



INFORME DE PROGRESO 2019

José María Lázaro, S. A. -
TAISI



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A.

D^a RUTH LÁZARO TORRES, en su condición de Directora General de la Empresa JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A. – Taisi, asociada a la Red Española del Pacto Mundial, DECLARA:

Primero. - Que renueva el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios, referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Segundo. - Que nos comprometemos a apoyar y desarrollar esos Principios dentro de nuestra esfera de influencia y a hacer del Pacto Mundial y sus Principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra Empresa, así como a involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los ODS.

Tercero. - Que en el Informe de Progreso 2019, hemos incorporado una referencia específica a los ODS, ya que, a lo largo de 2018, 2019 y 2020 hemos llevado a cabo actuaciones para la integración de los ODS en la gestión de la Empresa.

Cuarto. - Que además de continuar como miembros activos del Grupo de Trabajo del Sector Agroalimentario, hemos llevado a cabo o participado en las siguientes actuaciones:

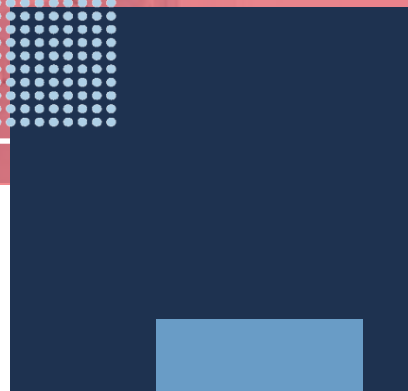
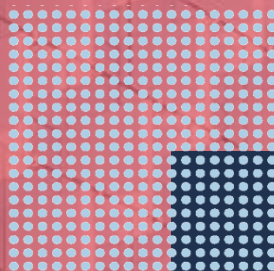
- Firma Compromiso con los Principios de Océanos Sostenibles del Pacto Mundial 16/03/2020
- Firma Compromiso de Apoyo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres 20/03/2020
- Autoevaluación de la Empresa a través de la herramienta WEP Abril y Julio/2020
- Jornada “Empresas Aragón y los ODS” organizada por Gobierno de Aragón 28/01/2020
- Buena Práctica “Taisi, Brecha Salarial Cero” Febrero/2020
- Sesión on line Grupo de Trabajo Agroalimentario 12/03/2020
- Buena Práctica “Código Ético y de Conducta Taisi” Marzo/2020
- Sesión on line sobre Iniciativa Covid-19 Pacto Mundial 14/04/2020
- Iniciativa Covid-19 “Mermelada Solidaria Taisi” Abril/2020
- Curso on line “Sector Privado ante los ODS” de Pacto Mundial 15/04/2020
- Buena Práctica “Taisi, por un Océano Sostenible” Mayo/2020
- Sesión on line de presentación Proyecto TGE 22/04/2020
- Sesión on line sobre “Dos Visiones de la RS y los ODS de Gobierno de Aragón 30/04/2020
- Sesión on line sobre RS y ODS del Gobierno de Aragón 28/05/2020
- Sesión on line de presentación del Proyecto ALIMENTAODS 12/06/2020
- Sesión on line sobre 20 aniversario del Pacto Mundial 15/06/2020
- Buena Práctica “Taisi, PYME Sostenible a través de las Alianzas” Junio/2020
- Encuesta 2020 de Satisfacción de Socios 19/10/2020

Quinto. - Que tenemos establecidos objetivos a corto y medio plazo, relativos al desarrollo de nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Principios, tanto en nuestra propia Organización como orientados a nuestra esfera de influencia.

En Calatayud, a 02 de noviembre de 2020.

Firmado: RUTH LÁZARO TORRES

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

José María Lázaro, S.A. - TAISI

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Avenida Pascual Marquina, s/n CALATAYUD (Zaragoza),
Zaragoza 50300 España

Localidad

Calatayud

Provincia

Zaragoza

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

<http://www.taisi.es>

Número total de empleados

45

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

960.000 – 24 millones

Subvenciones públicas

Presupuesto de Inversión 2017-2020 -> 2.515.475 €
Expediente FEADER. Fase I: perfeccionamiento
tecnológico con incorporación de innovación,
tecnología, mejoras estructurales, nuevas líneas
producción para desarrollo de nuevos productos y
mercados. Presupuesto Inversión 2019-2023 ->
2.549.344 € Expediente FEADER Fase II.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

En la actualidad, JOSÉ MARÍA LÁZARO -TAISI, ofrece una amplia gama de productos para la industria alimentaria como es la fruta confitada, mermeladas, rellenos de fruta y frutas en almíbar.

La producción se destina tanto al mercado nacional como al internacional, con gran versatilidad en los procesos de elaboración de los productos. Desarrollamos y comercializamos nuevos productos basados en el confitado de nuevas frutas alternativas a las tradicionales como: lima, kiwi, caqui, papaya, mango, arándanos, brisura de cítricos, jengibre, piña, etc. y tenemos en proceso innovadoras alternativas como verduras confitadas (zanahoria, calabacín, etc.) y mermeladas o rellenos de nuevas matrices como canela, dátil, té verde, cerveza, vino, cava, pisto, fruit filling de alto contenido en fruta y bajo contenido en azúcar.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

INFORME DE PROGRESO 2019

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A. - TAI SI es una Empresa familiar, dirigida actualmente por la tercera generación de la familia, ubicada en un entorno rural, como es la localidad de Calatayud (Zaragoza). Ha sido esa tercera generación familiar, en la persona de su Directora General quien, asumiendo el relevo de una empresa consolidada, con amplia experiencia y fortaleza en el mercado aunque con opciones de mejora y crecimiento, y manteniendo las características propias de una empresa familiar, sin desprenderse de su carácter tradicional, ha llevado a cabo, en el más puro ejercicio de EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL RESPONSABLE E INNOVADOR en un sector tan maduro como el agroalimentario y asentado en un territorio rural, quien ha reforzado y afianzado la Empresa y ha llevado a cabo una profunda renovación, responsable y con una decidida apuesta por la SOSTENIBILIDAD. Se adjunta Organigrama de la Organización.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Ausencia de iniciativas de colaboración por parte de las instituciones oficiales y la administración pública hacia el territorio rural en el que se encuentra ubicada la empresa.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

La globalización en grado extremo de la industria alimentaria, receptora de los productos fabricados en nuestra Empresa. Capacidad para afrontar con éxito los requerimientos de los procesos de digitalización en la industria.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

NUESTRA MISIÓN

Crear valor para la Empresa, para la Comunidad y para la Sociedad, mediante la fabricación y comercialización de una amplia gama de productos de fruta confitada, almíbar y mermeladas, distribuidos a sectores diversos de industrias alimentarias del mercado nacional e internacional, aplicando una gestión responsable a nuestro negocio en base a hondos principios de compromiso con la legislación general y específica de seguridad alimentaria, medioambiental, con el desarrollo sostenible, con la innovación, con la mejora continua y calidad de nuestros productos; con el respeto, lealtad y confianza hacia las personas empleadas, nuestros clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés relacionados con nuestra actividad.

NUESTRA VISIÓN

Alcanzar el liderazgo empresarial en el sector de la fruta confitada y mermeladas, trabajando con pasión y determinación para mantener el prestigio y reconocimiento alcanzados por nuestra Empresa a lo largo de tres generaciones familiares; sensibles con el desarrollo sostenible y gestión responsable; solidarios con la Comunidad; estimulando nuestra capacidad creativa e innovadora a nivel interno y mediante alianzas externas para el desarrollo de nuevos productos y mercados; y promoviendo a la vez el crecimiento interior de la Organización, a través de la comunicación efectiva, la participación activa y la conciliación e igualdad de las personas empleadas en un entorno de empresa saludable.

INFORME DE PROGRESO 2019

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Existe un Consejo de Administración, en cuyo órgano participa el Presidente y la Directora General. El máximo órgano de decisión es el Consejo de Administración. A nivel operativo y en el caso de la implantación de la RSE la decisión corresponde a la Directora General.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los Grupos de Interés aquí señalados se corresponden con los definidos en nuestra Responsabilidad Social Empresarial y son aquéllos con quienes tenemos un grado de interacción más relevante.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A nivel interno, a través de procedimientos de Comunicación Interna en la Empresa e Intranet. A nivel externo a través de Redes Sociales y en la página WEB de la Empresa.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

Solamente España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Hemos establecido la materialidad como el conjunto de asuntos que la Empresa incluye en su Responsabilidad Social Empresarial, para reflejar los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la misma o que influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de sus grupos de interés.

Hemos combinado factores internos, como la Misión general y la estrategia competitiva de la Organización, y externos como las preocupaciones y expectativas expresadas directamente por los grupos de interés. Por otra parte, como socios de la Red Española del Pacto Mundial, hemos tenido en cuenta el tipo de asuntos en los que hemos participado.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

REPORTE EN ODS

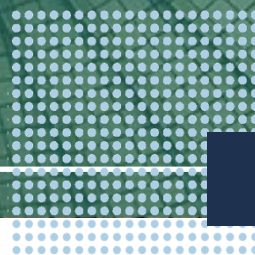
¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)

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.

INFORME DE PROGRESO 2019

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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 ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos 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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7

2

3

1

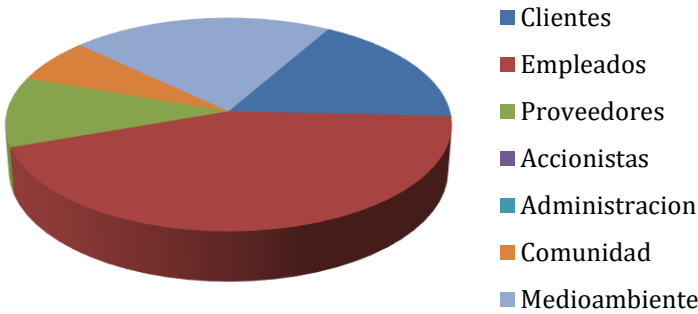
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Conforme a la Política de Gestión de TAI SI y concedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, la Dirección de TAI SI se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

Para ello trabajamos bajo los estándares de la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, norma internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria).

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Nuestra política de ventas incluye normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada a nuestros Clientes sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

Política de Calidad - Política

POLÍTICA INTERNA DE GESTIÓN DE CLIENTES
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

"En Taisi ponemos pasión y optimismo en lo que hacemos y generamos confianza en nuestros Grupos de Interés, mediante procesos eficientes de selección de la materia prima y de fabricación; a través de la mejora continua de la calidad de nuestros productos y de la excelencia de nuestro servicio, así como de nuestra gestión medioambiental responsable y nuestro compromiso social".
(De nuestros Valores: SEMBRAMOS PASIÓN, RECOGEMOS CONFIANZA).

Generación de confianza en nuestros Clientes para una relación duradera, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, mediante el servicio de productos de calidad e innovadores, es el fundamento de la estrategia del negocio de Taisi.

Así lo ponemos de manifiesto en nuestra Misión, Visión y Valores de la Empresa.

Escuchar la voz de nuestros Clientes, atender sus demandas e interactuar con ellos es una práctica continuada en nuestra Empresa.

Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio.

Entre estos mecanismos podemos citar:

A. VISITAS Y ENCUENTROS:

A.1. Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes.

A.2. Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora.

A.3. Visitas a Clientes con el objetivo de formación del propio Cliente o de Clientes de éste.

A.4. Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año).

A.5. Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año).

B. HERRAMIENTAS/MÉTODOS:

B.1. Plan de Ventas Individualizado Ejercicio que se ha implantado de forma progresiva a todos los Clientes. Incluye, entre otras materias, análisis previo exhaustivo sobre el Cliente y recogida de la evaluación del Cliente sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos.

INFORME DE PROGRESO 2019

B.2. CRM (Customer Relationship Management)

Metodología que se ha puesto en marcha en 2019 para su aplicación progresiva a la generalidad de los Clientes.

B.3. Encuesta de Satisfacción del Cliente Dirigida a un determinado número de Clientes de forma preestablecida y directa y a otro bloque de clientes de manera aleatoria, teniendo en cuenta que el total de los clientes encuestados alcance una cifra cercana al volumen total de la facturación. La encuesta incluye la valoración de aspectos como:

B3.1. Producto: calidad, presentación, adecuación a necesidades y uso del cliente.

B.3.2. Logística: cumplimiento plazos entrega, información del pedido, calidad del transporte (condiciones de la mercancía entregada).

B.3.3. Servicio y Atención Comercial: atención recibida, tratamiento de consultas técnicas y documentación solicitada, gestión de las reclamaciones.

B.3.4. Innovación: capacidad de respuesta al desarrollo de nuevos productos, ofrecimiento de nuevos productos, gestión de las muestras.

Del análisis posterior de las distintas opciones desarrolladas y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de cada uno de los métodos o herramientas aplicadas, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, se incorporan las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas.

Además de los medios descritos en el apartado anterior, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros mecanismos que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado.

Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de:

1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder

ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros procesos.

2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto.

3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común.

Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel:

- Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas.

- Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D.

- Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores.

- Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio.

INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

"En la búsqueda constante de oportunidades de progreso, en Taisi promovemos la innovación en cada área de nuestro negocio, a través de la creatividad y la iniciativa de las personas que integran la Organización y estableciendo alianzas externas, orientados hacia un desarrollo continuado y sostenible".

(De nuestros Valores: INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE).

TAISI gestiona la innovación como uno de sus pilares estratégicos dentro de la Empresa y toda la Organización comparte y aporta generando una cultura innovadora en la Empresa.

La gestión de la innovación se integra a través del Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa mediante los procedimientos de diseño y desarrollo, así como de vigilancia tecnológica.

En el proceso de innovación se establecen las fases de

INFORME DE PROGRESO 2019

definición de los retos, planificación y evaluación de resultados de los mismos.

TAISI practica un tipo de INNOVACIÓN ABIERTA donde, además de utilizar los recursos propios, se realizan colaboraciones necesarias tanto con organismos públicos (Universidades, Centros tecnológicos, Clusters y Asociaciones) como privados, para obtener el máximo conocimiento y mejores resultados.

La INNOVACIÓN, y más allá, la cultura de la innovación, así como la DIGITALIZACIÓN, son una realidad en TAI SI.

La transferencia de conocimiento y tecnología constituye una prioridad de la actual política de I+D+i, y trabajamos para dinamizar ese proceso de transferencia mediante acciones como:

- Refuerzo de la estructura organizativa con un departamento propio de I+D+i.
- Proyectos conjuntos con centros de investigación, Clusters e instituciones.
- Proyectos de innovación financiados por convocatorias regionales, nacionales y europeas de apoyo a la investigación y desarrollo.
 - En la fábrica: Desarrollo de nuevos productos e incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos.
 - En las Personas: La innovación y digitalización forman parte del Sistema de Gestión por Competencias de Personas implantado en TAI SI ("la innovación está en las personas").

Con respecto a la DIGITALIZACIÓN, en el entorno del Programa de Desarrollo Rural Aragón 2014-2020, tras la fase I de reorganización global de la Empresa, TAI SI ha asumido en 2019 la fase II de TRANSFORMACIÓN DIGITAL SOSTENIBLE.

Y lo hace con la elaboración de un PLAN ESTRATEGICO de Digitalización que aborda todas las estructuras de la compañía: desde el modelo de negocio, los procesos de innovación, operativos y atención al cliente, las herramientas digitales y la adecuación de los perfiles de las personas que colaboran actualmente en la empresa o pueden hacerlo en el futuro.

Las inversiones planteadas en este proyecto contribuyen a la consecución de los objetivos del Programa y de la Empresa:

- Aumentar valor añadido en la transformación y comercialización de productos agrarios.
- Mejorar la productividad del trabajo del complejo alimentario.

- Desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías en el proceso productivo. Transformación Digital 4.0.
- Mejorar la productividad y competitividad de la Empresa.
- Nuevos Productos. Ampliación Gama de Productos.
- Fomento de los sistemas de gestión de calidad industrial y medioambiental.
- Protección del medio ambiente y contribuir al desarrollo sostenible del territorio.

Nos encontramos en el curso intenso del proceso de digitalización en la Empresa a nivel global con la dedicación y el esfuerzo que tal proyecto requiere de todas y cada una de las personas que integran la Organización.

TAISI participó en el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, cuyos resultados fueron publicados en diciembre 2015.

En el diagnóstico del grado de implantación de la Cultura de la Innovación, objetivo de la encuesta, en Taisi obtenemos una valoración de 3,3 de media global y de 3,8 cuando se refiere a factores externos (reconocimiento por nuestros Clientes), siendo a partir de 4,5 el valor de excelencia en la encuesta.

A continuación, recogemos aspectos destacados de la encuesta:

1. Los factores mejor valorados:

1.1. Somos reconocidos por nuestros proveedores y clientes como empresa innovadora superior a nuestra competencia.

1.2. Hemos decidido innovar como parte de nuestro trabajo, tratando la innovación con rigor que nos hace prosperar como empresa y como personas.

1.3. Cuando miramos el comportamiento de nuestros líderes nos sentimos motivados a seguir su ejemplo emprendedor de intentar hacer algo nuevo.

2. Los factores con mayor potencial de mejora:

2.1. No dedicamos suficiente tiempo y recursos a proyectos innovadores, ni hay un espacio adecuado para buscar nuevas oportunidades.

2.2. Tenemos burocracia y menos conocimientos de los deseados para desarrollar iniciativas; nuestras responsabilidades no están claras.

2.3. Nuestros líderes están comprometidos con la innovación; cuando fracasamos nos animan a entenderlo y a intentarlo de nuevo.

3. Conclusiones del Análisis de Resultados:

3.1. De la evaluación a la acción:

INFORME DE PROGRESO 2019

- Visión clara sobre nuestras fortalezas y áreas de mejora
- Oportunidad para aprender
- Es recomendable construir sobre las fortalezas de la Empresa
- Atención a las áreas de mejora: ir paso a paso. Las culturas cambian lentamente.

3.2. Valoración de la Dirección y Planes de Actuación:

3.2.1 Los resultados son muy buenos

3.2.2. Continuar con prácticas e iniciativas que se están desarrollando:

- Estudio de procesos: Producción, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente, Calidad.
- Participación: Iniciativas de mejora continua.
- Proyectos empresariales e industriales: mercados; nuevos desarrollos.
- Acción exterior con grupos de interés: comunicación; alianzas.
- Plan de proyectos estratégicos con personas.

LA INNOVACIÓN EN TAISI:

1. La estructura organizativa de TAISI incluye un departamento de I+D cuya misión es "Analizar y diseñar planes de mejora para la empresa y, movilizando recursos humanos, técnicos y financieros, desarrollar actividades orientadas a la mejora de los procesos productivos, innovación en los modelos de negocio, el desarrollo de mercados a través de nuevos clientes y/o nuevos productos, así como alternativas de servicios de los proveedores".

Entre las funciones y responsabilidades concretas del Departamento de I+D se incluyen:

- Labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los Clientes y al mercado.

- Planificación y evaluación del resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo.

- Promover la innovación y la creatividad entre las personas empleadas de la Empresa.

2. La innovación en la fábrica: En el día a día de la Empresa la innovación se materializa en el desarrollo de nuevos productos, la ampliación de gamas de productos y la incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos de fabricación que revierten en una mejora de la calidad final del producto y en la mejora de nuestros indicadores económicos, sociales y ambientales.

3. La innovación en nuestra Misión, Visión y Valores: En nuestra Misión se declara el hondo principio de

compromiso con la innovación a la hora de gestionar nuestro negocio y uno de nuestros Valores recoge precisamente la innovación (INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE descrito en el primer párrafo de este apartado).

4. La innovación y la digitalización en la Gestión de las Competencias de las Personas:

- A la hora de formar y desarrollar competencias en las personas que integran la Organización, incorporamos la Innovación como una de dichas Competencias, que será practicada, educada, observada y evaluada en el proceso de gestión de personas.

- Con respecto a la Digitalización, establecemos competencias específicas y grado de posesión requerido para los distintos grupos funcionales de la Organización.

5. Sistema de gestión de la innovación en Taisi:

En Taisi desarrollamos y gestionamos nuestro negocio teniendo en cuenta los principios de la innovación, tanto en el día a día como en las decisiones estratégicas, a través de:

5.1. Los Sistemas de Gestión del Negocio.

5.2. El Sistema de Gestión de Calidad.

5.3. Los Programas de Mejora Continua.

5.4. Los Programas de Participación.

5.5. El Departamento de I+D, cuya misión ha quedado definida arriba.

6. La innovación y digitalización en nuestra Responsabilidad Social Empresarial:

A través del presente apartado (capítulo de Clientes, apartado de Innovación en los Productos y Servicios), manifestamos la filosofía de Taisi con respecto a la innovación y la digitalización, haciendo referencia expresa a nuestros Valores en primer lugar y a la cultura de la innovación y la digitalización en Taisi.

Recogemos también nuestro compromiso con el concepto de Innovación Abierta antes mencionado, como medio para adaptarnos de manera permanente a las expectativas de los Clientes.

Trabajamos para fabricar productos que se ajustan a las necesidades de los consumidores, proporcionando productos responsables y competitivos.

Así queda avalado por el reconocimiento recibido por nuestra Empresa en septiembre del 2015, cuando el proyecto "Taisi, innovación en productos para nuevos mercados" resultó primer finalista en la Convocatoria del Premio Open Innovation 2015 convocado por el Instituto Aragonés de Fomento juntamente con la Asociación Española de la Calidad.

INFORME DE PROGRESO 2019

Con el objetivo de alcanzar la digitalización en nuestra actividad industrial, en TAISI estamos trabajando dentro del marco del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón para la industria 4.0 (PAIP) con la aceptación de proyectos concretos de nuestra Empresa en las últimas convocatorias de 2018 y 2019.

CALIDAD DEL SERVICIO

Conocedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, TAISI se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

En este sentido, TAISI está certificada bajo los estándares de la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, norma internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria).

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), en TAISI tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Además de las especificaciones citadas, en TAISI disponemos de procedimientos de gestión que incluyen protocolos de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes.

De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos.

En TAISI, en una definida línea de evolución y progreso, buscamos la adaptación y actualización de nuestra política de calidad para dar cumplimiento a los requerimientos y directrices que establecen los estándares de producción bajo la Certificación Vegana, los requisitos de la Certificación Halal y Certificación Kosher, así como de la Agricultura Ecológica.

Así, en 2017 hemos obtenido el Sello Vegano (CERTI-VEG, Certificación de productos vegetarianos), que supone que las materias primas e ingredientes que incorporamos a nuestro proceso son de origen vegetal. En Noviembre/2018 hemos completado el proceso y obtenido el Certificado Halal de aplicación a alimentos dirigidos al mundo islámico. Este Certificado ha sido renovado en 2020.

Tanto el Certificado Vegano como el Certificado Halal serán de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas, mermeladas, rellenos de frutas y almíbares.

En Septiembre/2019 hemos obtenido el Certificado Ecológico otorgado por CAAE, entidad líder en certificación ecológica en Europa, siendo de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas y mermeladas los requerimientos establecidos en materia de agricultura ecológica.

En la actualidad nos encontramos en proceso muy avanzado para la obtención del Certificado Kosher, que representa el sistema de calidad de los alimentos según las normas judías denominadas kosher, y que supondrá aplicar a nuestros procesos de fabricación los requerimientos establecidos para producir conforme a las normas dietéticas judías.

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente.

Como hemos descrito, nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece especificaciones técnicas que incluyen un proceso normalizado para el servicio post venta, que revisamos periódicamente y mediante el cual se aseguran las condiciones y características de nuestros productos, manteniendo control durante su vida útil.

Cualquier desviación en el servicio se puede detectar y por tanto poner en marcha acciones de mejora mediante los mecanismos descritos de Satisfacción del Cliente.

INFORME DE PROGRESO 2019

TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE PRODUCTO O SERVICIO

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio.

Nuestras Políticas de Gestión y Política de Ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Tanto a nivel interno, como especialmente con los Grupos de Interés externos, TAISI está comprometida con el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, en el ámbito de la influencia de nuestro negocio y establecemos vías de control para asegurarnos de no hacernos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Trabajamos contra la corrupción en cualquier forma posible, incluidas extorsión y soborno. Disponemos de vías de reclamaciones para informar sobre casos de vulneración de los derechos humanos.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece especificaciones técnicas que incluyen un proceso normalizado para el servicio post venta, que revisamos periódicamente y mediante el cual se aseguran las condiciones y características de nuestros productos, manteniendo control durante su vida útil.

Cualquier desviación en el servicio se puede detectar y por tanto poner en marcha acciones de mejora

mediante los mecanismos de Satisfacción del Cliente. De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio.

Nuestras Políticas de Gestión y Política de Ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Con independencia de las auditorías externas que se llevan a cabo para la implantación y renovación de las certificaciones relativas al Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria, el propio Sistema contempla un procedimiento de gestión sobre auditorías internas de aplicación a toda la cadena de suministro:

- Gestión de infraestructura y Mantenimiento
- Recepción de Materias primas, materiales y productos
- Control del Proceso productivo
- Control del producto final
- Control de etiquetado
- Almacenamiento y expedición
- Transporte hasta la instalación del Cliente: se establece con las empresas de transporte una "Guía de Buenas Prácticas Higiénicas con respecto al transporte de las mercancías".

El Sistema establece unos requerimientos en materia de auditorías que implica la elaboración de un Plan de Auditorías a completar en cada ejercicio económico que elabora la persona responsable del Departamento de Sistema de Gestión de la Calidad y es aprobado por el Comité de Dirección.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece protocolos en materia de reclamaciones de los clientes, que incluyen un procedimiento de control y seguimiento de Incidencias, No Conformidades y Acciones Correctivas. Entre otros aspectos, el procedimiento de reclamaciones de clientes incluye:

- 1- Recepción de la reclamación y comunicación con el Cliente
- 2- Análisis de las causas de la reclamación y establecimiento de acciones si aplican
- 3- Comunicación de resultados al Cliente
- 4- Seguimiento de las acciones correctivas.

