes a agua, energía y combustibles, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumos.
- La empresa cumple toda la **legislación aplicable en la gestión de los residuos**, utiliza indicadores para el control y la mejora en esta materia y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la reducción, reciclado y valorización de los residuos.
- La empresa cumple toda la **legislación aplicable en cuanto a la identificación y control de los vertidos**, utiliza indicadores para el control y la reducción de éstos y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización de los vertidos.
- La empresa cumple la **legislación aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmósfera**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de emisión. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización las emisiones y además de forma voluntaria calcula, reduce y compensa sus emisiones favoreciendo el plan de acción por el clima de Navarra.
- La organización cumple la **legislación aplicable en materia de ruido**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de ruido. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización del ruido emitido.
- La empresa cumple con toda la **legislación aplicable con respecto a los envases y embalajes** que utiliza en la comercialización de sus productos. Cuenta con medidas implantadas según sea apropiado de envases retornables, cambios de formato, o

sustitución de materiales en los envases y embalajes; así como una vigilancia ante nuevas formas de transporte de envase de productos.

- Las **actividades de formación ambiental** alcanzan a todas las personas de la empresa y están planificadas como fruto de la Política ambiental del SGA y en línea con las estrategias de la empresa. Se han introducido en la formación nuevos conceptos como Ecodiseño o Análisis de Ciclo de Vida del Producto. Además, se participa junto a la clientela y proveedores/as en otros grupos de investigación ambiental.
- La empresa cuenta con alguna **Certificación Ambiental** a nivel nacional o internacional, a partir de alguna herramienta sencilla (Evaluación de Impacto Ambiental, Análisis de Legislación Ambiental, Auditoría energética).

Los resultados del diagnóstico fueron los siguientes:

Dimensión Ambiental	DA1	DA2	DA3	DA4	DA5	DA6	DA7	DA8	DA9	DA10	Promedio
Percepción cualitativa (1-10)	10	7	7	9	10	9	9	9	9	9	8,8