Además, tanto a nivel interno, como especialmente con los Grupos de Interés externos, TAI SI está comprometida con el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, en el ámbito de la influencia de nuestro negocio y establecemos vías de control para asegurarnos de no hacernos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Trabajamos contra la corrupción en cualquier forma posible, incluidas extorsión y soborno.

Objetivos marcados para la temática

En relación con el Sistema de Gestión de la Calidad hay establecidos unos indicadores que se revisan por la Dirección en las Reuniones Cuatrimestrales y en la sesión de la Revisión Anual de la Dirección, sobre los que se fijan objetivos.

INDICADORES Y OBJETIVOS 2020: Sistema Integrado Gestión Calidad:

1. Auditorías
 - 1.1. Controles Volantes. NC detectadas en Controles Volantes. Objetivo Menos de 5
 - 1.2. Auditorías OLE (Ubicación/Aspecto). Objetivo 4 sobre 4.
2. Producción
 - 2.1. No Conformidades. Producto afectado por NC

Objetivo Menos de 1%

2.2. Incidencias. Producto afectado por INC Objetivo Menos de 1%

2.3. Suma NC+INC. Objetivo Menos de 2%

3. Grado Satisfacción Cliente. Objetivo 4 sobre 5.

Información transparente a los clientes



Conforme a la Política de Gestión de TAI SI y conoedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, la Dirección de TAI SI se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

Para ello trabajamos bajo los estándares de la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, norma internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria).

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Nuestra política de ventas incluye normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega.

Igualmente proporcionamos información detallada a nuestros Clientes sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

INFORME DE PROGRESO 2019

Políticas Internas de Gestión - Política

POLÍTICA INTERNA DE GESTIÓN DE CLIENTES SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

"En Taisi ponemos pasión y optimismo en lo que hacemos y generamos confianza en nuestros Grupos de Interés, mediante procesos eficientes de selección de la materia prima y de fabricación; a través de la mejora continua de la calidad de nuestros productos y de la excelencia de nuestro servicio, así como de nuestra gestión medioambiental responsable y nuestro compromiso social".

(De nuestros Valores: SEMBRAMOS PASIÓN, RECOGEMOS CONFIANZA).

Generación de confianza en nuestros Clientes para una relación duradera, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, mediante el servicio de productos de calidad e innovadores, es el fundamento de la estrategia del negocio de Taisi.

Así lo ponemos de manifiesto en nuestra Misión, Visión y Valores de la Empresa.

Escuchar la voz de nuestros Clientes, atender sus demandas e interactuar con ellos es una práctica continuada en nuestra Empresa.

Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio.

Entre estos mecanismos podemos citar:

A. VISITAS Y ENCUENTROS:

A.1. Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes.

A.2. Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora.

A.3. Visitas a Clientes con el objetivo de formación del propio Cliente o de Clientes de éste.

A.4. Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año).

A.5. Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año).

B. HERRAMIENTAS/MÉTODOS:

B.1. Plan de Ventas Individualizado Ejercicio que se ha implantado de forma progresiva a todos los Clientes.

Incluye, entre otras materias, análisis previo exhaustivo sobre el Cliente y recogida de la evaluación del Cliente

sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos.

B.2. CRM (Customer Relationship Management)

Metodología que se ha puesto en marcha en 2019 para su aplicación progresiva a la generalidad de los Clientes.

B.3. Encuesta de Satisfacción del Cliente Dirigida a un determinado número de Clientes de forma preestablecida y directa y a otro bloque de clientes de manera aleatoria, teniendo en cuenta que el total de los clientes encuestados alcance una cifra cercana al volumen total de la facturación. La encuesta incluye la valoración de aspectos como:

B3.1. Producto: calidad, presentación, adecuación a necesidades y uso del cliente.

B.3.2. Logística: cumplimiento plazos entrega, información del pedido, calidad del transporte (condiciones de la mercancía entregada).

B.3.3. Servicio y Atención Comercial: atención recibida, tratamiento de consultas técnicas y documentación solicitada, gestión de las reclamaciones.

B.3.4. Innovación: capacidad de respuesta al desarrollo de nuevos productos, ofrecimiento de nuevos productos, gestión de las muestras.

Del análisis posterior de las distintas opciones desarrolladas y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de cada uno de los métodos o herramientas aplicadas, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, se incorporan las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas. Además de los medios descritos en el apartado anterior, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros mecanismos que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado.

Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de:

1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros

INFORME DE PROGRESO 2019

procesos.

2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto.

3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común.

Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel:

- Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas.
- Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D.
- Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores.
- Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio.

INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

"En la búsqueda constante de oportunidades de progreso, en Taisi promovemos la innovación en cada área de nuestro negocio, a través de la creatividad y la iniciativa de las personas que integran la Organización y estableciendo alianzas externas, orientados hacia un desarrollo continuado y sostenible". (De nuestros Valores: INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE).

TAISI gestiona la innovación como uno de sus pilares estratégicos dentro de la Empresa y toda la Organización comparte y aporta generando una cultura innovadora en la Empresa. La gestión de la innovación se integra a través del Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa mediante los procedimientos de diseño y desarrollo, así como de vigilancia tecnológica. En el proceso de innovación se establecen las fases de definición de los retos, planificación y evaluación de resultados de los mismos.

TAISI practica un tipo de INNOVACIÓN ABIERTA donde,

además de utilizar los recursos propios, se realizan colaboraciones necesarias tanto con organismos públicos (Universidades, Centros tecnológicos, Clusters y Asociaciones) como privados, para obtener el máximo conocimiento y mejores resultados.

La INNOVACIÓN, y más allá, la cultura de la innovación, así como la DIGITALIZACIÓN, son una realidad en TAI SI. La transferencia de conocimiento y tecnología constituye una prioridad de la actual política de I+D+i, y trabajamos para dinamizar ese proceso de transferencia mediante acciones como:

- Refuerzo de la estructura organizativa con un departamento propio de I+D+i.
- Proyectos conjuntos con centros de investigación, Clusters e instituciones.
- Proyectos de innovación financiados por convocatorias regionales, nacionales y europeas de apoyo a la investigación y desarrollo.
- En la fábrica: Desarrollo de nuevos productos e incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos.
- En las Personas: La innovación y digitalización forman parte del Sistema de Gestión por Competencias de Personas implantado en TAI SI ("la innovación está en las personas").

Con respecto a la DIGITALIZACIÓN, en el entorno del Programa de Desarrollo Rural Aragón 2014-2020, tras la fase I de reorganización global de la Empresa, TAI SI ha asumido en 2019 la fase II de TRANSFORMACIÓN DIGITAL SOSTENIBLE.

Y lo hace con la elaboración de un PLAN ESTRATÉGICO de Digitalización que aborda todas las estructuras de la compañía: desde el modelo de negocio, los procesos de innovación, operativos y atención al cliente, las herramientas digitales y la adecuación de los perfiles de las personas que colaboran actualmente en la empresa o pueden hacerlo en el futuro.

Las inversiones planteadas en este proyecto contribuyen a la consecución de los objetivos del Programa y de la Empresa:

- Aumentar valor añadido en la transformación y comercialización de productos agrarios.
- Mejorar la productividad del trabajo del complejo alimentario.
- Desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías en el proceso productivo. Transformación Digital 4.0.
- Mejorar la productividad y competitividad de la Empresa.
- Nuevos Productos. Ampliación Gama de Productos.
- Fomento de los sistemas de gestión de calidad

INFORME DE PROGRESO 2019

industrial y medioambiental.

- Protección del medio ambiente y contribuir al desarrollo sostenible del territorio.

Nos encontramos en el curso intenso del proceso de digitalización en la Empresa a nivel global con la dedicación y el esfuerzo que tal proyecto requiere de todas y cada una de las personas que integran la Organización.

TAISI participó en el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, cuyos resultados fueron publicados en diciembre 2015.

En el diagnóstico del grado de implantación de la Cultura de la Innovación, objetivo de la encuesta, en Taisi obtenemos una valoración de 3,3 de media global y de 3,8 cuando se refiere a factores externos (reconocimiento por nuestros Clientes), siendo a partir de 4,5 el valor de excelencia en la encuesta.

A continuación, recogemos aspectos destacados de la encuesta:

1. Los factores mejor valorados:

1.1. Somos reconocidos por nuestros proveedores y clientes como empresa innovadora superior a nuestra competencia.

1.2. Hemos decidido innovar como parte de nuestro trabajo, tratando la innovación con rigor que nos hace prosperar como empresa y como personas.

1.3. Cuando miramos el comportamiento de nuestros líderes nos sentimos motivados a seguir su ejemplo emprendedor de intentar hacer algo nuevo.

2. Los factores con mayor potencial de mejora:

2.1. No dedicamos suficiente tiempo y recursos a proyectos innovadores, ni hay un espacio adecuado para buscar nuevas oportunidades.

2.2. Tenemos burocracia y menos conocimientos de los deseados para desarrollar iniciativas; nuestras responsabilidades no están claras.

2.3. Nuestros líderes están comprometidos con la innovación; cuando fracasamos nos animan a entenderlo y a intentarlo de nuevo.

3. Conclusiones del Análisis de Resultados:

3.1. De la evaluación a la acción:

- Visión clara sobre nuestras fortalezas y áreas de mejora
- Oportunidad para aprender
- Es recomendable construir sobre las fortalezas de la Empresa
- Atención a las áreas de mejora: ir paso a paso. Las culturas cambian lentamente.

3.2. Valoración de la Dirección y Planes de Actuación:

3.2.1. Los resultados son muy buenos

3.2.2. Continuar con prácticas e iniciativas que se están desarrollando:

- Estudio de procesos: Producción, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente, Calidad.
- Participación: Iniciativas de mejora continua.
- Proyectos empresariales e industriales: mercados; nuevos desarrollos.
- Acción exterior con grupos de interés: comunicación; alianzas.
- Plan de proyectos estratégicos con personas.

LA INNOVACIÓN EN TAI SI:

1. La estructura organizativa de TAI SI incluye un departamento de I+D cuya misión es "Analizar y diseñar planes de mejora para la empresa y, movilizando recursos humanos, técnicos y financieros, desarrollar actividades orientadas a la mejora de los procesos productivos, innovación en los modelos de negocio, el desarrollo de mercados a través de nuevos clientes y/o nuevos productos, así como alternativas de servicios de los proveedores".

Entre las funciones y responsabilidades concretas del Departamento de I+D se incluyen:

- Labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los Clientes y al mercado.

- Planificación y evaluación del resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo.

- Promover la innovación y la creatividad entre las personas empleadas de la Empresa.

2. La innovación en la fábrica: En el día a día de la Empresa la innovación se materializa en el desarrollo de nuevos productos, la ampliación de gamas de productos y la incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos de fabricación que revierten en una mejora de la calidad final del producto y en la mejora de nuestros indicadores económicos, sociales y ambientales.

3. La innovación en nuestra Misión, Visión y Valores: En nuestra Misión se declara el hondo principio de compromiso con la innovación a la hora de gestionar nuestro negocio y uno de nuestros Valores recoge precisamente la innovación (INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE descrito en el primer párrafo de este apartado).

4. La innovación y la digitalización en la Gestión de las Competencias de las Personas:

INFORME DE PROGRESO 2019

- A la hora de formar y desarrollar competencias en las personas que integran la Organización, incorporamos la Innovación como una de dichas Competencias, que será practicada, educada, observada y evaluada en el proceso de gestión de personas.

- Con respecto a la Digitalización, establecemos competencias específicas y grado de posesión requerido para los distintos grupos funcionales de la Organización.

5. Sistema de gestión de la innovación en Taisi:

En Taisi desarrollamos y gestionamos nuestro negocio teniendo en cuenta los principios de la innovación, tanto en el día a día como en las decisiones estratégicas, a través de:

5.1. Los Sistemas de Gestión del Negocio.

5.2. El Sistema de Gestión de Calidad.

5.3. Los Programas de Mejora Continua.

5.4. Los Programas de Participación.

5.5. El Departamento de I+D, cuya misión ha quedado definida arriba.

6. La innovación y digitalización en nuestra

Responsabilidad Social Empresarial: A través del presente apartado (capítulo de Clientes, apartado de Innovación en los Productos y Servicios), manifestamos la filosofía de Taisi con respecto a la innovación y la digitalización, haciendo referencia expresa a nuestros Valores en primer lugar y a la cultura de la innovación y la digitalización en Taisi.

Recogemos también nuestro compromiso con el concepto de Innovación Abierta antes mencionado, como medio para adaptarnos de manera permanente a las expectativas de los Clientes.

Trabajamos para fabricar productos que se ajustan a las necesidades de los consumidores, proporcionando productos responsables y competitivos.

Así queda avalado por el reconocimiento recibido por nuestra Empresa en septiembre del 2015, cuando el proyecto "Taisi, innovación en productos para nuevos mercados" resultó primer finalista en la Convocatoria del Premio Open Innovation 2015 convocado por el Instituto Aragonés de Fomento juntamente con la Asociación Española de la Calidad.

Con el objetivo de alcanzar la digitalización en nuestra actividad industrial, en Taisi estamos trabajando dentro del marco del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón para la industria 4.0 (PAIP) con la aceptación de proyectos concretos de nuestra Empresa en las últimas convocatorias de 2018 y 2019.

CALIDAD DEL SERVICIO

Concedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, Taisi se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

En este sentido, Taisi está certificada bajo los estándares de la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, norma internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria).

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), en Taisi tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Además de las especificaciones citadas, en Taisi disponemos de procedimientos de gestión que incluyen protocolos de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes.

De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos. En Taisi, en una definida línea de evolución y progreso, buscamos la adaptación y actualización de nuestra política de calidad para dar cumplimiento a los requerimientos y directrices que establecen los estándares de producción bajo la Certificación Vegana, los requisitos de la Certificación Halal y Certificación Kosher, así como de la Agricultura Ecológica.

Así, en 2017 hemos obtenido el Sello Vegano (CERTI-VEG, Certificación de productos vegetarianos), que supone que las materias primas e ingredientes que incorporamos a nuestro proceso son de origen vegetal. En Noviembre/2018 hemos completado el proceso y obtenido el Certificado Halal de aplicación a alimentos

INFORME DE PROGRESO 2019

dirigidos al mundo islámico. Este Certificado ha sido renovado en 2020.

Tanto el Certificado Vegano como el Certificado Halal serán de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas, mermeladas, rellenos de frutas y almíbares.

En Septiembre/2019 hemos obtenido el Certificado Ecológico otorgado por CAAE, entidad líder en certificación ecológica en Europa, siendo de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas y mermeladas los requerimientos establecidos en materia de agricultura ecológica.

En la actualidad nos encontramos en proceso muy avanzado para la obtención del Certificado Kosher, que representa el sistema de calidad de los alimentos según las normas judías denominadas kosher, y que supondrá aplicar a nuestros procesos de fabricación los requerimientos establecidos para producir conforme a las normas dietéticas judías.

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente.

Como hemos descrito, nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece especificaciones técnicas que incluyen un proceso normalizado para el servicio post venta, que revisamos periódicamente y mediante el cual se aseguran las condiciones y características de nuestros productos, manteniendo control durante su vida útil.

Cualquier desviación en el servicio se puede detectar y por tanto poner en marcha acciones de mejora mediante los mecanismos descritos de Satisfacción del Cliente.

TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE PRODUCTO O SERVICIO

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio. Nuestras Políticas de Gestión y Política de Ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega.

Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAISI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAISI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAISI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el

INFORME DE PROGRESO 2019

conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAISI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético. Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAI SI

TAISI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la

integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAISI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAI SI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAI SI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

INFORME DE PROGRESO 2019

RELACIONES CON LOS CLIENTES Y EL MERCADO

TAISI pone de manifiesto a través de su Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, con Certificación en la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, que asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para, a través de la mejora continua, alcanzar la excelencia; y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que el concepto de la calidad y la cultura de la innovación sea practicado por todas las personas empleadas de acuerdo con estos principios.

TAISI compite en el mercado de manera leal y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la Empresa a la obtención de ventajas indebidas.

En relación con la relación y satisfacción del Cliente, todas las personas empleadas deben actuar de forma íntegra y transparente en la ejecución de su actividad profesional, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y la excelencia en el producto o prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

CORRUPCIÓN, EXTORSIÓN Y SOBORNO

La corrupción, la extorsión y el soborno aparecen cuando las personas empleadas hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la Empresa o para ellas mismas.

La corrupción, la extorsión y el soborno son algunas de las categorías de fraude.

TAISI se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Empresa para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con las personas empleadas.

Las personas empleadas y particularmente aquéllas con responsabilidad de gestión de la Empresa no podrán aceptar ni hacer pagos, obsequios o compensaciones de ningún tipo, directa o indirectamente, que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales y profesionales tanto con entidades públicas como privadas.

Estas normas se aplican igualmente a colaboradores externos que trabajen en nombre de TAI SI.

En este contexto, TAI SI ha establecido un procedimiento interno sobre el alcance del concepto obsequio autorizado, que define como algo simbólico o regalo de cortesía.

Adicionalmente, las personas empleadas, en el desarrollo de sus funciones profesionales, velarán por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la Empresa con terceros.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAISI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAISI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio.

INFORME DE PROGRESO 2019

Entre estos mecanismos podemos citar:

A. VISITAS Y ENCUENTROS:

A.1. Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes.

A.2. Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora.

A.3. Visitas a Clientes con el objetivo de formación del propio Cliente o de Clientes de éste.

A.4. Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año).

A.5. Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año).

B. HERRAMIENTAS/MÉTODOS:

B.1. Plan de Ventas Individualizado Ejercicio que se ha implantado de forma progresiva a todos los Clientes. Incluye, entre otras materias, análisis previo exhaustivo sobre el Cliente y recogida de la evaluación del Cliente sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos.

B.2. CRM (Customer Relationship Management) Metodología que se ha puesto en marcha en 2019 para su aplicación progresiva a la generalidad de los Clientes.

B.3. Encuesta de Satisfacción del Cliente Dirigida a un determinado número de Clientes de forma preestablecida y directa y a otro bloque de clientes de manera aleatoria, teniendo en cuenta que el total de los clientes encuestados alcance una cifra cercana al volumen total de la facturación. La encuesta incluye la valoración de aspectos como:

B3.1. Producto: calidad, presentación, adecuación a necesidades y uso del cliente.

B.3.2. Logística: cumplimiento plazos entrega, información del pedido, calidad del transporte (condiciones de la mercancía entregada).

B.3.3. Servicio y Atención Comercial: atención recibida, tratamiento de consultas técnicas y documentación solicitada, gestión de las reclamaciones.

B.3.4. Innovación: capacidad de respuesta al desarrollo de nuevos productos, ofrecimiento de nuevos productos, gestión de las muestras.

Del análisis posterior de las distintas opciones desarrolladas y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de cada uno de los métodos o herramientas aplicadas, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, se incorporan las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Como se ha mencionado en el apartado de Comunicación interna y externa, uno de los mecanismos existentes para la interacción con nuestros Clientes es la encuesta de satisfacción, cuyo contenido se describe a continuación:

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Dirigida a un determinado número de Clientes de forma preestablecida y directa y a otro bloque de clientes de manera aleatoria, teniendo en cuenta que el total de los clientes encuestados alcance una cifra cercana al volumen total de la facturación.

La encuesta incluye la valoración de aspectos como:

1. Producto: calidad, presentación, adecuación a necesidades y uso del cliente.

2. Logística: cumplimiento plazos entrega, información del pedido, calidad del transporte (condiciones de la mercancía entregada).

3. Servicio y Atención Comercial: atención recibida, tratamiento de consultas técnicas y documentación solicitada, gestión de las reclamaciones.

4. Innovación: capacidad de respuesta al desarrollo de nuevos productos, ofrecimiento de nuevos productos, gestión de las muestras.

Del análisis posterior y de los resultados obtenidos, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, se incorporan las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Número de visitas al año - Indicador de Seguimiento

Como se ha mencionado en el apartado de Comunicación interna y externa, además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, tenemos establecidas las siguientes visitas y encuentros con Clientes:

1. Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales --> al menos una al año a los principales clientes.

2. Visitas de Clientes a nuestras instalaciones --> con el objetivo de formación y mejora.

3. Visitas a Clientes --> con el objetivo de formación del propio Cliente o de Clientes de éste.

4. Encuentros en ferias nacionales --> al menos 2-3 ferias al año.

5. Encuentros en ferias internacionales --> 2 ferias al año.

INFORME DE PROGRESO 2019

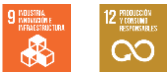
Documentos adjuntos: [Política de Gestión Empresa.jpg](#)

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos 2020 establecidos para la temática de Clientes son:

1. Consolidación de la herramienta Plan de Ventas Individualizado
2. Continuar con la implantación del CRM
3. Continuar con la cumplimentación de la Encuesta de Satisfacción del Cliente
4. Mantener el número de visitas y encuentros establecidos.
5. Desarrollar alianzas específicas con clientes de larga duración, que incluyan aspectos de RSE y ODS.

Fomento de la calidad en la entidad



Conocedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, TAISI se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), en TAISI tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Además de las especificaciones citadas, en TAISI disponemos de procedimientos de gestión que incluyen protocolos de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de

comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes.

De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos.

Políticas Internas de Gestión - Política

POLÍTICA INTERNA DE CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

CALIDAD DEL SERVICIO

Conocedores tanto de los avances tecnológicos como de los nuevos hábitos de consumo y requerimientos de control alimentarios, TAISI se responsabiliza y compromete con el fin de asegurar la calidad, seguridad e inocuidad de los productos fabricados, controlando toda la cadena de aprovisionamiento, fabricación, envasado, almacenamiento y distribución.

En este sentido, TAISI está certificada bajo los estándares de la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 y de la Norma de Sistemas de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000, norma internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria).

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), en TAISI tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Además de las especificaciones citadas, en TAISI disponemos de procedimientos de gestión que incluyen protocolos de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes.

De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos.

INFORME DE PROGRESO 2019

En TAI SI, en una definida línea de evolución y progreso, buscamos la adaptación y actualización de nuestra política de calidad para dar cumplimiento a los requerimientos y directrices que establecen los estándares de producción bajo la Certificación Vegana, los requisitos de la Certificación Halal y Certificación Kosher, así como de la Agricultura Ecológica.

Así, en 2017 hemos obtenido el Sello Vegano (CERTI-VEG, Certificación de productos vegetarianos), que supone que las materias primas e ingredientes que incorporamos a nuestro proceso son de origen vegetal. En Noviembre/2018 hemos completado el proceso y obtenido el Certificado Halal de aplicación a alimentos dirigidos al mundo islámico. Este Certificado ha sido renovado en 2020.

Tanto el Certificado Vegano como el Certificado Halal serán de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas, mermeladas, rellenos de frutas y almíbares.

En Septiembre/2019 hemos obtenido el Certificado Ecológico otorgado por CAAE, entidad líder en certificación ecológica en Europa, siendo de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas y verduras confitadas y mermeladas los requerimientos establecidos en materia de agricultura ecológica. En la actualidad nos encontramos en proceso muy avanzado para la obtención del Certificado Kosher, que representa el sistema de calidad de los alimentos según las normas judías denominadas kosher, y que supondrá aplicar a nuestros procesos de fabricación los requerimientos establecidos para producir conforme a las normas dietéticas judías.

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente.

Como hemos descrito, nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece especificaciones técnicas que incluyen un proceso normalizado para el servicio post venta, que revisamos periódicamente y mediante el cual se aseguran las condiciones y características de nuestros productos, manteniendo control durante su vida útil.

Cualquier desviación en el servicio se puede detectar y por tanto poner en marcha acciones de mejora mediante los mecanismos descritos de Satisfacción del Cliente.

TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE PRODUCTO O SERVICIO

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio. Nuestras Políticas de Gestión y Política de Ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega.

Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece especificaciones técnicas que incluyen un proceso normalizado para el servicio post venta, que revisamos periódicamente y mediante el cual se aseguran las condiciones y características de nuestros productos, manteniendo control durante su vida útil.

Cualquier desviación en el servicio se puede detectar y por tanto poner en marcha acciones de mejora mediante los mecanismos de Satisfacción del Cliente. De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio. Nuestras Políticas de Gestión y Política de Ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega.

Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

INFORME DE PROGRESO 2019

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente.

Con independencia de las auditorías externas que se llevan a cabo para la implantación y renovación de las certificaciones relativas al Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria, el propio Sistema contempla un procedimiento de gestión sobre auditorías internas de aplicación a toda la cadena de suministro:

- Gestión de infraestructura y Mantenimiento
- Recepción de Materias primas, materiales y productos
- Control del Proceso productivo
- Control del producto final
- Control de etiquetado
- Almacenamiento y expedición
- Transporte hasta la instalación del Cliente: se establece con las empresas de transporte una "Guía de Buenas Prácticas Higiénicas con respecto al transporte de las mercancías".

El Sistema establece unos requerimientos en materia de auditorías que implica la elaboración de un Plan de Auditorías a completar en cada ejercicio económico que elabora la persona responsable del Departamento de Sistema de Gestión de la Calidad y es aprobado por el Comité de Dirección.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece protocolos en materia de reclamaciones de los clientes, que incluyen un procedimiento de control y seguimiento de Incidencias, No Conformidades y Acciones Correctivas.