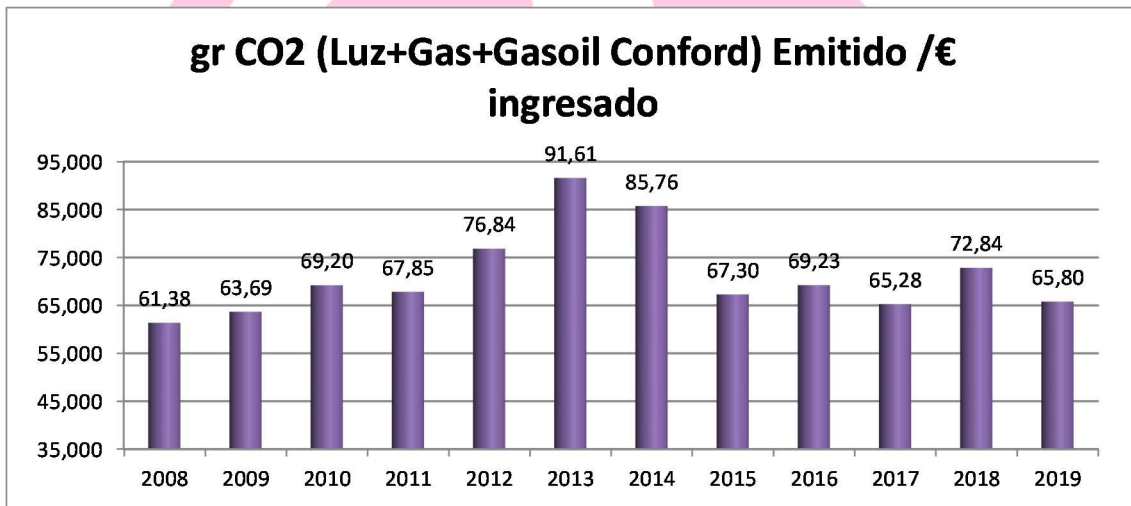
PRINCIPIO 9



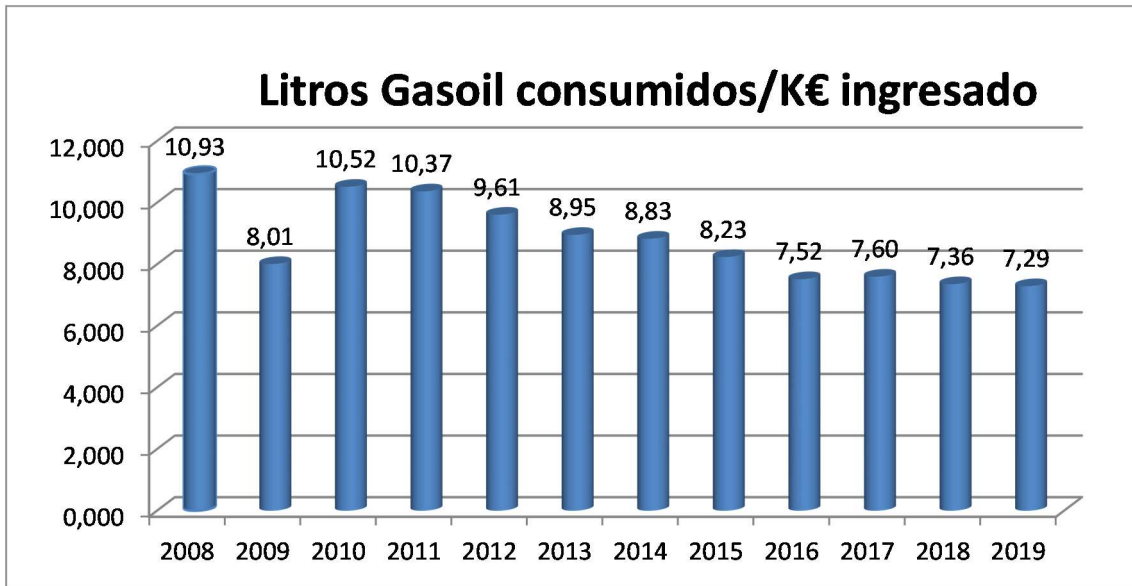
“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

En 2019 Tasubinsa ha realizado multitud de acciones encaminadas a la difusión del medioambiente, tal y cómo puede comprobarse en los diferentes puntos del Programa (Principio 7). El desempeño ambiental se evalúa a través del cumplimiento de los objetivos de los programas de gestión ambiental y de los resultados del seguimiento de los aspectos ambientales significativos en cada planta, así como de la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en las plantas de Arazuri, Beriain, Tudela y Servicios-Orkoien, podemos valorar positivamente el desempeño ambiental en nuestra organización, afirmando que los resultados están en consonancia con la política ambiental y con el plan estratégico elaborado por Gerencia.

La evolución de los resultados a nivel global de Tasubinsa en la emisión de CO2 es la siguiente:

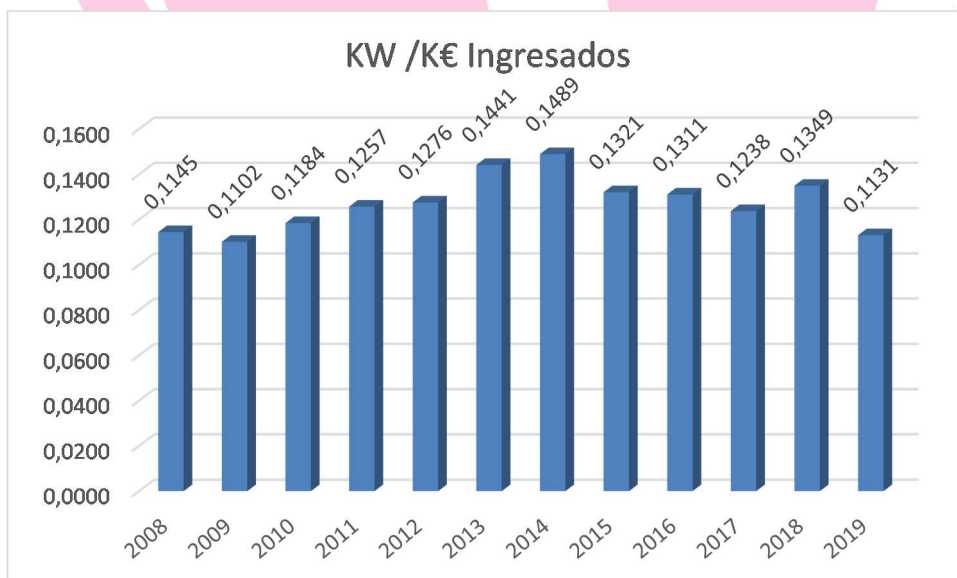


El motivo del aumento de emisión de CO2 en los años 2012 y 2013 es por la nueva actividad de la lavandería, que comenzó en mayo de 2012. Uno de los objetivos ha sido la de segmentar adecuadamente los consumos de gas en función de su destino final, es decir producción o confort. Esto se empezó diferenciar a partir del 2013. En el 2017 nos mantenemos en misiones por debajo de las del año 2010, pero en 2018 se produce un ligero aumento debido a un aumento del consumo de KW de confort. En 2019 reducimos el consumo de KW de confort volviendo a niveles de 2017.



Se puede observar que el consumo de gasoil, se ha ido disminuyendo debido a que se han ido sustituyendo parte de las calderas de gasoil por gas natural. Desde le 2016 el consumo está estabilizado, reduciendo considerablemente el CO2 emitido a la atmosfera por este motivo.

En cuanto al consumo de Electricidad (KW) desde el 2016 Tasubinsa está dentro de un proyecto de ahorro en consumo de electricidad, realizando para ello un cambio del sistema de iluminación de las plantas a luminarias LED, lo cual nos lleva a un consumo más eficiente. De igual manera el parque de máquinas de inyección se va renovando con máquinas inyectoras eléctricas con un mejor consumo eléctrico.



Cada año, el desempeño ambiental es comunicado a todas nuestras partes interesadas a través de un artículo dentro de la revista de la Organización (Tasuvída) y a través de la página web de Tasubinsa (www.tasubinsa.com).

PRINCIPIO 10

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

Tasubinsa ha llevado a cabo acciones puntuales para asegurar la transparencia, como el Plan de Homologación de Proveedores mencionado en el Principio 2 o el requisito de doble firma por parte de componentes del Equipo Directivo en contratos y documentos oficiales.

Tasubinsa continua trabajando en este punto y como frutos de ello:

- Anualmente se realiza una auditoria de las cuentas de la Organización.
- Se publica la Memoria anual, la cual se distribuye a todas las personas de la Organización y se publica en la web de Tasubinsa (www.tasubinsa.com).
- Desde el año 2013 y de acuerdo con la Ley de Transparencia, se hace público a través de la página web de Tasubinsa (www.tasubinsa.com) el Informe de Transparencia, en el cual se indica a nivel organizativo por quienes está formado (organigrama de la empresa, órgano de gobierno) y a nivel económico el estado de cuentas y retribuciones.
- Desde el 2017 se está trabajando en la implantación de un plan de Prevención de Riesgos Penales (Sistema Compliance), de manera que aseguramos el cumplimiento normativo tanto interno como externo. En el 2019 se aprobó por parte del Consejo de Administración la constitución del Comité de Cumplimiento, como órgano de seguimiento y control del sistema y el Manual de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.
- Durante el 2019 se ha realizado la adecuación al nuevo Reglamento General de Protección de datos y se ha nombrado a un DPO ante al AEPD, asegurando el cumplimiento normativo y el uso correcto de la información.