Entre otros aspectos, el procedimiento de reclamaciones de clientes incluye:

- 1- Recepción de la reclamación y comunicación con el Cliente
- 2- Análisis de las causas de la reclamación y establecimiento de acciones si aplican
- 3- Comunicación de resultados al Cliente
- 4- Seguimiento de las acciones correctivas

Objetivos marcados para la temática

En relación con el Sistema de Gestión de la Calidad hay establecidos unos indicadores que se revisan por la Dirección en las Reuniones Cuatrimestrales y en la sesión de la Revisión Anual de la Dirección, sobre los que se fijan objetivos.

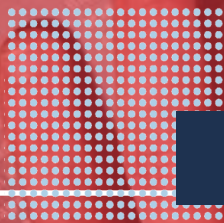
INDICADORES Y OBJETIVOS 2020:

Sistema Integrado Gestión Calidad:

1. Auditorías
 - 1.1. Controles Volantes. NC detectadas en Controles Volantes. Objetivo Menos de 5
 - 1.2. Auditorías OLE (Ubicación/Aspecto). Objetivo 4 sobre 4.
2. Producción
 - 2.1. No Conformidades. Producto afectado por NC Objetivo Menos de 1%
 - 2.2. Incidencias. Producto afectado por INC Objetivo Menos de 1%
 - 2.3. Suma NC+INC. Objetivo Menos de 2%
3. Grado Satisfacción Cliente. Objetivo 4 sobre 5.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Conciliación familiar y laboral



La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es el conjunto de actuaciones que se llevan a cabo, o pueden llevarse a cabo, para facilitar el desarrollo integral de la persona y ayudarle a alcanzar sus objetivos para una vida más plena y feliz.

La gestión de la conciliación es el conjunto de actuaciones dirigidas a mejorar la conciliación efectiva de las personas en el sentido antes definido, a la vez que los propios resultados empresariales en un marco de valores, de estrategia y de actuaciones, con el objetivo de alcanzar la máxima eficiencia al respecto. En coherencia con nuestra filosofía y compromiso sobre la gestión de personas, puestos de manifiesto en nuestros Valores e incorporados a nuestra Gestión Empresarial como materia estratégica, en Taisi hemos decidido implantar un Sistema de Gestión de la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar que nos asegure la eficaz aplicación de este capítulo en la Empresa, para beneficio de cuantas personas integran la Organización.

Política de Conciliación - Política

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

En coherencia con nuestra filosofía y compromiso sobre la gestión de personas, puestos de manifiesto en nuestros Valores e incorporados a nuestra Gestión Empresarial como materia estratégica, en Taisi hemos decidido implantar un Sistema de Gestión de la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar que nos asegure la eficaz aplicación de este capítulo en la Empresa, para beneficio de cuantas personas integran la Organización. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es el conjunto de actuaciones que se llevan a cabo, o pueden llevarse a cabo, para facilitar el

desarrollo integral de la persona y ayudarle a alcanzar sus objetivos para una vida más plena y feliz. La gestión de la conciliación es el conjunto de actuaciones dirigidas a mejorar la conciliación efectiva de las personas en el sentido antes definido, a la vez que los propios resultados empresariales en un marco de valores, de estrategia y de actuaciones, con el objetivo de alcanzar la máxima eficiencia al respecto. En noviembre de 2016 llevamos a cabo el proceso establecido y después de completar un riguroso proceso de elaboración y diagnóstico, que concluyó con revisión de auditoría por una entidad externa, reconocida y autorizada por la Fundación MásFamilia y la aprobación por la propia Fundación, Taisi obtuvo el Certificado EFR, Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa, que nos acredita como Empresa Familiarmente Responsable.

Taisi ha sido la primera empresa pyme a nivel nacional, en entorno rural, con menos de 50 personas empleadas, en obtener esta certificación.

La estructura del proceso para llegar a la Certificación contempla los siguientes elementos:

1. Liderazgo y Decisión de la Dirección. alineados con la Estrategia de la Empresa.
2. Expresión del Compromiso por parte de la Dirección.
3. Análisis de las características estructurales y organizativas de la Empresa.
4. Identificación e implantación de Medidas de Conciliación.
5. Definición de Soportes organizativos y de control y seguimiento.
6. Establecimiento de Indicadores y de Objetivos.
7. Procedimiento de Comunicación; Formación y Sensibilización.
8. Diagnóstico: Análisis interno; políticas de gestión de Recursos Humanos; análisis de normativa legal vs prácticas; Voz de la Dirección y de las Personas Empleadas (entrevistas y encuestas); análisis sociodemográfico de las personas encuestadas. Informe de Diagnóstico.
9. Definir método de Seguimiento y Medición.
10. Procedimiento interno de Autoevaluación e Informe de Progreso.

Como parte integrante del citado proceso, en Taisi hemos definido 42 INDICADORES relativos a la gestión de la conciliación y 58 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN orientadas a favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, algunas de las cuales afectan a todas las personas que integran la

INFORME DE PROGRESO 2019

Organización y existen otras medidas que únicamente son de aplicación a determinadas personas o colectivos. Según su tipología estas medidas quedan clasificadas como indicamos a continuación:

1. CALIDAD EN EL EMPLEO

- 1.1 Salarios por encima del Convenio Estatal Básico de Fabricación de Conservas Vegetales.
- 1.2 Plan de compensación flexible (posibilidad de elegir entre salario u otros productos de salario en especie).
- 1.3 Anticipos sobre el sueldo más allá de lo legalmente estipulado.
- 1.4 Espacio para cafetería/comedor. Nuevo espacio previsto para fin de 2018.
- 1.5 Máquinas expendedoras con productos a precios más bajos.
- 1.6 Parquin para empleados.
- 1.7 Comida/Cena de confraternización de todas las personas empleadas.
- 1.8 Gestión eficiente de reuniones internas (horario de convocatoria para las reuniones no más tarde de las 17h).
- 1.9 Seguro privado de salud.
- 1.10 Seguro de vida y seguro de accidentes.
- 1.11 Aguinaldo de Navidad.
- 1.12 Recepción de paquetes en la Empresa.
- 1.13 Contrato de trabajo fijo la mayoría de plantilla.
- 1.14 Opción de abono de salarios en 12 pagos.
- 1.15 Fomento del deporte en familia.
- 1.16 Reuniones diarias paseando fuera de fábrica.
- 1.17 Reuniones del grupo de Dirección fuera de la Empresa.
- 1.18 Sistema de provisión de agua de boca en puesto de trabajo.
- 1.19 Actividades formativas y antiestrés.
- 1.20 Sesiones y folletos de educación sobre salud.
- 1.21 Provisión Equipo Trabajo de invierno

2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL

- 2.1 Reducción jornada anual de 1776 a 1702 h para colectivo en jornada continuada todo el año.
- 2.2 Disposición de 20' para descanso entre jornada y toma de bocadillo en jornada continuada.
- 2.3 Pausa para el café durante la jornada.
- 2.4 Jornada intensiva todos los viernes, en período de verano y en vísperas de determinados festivos.
- 2.5 Distribución flexible para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, parte individual.
- 2.6. Adaptación de la jornada diaria por equipos de trabajo (intensiva o partida en relación a horario colegios).

- 2.7 Flexibilidad para hacer uso del período de descanso maternal/paternal.
 - 2.8 Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de recuperación física propia.
 - 2.9 Flexibilidad horaria para cumplir con prácticas religiosas.
 - 2.10 Permisos para atender gestiones particulares.
 - 2.11 Teletrabajo como apoyo a la flexibilidad de jornada en circunstancias concretas.
 - 2.12. Permuta de festivos locales.
 - 2.13 Flexibilidad horaria de entrada y salida.
 - 2.14 Permisos por estudios y para atender a exámenes propios, adicionales a los fijados en Convenio.
 - 2.15 Flexibilidad horaria en puentes.
- ### 3. APOYO A LA FAMILIA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS
- 3.1 Organización de eventos con la participación de todas las personas empleadas y sus familias.
 - 3.2 Permisos de apoyo académico a hijas/os (asistencia a tutorías, celebraciones escolares, etc.).
 - 3.3 Permisos para cuidado de familiares.
 - 3.4 Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares.
 - 3.5 Adaptación de la jornada tras el período de maternidad.
 - 3.6 Jornada de Puertas Abiertas para familiares.
 - 3.7 Vacaciones en semana de Navidad y Semana Santa, por adaptación a horario colegios.
 - 3.8 Adaptación horario laboral en función del horario de otros miembros de la familia.
- ### 4. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
- 4.1 Planes de formación en el puesto para la polivalencia de empleadas/os.
 - 4.2 Planes de formación de actualización y desarrollo profesional.
 - 4.3 Programas de coaching individual para personas.
 - 4.4 Programas de apoyo a la gestión individual.
 - 4.5 Permisos para asistir a seminarios o jornadas de interés personal.
- ### 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- 5.1 Día de la/del Jubilada/o.
 - 5.2 Plan de Igualdad implantado de manera voluntaria.
 - 5.3 Certificación efr de Sistema de Gestión de la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - 5.4 Permiso para acudir a actos religiosos, con independencia de credo.
 - 5.5 Actividad celebración Día Internacional de la Mujer Trabajadora.
 - 5.6 Igualdad de Oportunidades en Incorporación, Promoción Interna, Retribución, Formación.

INFORME DE PROGRESO 2019

5.7 Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

6. LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

6.1 Compromiso de la Dirección con la promoción de la conciliación en la Empresa.

6.2 Con carácter anual la Dirección recabará opinión a empleadas/os de su valoración de la conciliación. Las Medidas de Conciliación son objeto de revisión y actualización permanente, así como de evaluación anual por parte de las personas usuarias de las mismas. Conforme a las directrices establecidas en el propio Sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo EFR, y por la entidad emisora del Certificado EFR:

--> En Noviembre/2017 llevamos a cabo el proceso de revisión y mantenimiento del Certificado, presentando el correspondiente un Informe de Progreso del Sistema, que fue evaluado favorablemente por la entidad auditora y por la Fundación MásFamilia.

--> En Noviembre/2018 llevamos a cabo el proceso de RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO cumplimentando un proceso que incluye, entre otros, los siguientes aspectos desarrollados por la Dirección de la Empresa:

- Renovación del compromiso de la Dirección (documento adjunto).
- Revisión y análisis de las Medidas, con atención a las nuevas implantadas.
- Evaluación por parte de las personas empleadas de Uso de Medidas, Valoración de las Medidas, Satisfacción con las Medidas usadas, Valoración global.
- Análisis de los 42 Indicadores con atención a la evolución y progreso.
- Revisión de los Resultados por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable.

La entidad auditora externa primero y la Fundación MásFamilia luego, emitieron valoraciones favorables y el Certificado EFR ha sido renovado.

--> En Noviembre/2019 llevamos a cabo el proceso de revisión y mantenimiento del Certificado, presentando el correspondiente un Informe de Progreso del Sistema, que fue evaluado favorablemente por la entidad auditora y por la Fundación MásFamilia.

--> En Noviembre/2020 nos encontramos en pleno proceso de RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO.

A través de la Conciliación reforzamos el compromiso con las personas empleadas entendiendo que, a su vez, es una vía para que éstas consoliden su compromiso con la Organización, con nuestros Valores, Misión y Visión, así como con el propio Sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo EFR.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAI SI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAI SI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAI SI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético. Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

INFORME DE PROGRESO 2019

TAISI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético. Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAI SI

TAI SI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAI SI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAI SI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAI SI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAI SI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con

INFORME DE PROGRESO 2019

total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de TAI SI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa.

Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético. Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces.

Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

RESPECTO A LAS PERSONAS

TAI SI rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Además, TAI SI tiene implantado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo. Las personas empleadas de TAI SI, cualquiera que sea su posición en la Organización, deben tratarse de forma justa y con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

De la misma forma, las relaciones con las empresas colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la cooperación mutua.

TAI SI considera importante el desarrollo integral de la persona.

Mediante el Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, TAI SI promueve y aplica los mecanismos necesarios para facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL

TAI SI, a través de sus políticas internas de gestión definidas con perspectiva de género, promueve y garantiza el principio de igualdad de oportunidades sobre acceso a los puestos de trabajo, la promoción interna, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, así como la no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Como parte de la política interna sobre igualdad y refuerzo de las actuaciones en la materia, TAI SI tiene implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario, cuyo contenido es objeto de revisión, control y seguimiento por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable.

La selección y la promoción interna en TAI SI se fundamenta en las competencias individuales y el desempeño de las funciones profesionales, a través de la aplicación de los criterios establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias para los distintos grupos profesionales.

El Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, viene a complementar y facilitar la aplicación efectiva de una gestión basada en la perspectiva de género que contribuye de manera efectiva a la igualdad de oportunidades.

Todas las personas empleadas deben participar de manera activa en los planes de formación que la Empresa pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias, con el fin de propiciar su progreso personal y aportar valor a la Organización y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección y de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo

INFORME DE PROGRESO 2019

profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento personal y profesional en la Empresa.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAI SI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético. Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAI SI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

El sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi incluye en la actualidad 58 Medidas de Conciliación orientadas a favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, algunas de las cuales afectan a todas las personas que integran la Organización y existen otras medidas que únicamente son de aplicación a determinadas personas o colectivos. Según su tipología estas medidas quedan clasificadas como indicamos a continuación:

1. CALIDAD EN EL EMPLEO

1.1 Salarios por encima del Convenio Estatal Básico de Fabricación de Conservas Vegetales.

1.2 Plan de compensación flexible (posibilidad de elegir entre salario u otros productos de salario en especie).

1.3 Anticipos sobre el sueldo más allá de lo legalmente estipulado.

1.4 Espacio para cafetería/comedor. Nuevo espacio previsto para fin de 2018.

1.5 Máquinas expendedoras con productos a precios más bajos.

1.6 Parking para empleados.

1.7 Comida/Cena de confraternización de todas las personas empleadas.

1.8 Gestión eficiente de reuniones internas (horario de convocatoria para las reuniones no más tarde de las 17h).

1.9 Seguro privado de salud.

1.10 Seguro de vida y seguro de accidentes.

1.11 Aguinaldo de Navidad.

1.12 Recepción de paquetes en la Empresa.

1.13 Contrato de trabajo fijo la mayoría de plantilla.

1.14 Opción de abono de salarios en 12 pagos.

1.15 Fomento del deporte en familia.

1.16 Reuniones diarias paseando fuera de fábrica.

1.17 Reuniones del grupo de Dirección fuera de la Empresa.

1.18 Sistema de provisión de agua de boca en puesto de trabajo.

1.19 Actividades formativas y antiestrés.

1.20 Sesiones y folletos de educación sobre salud.

1.21 Provisión Equipo Trabajo de invierno

2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL

2.1 Reducción jornada anual de 1776 a 1702 h para el colectivo con jornada continuada todo el año.

2.2 Disposición de 20' para descanso entre jornada y toma de bocadillo en jornada continua.

2.3 Pausas para el café durante la jornada.

2.4 Jornada intensiva todos los viernes, en período de verano y en vísperas de determinados festivos.

2.5 Distribución flexible para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, parte individual.

2.6. Adaptación de la jornada diaria por equipos de trabajo (intensiva o partida en relación a horario colegios).

2.7 Flexibilidad para hacer uso del período de descanso maternal/paternal.

2.8 Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de recuperación física propia.

2.9 Flexibilidad horaria para cumplir con prácticas religiosas.

2.10 Permisos para atender gestiones particulares.

2.11 Teletrabajo como apoyo a la flexibilidad de jornada en circunstancias concretas.

2.12. Permuta de festivos locales.

2.13 Flexibilidad horaria de entrada y salida.

INFORME DE PROGRESO 2019

2.14 Permisos por estudios y para atender a exámenes propios, adicionales a los fijados en Convenio.

2.15 Flexibilidad horaria en puentes.

3. APOYO A LA FAMILIA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

3.1 Organización de eventos con la participación de todas las personas empleadas y sus familias.

3.2 Permisos de apoyo académico a hijas/os (asistencia a tutorías, celebraciones escolares, etc.).

3.3 Permisos para cuidado de familiares.

3.4 Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares.

3.5 Adaptación de la jornada tras el período de maternidad.

3.6 Jornada de Puertas Abiertas para familiares.

3.7 Vacaciones en semana de Navidad y Semana Santa, por adaptación a horario colegios.

3.8 Adaptación horario laboral en función del horario de otros miembros de la familia.

4. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

4.1 Planes de formación en el puesto para la polivalencia de empleadas/os.

4.2 Planes de formación de actualización y desarrollo profesional.

4.3 Programas de coaching individual para personas.

4.4 Programas de apoyo a la gestión individual.

4.5 Permisos para asistir a seminarios o jornadas de interés personal.

5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

5.1 Día de la/del Jubilada/o.

5.2 Plan de Igualdad implantado de manera voluntaria.

5.3 Certificación efr de Sistema de Gestión de la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

5.4 Permiso para acudir a actos religiosos, con independencia de credo.

5.5 Actividad celebración Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

5.6 Igualdad de Oportunidades en Incorporación, Promoción Interna, Retribución, Formación.

5.7 Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

6. LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

6.1 Compromiso de la Dirección con la promoción de la conciliación en la Empresa.

6.2 Con carácter anual la Dirección recabará opinión a empleadas/os de su valoración de la conciliación.

Comisión interna de control o comité ético -

Herramienta de Seguimiento

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete, por una parte, vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa y por otra, proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud en la Empresa. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas de actividad y grupos profesionales de la Empresa, estando incluida asimismo la Representación Legal de los Trabajadores. El Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable mantiene reuniones al menos semestralmente (dos al año) para revisar y hacer seguimiento de cada una de las materias que le afectan: Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable. En total son seis sesiones al año, al menos.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Como se ha comentado en esta temática, el propio Sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo EFR, especifica conceptos que deben ser objeto de revisión y seguimiento permanente, con intervención de auditoría externa y la Fundación MásFamilia con carácter anual. Anotamos a continuación, a modo ilustrativo, algunos de los conceptos o indicadores evaluados:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (cifra en % de personas empleadas):

- Uso de Jornada continuada --> 100%
- Flexibilidad para elegir vacaciones cortas --> 100%
- Flexibilidad para uso de permisos por razones familiares --> 100%
- Uso de tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo --> 100%
- Salarios por encima de Convenio --> 100%
- Flexibilidad horaria entrada y salida --> Según Puestos
- Flexibilidad uso descanso maternal/paternal --> 100%
- Formación y desarrollo profesional --> 100%
- Igualdad de oportunidades promoción, formación, retribución --> 100%

Documentos adjuntos:

[Compromiso Conciliación 2020.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

En materia de Gestión de la Conciliación en la Empresa nos planteamos los siguientes objetivos para 2020:

- 1) Incorporar al menos 5 nuevas Medidas de Conciliación al sistema.
- 2) Mejorar el resultado de Evaluación de las Medidas por las personas empleadas.
- 3) Reuniones del Equipo ICES al menos dos anuales.

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental en TAISI, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, con especial enfoque en las personas empleadas en la Organización.

Se ha establecido un proceso de comunicación e interacción con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental.

Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente.

En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas y a las de nueva incorporación un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Responsabilidad Social forma parte de la Estrategia Empresarial de TAISI.

Un capítulo trascendental de la Responsabilidad Social de TAISI es la ESTRATEGIA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL orientada a la reducción del impacto

ambiental de la Empresa y que se despliega en el correspondiente PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, cuya estructura contiene:

1. Política Medioambiental.
2. Identificación y Registros de aspectos ambientales.
3. Evaluación de los aspectos ambientales.
4. Objetivos Medioambientales.
5. Indicadores Medioambientales.
6. Auditorías Internas.

A continuación, desarrollamos el contenido y actuaciones contempladas en el Plan de Gestión Medioambiental de TAISI:

1. INDICADORES MEDIOAMBIENTALES DE GESTIÓN. En materia de gestión medioambiental, en TAISI tenemos contemplados varios indicadores sobre los que se lleva a cabo un control y seguimiento periódico y sistemático, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa:

- 1.1. Gasto en gestión medioambiental.
- 1.2. Consumo de energía.
- 1.3. Gestión de Residuos.
- 1.4. Índice de Sostenibilidad.

Al igual que se hace con otras áreas o materias de la Empresa, estos indicadores, con objetivos y controles de seguimiento cuatrimestrales y anuales definidos, están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad.

2. MEDIDAS PARA REDUCIR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.

2.1. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA Y MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA:

- 2.1.1. Renovaciones de instalaciones y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión.
- 2.1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. Completado en 2017 y 2018.
- 2.1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia.
- 2.1.4. Calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa, Realizado en 2016 y 2017.
- 2.1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas.
- 2.1.6. Colocación de tapa en cocederos de fruta para aprovechamiento del vapor en 2019.
- 2.2. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:
- 2.2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua.
- 2.2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.

INFORME DE PROGRESO 2019

2.2.3. Instalado circuito de recirculación de aguas de refrigeración.

2.3. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES:

2.3.1. Investigación para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos.

2.3.2. Reducción de materiales de proceso no biodegradables.

2.4. Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS Y MEJORAR EN LA GESTIÓN:

2.4.1. Desde 2016 se ha trabajado en la reutilización y reciclaje de residuos dando como resultado:

2.4.1.1. Compostaje del 100% de los residuos orgánicos.

2.4.1.2. Se reciclan más del 95% de nuestros residuos.

2.4.2. Desde 2018 diversas acciones en el proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados.

2.5. Medidas para REDUCIR EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI):

2.5.1. En 2019 se ha completado el proceso de sustitución del combustible de calderas de fuel o gasoil a gas.

2.5.2. Desde 2015, control y reducción de la Huella de Carbono.

2.5.3. Desde 2019, sustitución de toda la flota de carretillas elevadoras por carretillas eléctricas.

2.5.4. En proceso realizar Cálculo del Ciclo de vida ambiental.

3. OTRAS ACTUACIONES de gestión ambiental realizadas en TAISI:

3.1. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO₂ equivalente, mediante cálculo de la huella de carbono que genera la Empresa a través de la herramienta eSIAB del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

3.2. Evaluación anual del Índice de Sostenibilidad en las dimensiones social, ambiental y económica mediante la aplicación on-line de eSIAB del mismo Ministerio.

3.3. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones.

3.4. Actuación en materia de vertido de aguas:

3.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa.

3.4.2. Proyecto para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias.

Esta actuación (3.4) ha derivado en el Proyecto CIEN cuyo contenido se detalla en el aparato siguiente de Proyectos.

PROYECTOS PARA MEJORAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL en TAISI:

La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo.

Proyectos en curso y de futuro próximo:

1. NUEVAS TECNOLOGÍAS de confitado (en curso): La incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de elaboración de fruta confitada supone la sustitución e implantación de equipos y procesos más eficientes energéticamente y que cumplen como tecnologías limpias medioambientalmente como son Pulsos Eléctricos de Alto Voltaje (PEAV) y Ultrasonidos (US). Este proyecto se está realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza.

2. Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa (de futuro próximo): TAISI está participando en el proyecto de conexión a la futura Red urbana de calefacción y agua caliente sanitaria con biomasa en Calatayud que permitirá abastecer de energía térmica a la industria, llegando el agua caliente desde una central de producción de energía renovable. El agua caliente se utilizará para los procesos productivos de calentamiento y procesos de limpieza. Implica ahorro económico, sostenibilidad y seguridad.

3. Proyecto Convocatoria CIEN: con el objetivo de tratar las aguas residuales procedentes del proceso productivo y contribuir a la protección del medio ambiente, mediante una tecnología que eliminaría contaminantes y mejoraría su calidad, pudiendo en un futuro ser reutilizadas en el propio proceso industrial.

4. Proyecto VIDA: TAISI participa en el Proyecto europeo VIDA (Value-added Innovation in food chains), con la finalidad de acelerar la implementación de nuevas soluciones en el sector de la alimentación para mejorar el uso de agua y energía, con la ambición de reducir pérdidas y consumo. Concretamente TAISI desarrollará Innovation Support Voucher (ISV) Changes in the use of water to elaborate candied fruit and confitures, relacionado con la consultoría hídrica para la

INFORME DE PROGRESO 2019

mejora de eficiencia de consumos hídricos en la industria.

5. Proyecto EMBRANCE de Economía Circular, con el desarrollo de acciones centradas en: Proceso (reutilización de jarabes residuales y otros subproductos), Envases (envases retornables, reutilización envases usados para otros usos internos), Residuos orgánicos (compostaje), Aguas residuales de proceso (reutilización aguas de conservación).

6. PARTICIPACION ACTIVA:

6.1. Formamos parte de COEPLAN Coalición de empresas por el Planeta.

6.2. Participamos en el Nodo Aragón de Economía Circular agroalimentario EMBRANCE proyecto Intereg Mediterráneo.

6.3. Colaboramos como ponentes en Jornadas relativas a medioambiente.

RESULTADOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL EN TAISI:

Además de las actuaciones ejecutadas antes mencionadas orientadas a la reducción del impacto medioambiental en TAISI, o en algunos casos como consecuencia de dichas realizaciones, a continuación, se muestran resultados en los principales campos de referencia en nuestra Empresa:

1. Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años (2016-2019). Y 100% de compostaje.

2. Consumo de agua de proceso litros/Kg producidos: Mejora del 12% en cuatro años (2016-2019).

3. Consumo energía eléctrica y gas kWh/Kg producidos: Mejora del 27% en cuatro años (2016-2019).

4. Reducción de materiales de proceso no biodegradables: Mejora del 30% en un año (2019).

5. Medición Huella Carbono CO₂ Eq/Kg producidos: Mejora del 11% anual en período 2016-2019.

6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental, con verificación externa: Mejora del 9% anual en período 2017-2019.

Realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía SOSTENIBILIDAD INTEGRAL de la Industria Alimentaria desde 2017 y mediante el Informe de Progreso anual presentado a la Red Española del PACTO MUNDIAL. En este contexto de la sostenibilidad, a través del ejercicio de autoevaluación que venimos realizando mediante la herramienta eSIAB, obtenemos información valiosa que nos permite diseñar propuestas de mejora e integrar las correspondientes actuaciones en sistema de gestión.

Cabe mencionar también en este capítulo de

Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi:

1) En noviembre de 2017, TAISI lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente.

2) En noviembre de 2017 TAISI se adhiere al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB.

3) En Abril/2018 TAISI se adhiere, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular.

4) En Marzo/2018 TAISI ingresa en el Capítulo Aragón del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística.

5) En Marzo/2020 TAISI firma el Compromiso con los Principios de Océanos Sostenibles del Pacto Mundial y participa en la edición de una Buena Práctica fundamentada en acciones en favor del ODS 14 de Vida submarina.

En TAISI hemos dado un salto cualitativo en los cinco últimos años en materia de gestión y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación de prestigio a nivel internacional. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se llevó a cabo la constitución en TAISI el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa de manera directa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada a lo largo del presente capítulo, en TAISI, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en

INFORME DE PROGRESO 2019

esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta.

En relación con las PERSONAS EMPLEADAS se ha establecido un proceso permanente de comunicación e interacción sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental:

1. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la totalidad de las personas empleadas en la Organización en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente.
2. Puntualmente se han realizado sesiones formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados y cómo les afectan, no sólo en su día a día laboral en las distintas actividades de la Empresa, sino también el posible impacto en su vida cotidiana. La documentación entregada se actualiza conforme a los cambios sucedidos o a las necesidades que en cada momento se producen.
3. La puesta en marcha de la Intranet de Empresa, en la que se publican entre otros muchos temas las buenas prácticas en distintos campos empresariales y particularmente en materia medioambiental, contribuye de manera muy relevante a la fluidez de las comunicaciones a nivel interno e indirectamente fomenta entre las personas empleadas el uso de otras RRSS.

El objeto del contenido de los encuentros y sesiones, además del carácter informativo y formativo, también es el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa.

En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un documento que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos.

Este documento es entregado también a las personas de nueva incorporación a la Empresa en el momento del inicio de actividad.

Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental:

- 1) Desde Noviembre/2017 en que se produce la adhesión de TAISI como socio de la Red Española del Pacto Mundial, la interacción de TAISI con el Pacto

Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios.

- 2) La pertenencia de TAISI al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de TAISI, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad.

- 3) La pertenencia y participación de TAISI en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa TAISI para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente.

- 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados.

- 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de TAISI en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa.

- 6) En junio de 2019 se ha presentado al conjunto de las personas empleadas una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacerles partícipes de la misma, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de

INFORME DE PROGRESO 2019

nuestra Responsabilidad Social Empresarial. Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas. La adhesión de TAI SI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético. Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles. El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general. TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución. TAI SI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento. Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético. Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético. Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

TAI SI tiene como uno de los principios fundamentales de actuación el de preservar el

medio ambiente. En consecuencia, dispone de una Política Medioambiental bien definida y se ha implantado un Sistema de Gestión Medioambiental, que promueve y favorece el desarrollo del negocio de manera responsable y sostenible, así como la aplicación de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Tanto la Dirección como todas las personas empleadas de TAI SI, deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptando hábitos y conductas responsables y sostenibles, relacionadas con las buenas prácticas medioambientales y contribuyendo positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos en materia de gestión del medio ambiente.

Asimismo, las personas empleadas deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando el uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con empresas colaboradoras, las personas empleadas de TAI SI transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

En Taisi, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta.

En relación con las PERSONAS EMPLEADAS se ha establecido un proceso permanente de comunicación e interacción sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental:

1. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la totalidad de las personas empleadas en la Organización en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente.

2. Puntualmente se han realizado sesiones formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados y cómo les afectan, no sólo en su día a día laboral en las distintas actividades de la Empresa, sino también el posible impacto en su vida cotidiana. La documentación entregada se actualiza conforme a los cambios sucedidos o a las necesidades que en cada momento se producen. El objeto del contenido de los encuentros y sesiones, además del carácter informativo y formativo, también es el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa.

En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un documento que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. Este documento es entregado también a las personas de nueva incorporación a la Empresa en el momento del inicio de actividad. Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental:

1) Desde Octubre/2017 en que se produce la adhesión de TAI SI como socio de la Red Española del Pacto Mundial, la interacción de TAI SI con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios.

2) La pertenencia de TAI SI al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de TAI SI, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad.

3) La pertenencia y participación de TAI SI en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa TAI SI para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente.

4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación

durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados.

5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de TAI SI en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa.

6) En junio de 2019 se ha presentado al conjunto de las personas empleadas una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacerles partícipes de la misma, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés.

Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

El sistema de gestión interna de TAI SI contempla revisiones Cuatrimestrales y Anuales de los distintos indicadores establecidos, que incluyen los indicadores en materia medioambiental.

El sistema de gestión medioambiental incluye varios campos de actuación sobre los que se hace seguimiento, a través del oportuno análisis de resultados y se establecen acciones de mejora.

RESULTADOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL EN TAI SI:

Además de las actuaciones ejecutadas antes mencionadas orientadas a la reducción del impacto medioambiental en TAI SI, o en algunos casos como consecuencia de dichas realizaciones, a continuación, se muestran resultados en los principales campos de referencia en nuestra Empresa:

1. Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años (2016-2019). Y 100% de compostaje.
2. Consumo de agua de proceso litros/Kg producidos: Mejora del 12% en cuatro años (2016-2019).
3. Consumo energía eléctrica y gas kWh/Kg producidos: Mejora del 27% en cuatro años (2016-2019).
4. Reducción de materiales de proceso no biodegradables: Mejora del 30% en un año (2019).

5. Medición Huella Carbono CO₂ Eq/Kgr producidos: Mejora del 11% anual en período 2016-2019.

6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental, con verificación externa: Mejora del 9% anual en período 2017-2019.

Realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía aplicación on line eSIAB del Ministerio.

Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

MEDIDAS PARA REDUCIR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.

Estas medidas se orientan a los siguientes campos:

1. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA Y MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA
2. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA
3. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES
4. Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS Y MEJORAR EN LA GESTIÓN
5. Medidas para REDUCIR EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI) OTRAS MEDIDAS de gestión ambiental:
6. Sistema de control de la emisión de CO₂ equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono que genera la Empresa a través de la herramienta del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
7. Evaluación anual del Índice de Sostenibilidad en las dimensiones social, ambiental y económica mediante la aplicación on-line de eSIAB del mismo Ministerio.
8. Proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones.
9. Actuación en materia de vertido de aguas.

PROYECTOS PARA MEJORAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL en TAI SI:

La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo.

Proyectos en curso y de futuro próximo:

1. NUEVAS TECNOLOGIAS de confitado (en curso): La incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de elaboración de fruta confitada supone la sustitución e implantación de equipos y procesos más eficientes energéticamente y que cumplen como tecnologías limpias medioambientalmente como son Pulsos Eléctricos de Alto Voltaje (PEAV) y Ultrasonidos (US). Este proyecto se está realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza.
2. Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa (de futuro próximo): TAISI está participando en el proyecto de conexión a la futura Red urbana de calefacción y agua caliente sanitaria con biomasa en Calatayud que permitirá abastecer de energía térmica a la industria, llegando el agua caliente desde una central de producción de energía renovable. El agua caliente se utilizará para los procesos productivos de calentamiento y procesos de limpieza. Implica ahorro económico, sostenibilidad y seguridad.
3. Proyecto Convocatoria CIEN: con el objetivo de tratar las aguas residuales procedentes del proceso productivo y contribuir a la protección del medio ambiente, mediante una tecnología que eliminaría contaminantes y mejoraría su calidad, pudiendo en un futuro ser reutilizadas en el propio proceso industrial.
4. Proyecto VIDA: TAISI participa en el Proyecto europeo VIDA (Value-added Innovation in food chains), con la finalidad de acelerar la implementación de nuevas soluciones en el sector de la alimentación para mejorar el uso de agua y energía, con la ambición de reducir pérdidas y consumo. Concretamente TAISI desarrollará Innovation Support Voucher (ISV) Changes in the use of water to elaborate candied fruit and confitures, relacionado con la consultoría hídrica para la mejora de eficiencia de consumos hídricos en la industria.
5. Proyecto EMBRANCE de Economía Circular, con el desarrollo de acciones centradas en: Proceso (reutilización de jarabes residuales y otros subproductos), Envases (envases retornables, reutilización envases usados para otros usos internos), Residuos orgánicos (compostaje), Aguas residuales de proceso (reutilización aguas de conservación).

6. PARTICIPACION ACTIVA:

- 6.1. Formamos parte de COEPLAN Coalición de empresas por el Planeta.
- 6.2. Participamos en el Nodo Aragón de Economía Circular agroalimentario EMBRANCE proyecto Intereg Mediterráneo.
- 6.3. Colaboramos como ponentes en Jornadas relativas a medioambiente.

Objetivos marcados para la temática

OBJETIVOS 2020

En base a los resultados del ejercicio anterior, nos planteamos seguir mejorando nuestra gestión medioambiental mediante la reducción del impacto ambiental de nuestra actividad, contribuyendo con una mejora del al menos el 5% en:

1. Reducción de Residuos
2. Consumo energía eléctrica kWh/Kg producidos
3. Consumo de gas kWh/Kg producidos
4. Consumo de agua litros/Kg producidos
5. Medición Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos
6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental

Además, como objetivo cualitativo de sensibilización hacia las personas empleadas, en relación al impacto medioambiental dentro y fuera de la Empresa, llevaremos a cabo una presentación sobre la materia en uno de los encuentros de la Dirección con todas las personas empleadas.

Ambiente laboral



En TAISI venimos aplicado modernas políticas de Recursos Humanos y herramientas y procedimientos para la gestión de personas que facilitan la relación en el seno de la Organización y favorecen la motivación y el compromiso mutuo entre las personas empleadas y la Empresa.

Disponemos de Planes de Formación e Integración, Planes de Formación y Desarrollo Profesional; Sistema de Gestión por Competencias; Evaluación del Desempeño; Sistema de Retribución; Plan de Igualdad de

implantación voluntaria; Sistema de Gestión de la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar; Sistema de Gestión de la Prevención y Riesgos Laborales y Programa de Empresa Saludable.

Promovemos la participación de todas las personas que integran la Organización mediante programas que implican su iniciativa, acción y cierto grado de autonomía.

Por ello y en línea con la cultura de mejora continua, sólidamente implantada en Taisi, desde 2016 se han puesto en marcha y continúan vigentes los “Grupos de Mejora” y los “Equipos de Auditorías OLE”, así como los “Equipos de Auditorías 5S”

Por otra parte, en Taisi existen mecanismos de aplicación continua para evaluar la satisfacción de las personas que integran la Organización y recoger sus sugerencias y propuestas, que analizamos e incorporamos a los planes de negocio de la Empresa.

Política de RRHH - Política

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión) "Apoyamos el crecimiento de las personas que forman parte de Taisi, por medio de programas de aprendizaje y formación para el desarrollo personal y profesional; a través de la participación activa en el curso de la actividad de la Empresa y de la conciliación e igualdad de las personas empleadas, en un entorno de empresa saludable". (De nuestros Valores: CRECIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS).

En coherencia con esta manifestación, en Taisi disponemos de políticas y procedimientos diseñados al efecto para lograr una adecuada gestión de personas en línea con los requerimientos de los planes de negocio y actividad de la Empresa, y disponemos de herramientas de gestión que facilitan su aplicación y seguimiento.

Nuestro objetivo es atraer y seleccionar perfiles adecuados en personas idóneas para integrarlas en nuestra Organización; motivándoles hacia el aprendizaje y crecimiento mediante acciones de

apoyo y acompañamiento en su desarrollo y conseguir un alineamiento entre sus objetivos individuales y los de Taisi, asegurando el cumplimiento de los planes de sucesión en la Organización.

Áreas de atención en la Gestión de Personas en Taisi:

1. Reclutamiento, Selección e Integración
Planificamos con antelación nuestras necesidades en materia de recursos humanos y realizamos la búsqueda de nuestras/os futuras/os colaboradoras/es teniendo en cuenta los principios y filosofía de la Empresa en relación a la gestión de personas.

Disponemos para este propósito de la “Descripción de Funciones y Responsabilidades” elaborada para todos los puestos de la Organización, en cuyo documento, además de la propia descripción de funciones, se incluyen las “Competencias Específicas” requeridas en el puesto y las “Características Personales” que ha de reunir la persona ocupante de ese puesto, aparte de otros aspectos de interés como cualificación académica, ubicación en el organigrama, entre otros.

Una vez contratada la persona seleccionada se incorpora a un programa que denominamos “Plan de Integración y Formación en el Puesto”, que con el acompañamiento de un Tutor, desarrolla durante el tiempo establecido al efecto.

Este programa incluye materias de los distintos departamentos de la Empresa en una primera etapa y luego un enfoque en profundidad y detalle a la actividad del puesto.

2. Desarrollo Profesional y Personal
Siguiendo con nuestra política de atención a las personas empleadas en Taisi, atendiendo a su desarrollo profesional y crecimiento personal, diseñamos planes de formación de distinta tipología, en función del objetivo a cubrir. De manera sistemática y con carácter anual se identifican las necesidades de formación a nivel individual o colectivo del conjunto de la Empresa y se construye el “Plan de Formación Anual”, en el que se recogen aquellas actividades formativas acordadas para su ejecución en el ejercicio. Este Plan incluye normalmente formación orientada a cumplir con requerimiento legal o procedimiento

INFORME DE PROGRESO 2019

interno, como prevención de riesgos, auditores internos, normativa sobre calidad y seguridad alimentaria, etc., así como formación técnica de actualización para los distintos puestos.

Se incluye también en el Plan de Formación Anual formación relativa a proyectos a implantar en la Empresa, siendo de aplicación a cuantas personas estén relacionadas con el lanzamiento del proyecto o se vean afectadas por su implantación.

Buen ejemplo de ello es la formación en Lean Manufacturing – 5S impartida en 2015 a toda la plantilla o más actual, la actuación formativa llevada a cabo en 2019 relativa a digitalización de aplicación a todas personas empleadas.

Con el objeto de alcanzar plena garantía de sustituciones en los distintos puestos de trabajo, o la sucesión que antes se ha citado, favoreciendo al mismo tiempo las rotaciones entre personas y puestos, una vez identificadas las necesidades se ponen en marcha a nivel individual las acciones precisas mediante el “Plan de Formación en el Puesto”, que incluye la designación de un Tutor de acompañamiento durante el Plan.

Existen actualmente en Taisi otras actividades formativas muy relevantes, ya que afectan a la generalidad de la plantilla de operaciones manuales, como es el “Programa para la Normalización de la Polivalencia” puesto en marcha en Marzo/2016. Contempla formación en distintas actividades de los puestos de producción, mantenimiento y almacén, con el objeto de aportar mayor conocimiento del puesto, facilitando la polivalencia de las personas que posibilita la rotación y favorece la organización del trabajo; contribuyendo definitivamente al desarrollo individual y la promoción interna y, en muchos casos, a la mejora de la empleabilidad.

Finalmente hacemos referencia a otra formación que venimos aplicando en Taisi para casos y circunstancias específicas mediante el “Programa de Coaching Individual”, que implica una acción de acompañamiento a personas en puestos de responsabilidad o también el “Programa de Apoyo a la Gestión Individual”, con similares objetivos y resultados esperados.

3. Evaluación Competencial

De manera periódica se realiza en Taisi una evaluación en materia de habilidades y

competencias conductuales específicas previamente identificadas, mediante el sistema denominado “assessment center” o Entrevista de Evaluación Situacional.

En 2015 se llevó a cabo este ejercicio de evaluación con carácter general y tomando como base de referencia el listado de “Competencias Específicas” y de “Características Personales” identificadas por la Dirección de la Empresa con carácter previo y alineadas con los Valores de Taisi y los requerimientos de la evolución esperada del negocio.

Se emitieron los correspondientes informes individuales, cuyo contenido de resultados es fuente de consulta para planificar acciones de formación y desarrollo, promociones internas y planes de carrera alineados con la sucesión en la Empresa.

En 2017 se ha implantado un Sistema moderno de Gestión por Competencias para toda la Organización, que incluye Diccionario de Competencias, Clasificación de Competencias por Grupos Profesionales y Perfiles Mínimos por Competencia y Grupos Profesionales. Este Sistema se ha complementado en 2020 con la definición e incorporación de Competencias Digitales para el conjunto de la Organización.

4. Compensación

Con carácter anual la Dirección de la Empresa lleva a cabo un “Ejercicio de revisión de situación en materia de Compensación”, cuyo análisis afecta a toda la plantilla.

La toma de decisión en materia de modificación salarial, cambios en beneficios sociales o aplicación del plan de compensación flexible, viene determinada por la evaluación competencial y resultados para la generalidad de las personas. Específica y adicionalmente, para el colectivo de directivos, jefatura de áreas y mandos intermedios, esta valoración y revisión anual en materia de compensación se fundamenta en el logro y cumplimiento de Objetivos, cuyos parámetros y alcance han sido previamente establecidos por la Dirección de la Empresa bajo criterios de “Dirección por Objetivos” (DPO).

5. Motivación, Participación y Clima Laboral
La Dirección de Taisi y por ende la Jefatura de Administración y Recursos Humanos son especialmente sensibles hacia el conocimiento del pulso de la motivación de las personas que integran la Organización en particular y el Clima Laboral en su conjunto.

Además del contacto directo y personal, con carácter periódico se realizan encuestas de clima con el objeto de facilitar la expresión de las/os empleadas/os.

Con este propósito, en 2015 se realizó un análisis de situación en materia de motivación y clima laboral, mediante el ejercicio de “Entrevista Individual 2015” aplicado a toda la plantilla.

Por otra parte, conforme a la manifestación del Valor anotado en el primer párrafo de este capítulo, en Taisi promovemos la participación de todas las personas que integran la Organización mediante programas que implican su iniciativa, acción y cierto grado de autonomía.

Por ello y en línea con la cultura de mejora continua, sólidamente implantada en Taisi, en 2016 se han puesto en marcha y continúan vigentes los “Grupos de Mejora” y los “Equipos de Auditorías OLE”, continuando también con su labor los “Equipos de Auditorías 5S” en vigor desde su implantación a final de 2015.

Por otra parte, en Taisi existen mecanismos de aplicación continua para evaluar la satisfacción de las personas que integran la Organización y recoger sus sugerencias y propuestas, que analizamos e incorporamos a los planes de negocio de la Empresa.

Tenemos establecido un amplio programa de participación, con foros de discusión y diálogo que se gestiona a través de:

1. Dirección por Objetivos: Fijados objetivos globales a nivel de Empresa compartidos con el equipo de dirección; departamentales con participación de los jefes de área; así como de tipo individual, plasmados en las funciones y responsabilidades, relativos tanto a desempeño y resultados, como a desarrollo personal
2. Establecimiento de Indicadores: Definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, que son objeto de seguimiento continuo.

3. Revisión por la Dirección: Sesión de carácter anual de la Dirección y Responsables de Área para análisis y revisión de resultados, a través de Indicadores y Objetivos.

4. Reuniones cuatrimestrales de seguimiento: De similar contenido al de la Revisión por la Dirección, permite incorporar correctores en el caso de desviaciones.

5. Encuentro periódico con todas las personas empleadas en la Empresa para información de resultados y presentación de nuevos proyectos y planes futuros, con especial enfoque a las actuaciones en materia de personas.

6. Revisión de Evaluación del Desempeño: Ejercicio de carácter anual y de tipo individual para la revisión del desempeño en base a competencias.

7. Representación Legal de las/os Trabajadoras/es: conforme a la legalidad vigente en Taisi se cumple con los requerimientos en esta materia.

8. Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable: Integrado por personas de la Dirección, Mandos y Empleadas/os y constituido para promoción y seguimiento de las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa.

9. Reuniones Operativas: Definidas y estructuradas, tanto en periodicidad como en contenido, se realizan a todos los niveles de la Organización; requieren y facilitan la participación efectiva de las personas asistentes. De carácter semanal, quincenal y mensual para planificar, organizar, controlar y hacer seguimiento del negocio.

10. Programa de Fábrica Visual: En desarrollo esta medida para reforzar la participación directa de las personas, a través de la información facilitada de forma continua.

11. Programa de Mejora Continua: Amplio programa de actuaciones enfocados tanto a la gestión empresarial, como a la gestión del negocio y a la gestión de la innovación y progreso. Incluye en unos casos sistemas de gestión para algunas actividades del negocio; grupos de trabajo en diversas iniciativas ya implantadas o en proceso y equipos multidisciplinares para nuevos proyectos de índole diversa (costes, eficiencia energética, procesos, ...).

INFORME DE PROGRESO 2019

En materia de encuestas, hemos llevado a cabo las siguientes encuestas de contenido de evaluación de satisfacción, inquietudes, sugerencias, valoración de la Empresa:

- 1- Entrevista individual a toda la Organización en 2015, realizada por una persona externa.
 - 2- Encuesta para el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, con participación del 95% de la plantilla de la Empresa.
 - 3- Encuestas realizadas en octubre 2016 para el diagnóstico en materia de CONCILIACIÓN de la vida laboral y familiar (Certificado EFR) y en 2018 y 2020 para la Renovación del Certificado EFR.
 - 4- Encuesta realizada en octubre 2016 para el diagnóstico en materia de IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
 - 5- Encuesta realizada en abril 2018 sobre GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO como parte del estudio QAW-q (Quality Age at Work questionnaire), estudio dirigido por la Universidad de Zaragoza y con la colaboración del ISSLA para las Empresas de Aragón.
 - 6- Encuesta en 2019 como contribución a la candidatura de la Empresa al Premio de Empresa Flexible de nivel nacional.
- A partir de los resultados de las entrevistas individuales, de las encuestas, de las reuniones de equipo o departamentales, de los grupos de mejora, de las auditorías 5S, de las auditorías OLE y de los distintos grupos de trabajo, que normalmente conllevan propuestas de mejora, elaboramos planes para su implantación que incluye un proceso de seguimiento, con la participación de las personas empleadas implicadas en cada grupo de actividad.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Tanto a nivel interno, como especialmente con los Grupos de Interés externos, TAISI está comprometida con el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, en el ámbito de la influencia de nuestro negocio y establecemos vías de control para asegurarnos de no hacernos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Trabajamos contra la corrupción en cualquier forma posible, incluidas extorsión y soborno. Disponemos de vías de reclamaciones para informar sobre casos

de vulneración de los derechos humanos. Adicionalmente, en el contexto de nuestro compromiso por el respeto global de los derechos humanos, TAISI está COMPROMETIDA contra las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil.

COMUNICACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Además de las vías específicas establecidas para comunicar quejas y sugerencias y denuncias en los casos del Sistema de Conciliación y Protocolo de Prevención de Acoso Sexual respectivamente, la Empresa dispone de cauces reglamentarios definidos para las denuncias o reclamaciones en relación con la corrupción y conductas no éticas o ilegales, que normalmente se presentan a través de los Mandos Intermedios, de la RLT o del Departamento de Recursos Humanos.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAISI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

INFORME DE PROGRESO 2019

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAI SI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAI SI

TAI SI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAI SI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAI SI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAI SI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.

INFORME DE PROGRESO 2019

- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

RESPETO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAISI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de TAI SI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa.

Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces. Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna

actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

RESPETO A LAS PERSONAS

TAISI rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Además, TAI SI tiene implantado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

Las personas empleadas de TAI SI, cualquiera que sea su posición en la Organización, deben tratarse de forma justa y con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

De la misma forma, las relaciones con las empresas colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la cooperación mutua.

TAISI considera importante el desarrollo integral de la persona.

Mediante el Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, TAI SI promueve y aplica los mecanismos necesarios para facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL

TAISI, a través de sus políticas internas de gestión definidas con perspectiva de género, promueve y garantiza el principio de igualdad de oportunidades sobre acceso a los puestos de trabajo, la promoción interna, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, así como la no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Como parte de la política interna sobre igualdad y refuerzo de las actuaciones en la materia, TAI SI tiene

INFORME DE PROGRESO 2019

implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario, cuyo contenido es objeto de revisión, control y seguimiento por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable.

La selección y la promoción interna en Taisi se fundamenta en las competencias individuales y el desempeño de las funciones profesionales, a través de la aplicación de los criterios establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias para los distintos grupos profesionales.

El Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, viene a complementar y facilitar la aplicación efectiva de una gestión basada en la perspectiva de género que contribuye de manera efectiva a la igualdad de oportunidades.

Todas las personas empleadas deben participar de manera activa en los planes de formación que la Empresa pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias, con el fin de propiciar su progreso personal y aportar valor a la Organización y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección y de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento personal y profesional en la Empresa.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de Taisi, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

Taisi comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de Taisi y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

Taisi ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Formación - Acción / Proyecto

FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones:

A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios:

- 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio.
- 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales.
- 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.)
- 4- Planes de acometer proyectos concretos.
- 5- Planes especiales sobre desarrollo profesional (planes de carrera).
- 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General.

7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores.

8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia.

El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa.

B) Con carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación:

B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las

INFORME DE PROGRESO 2019

funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado.

B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado.

B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como aquéllas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles:

- 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea,
- 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección
- 3) entrenamiento en puestos de otras sesiones.

Los objetivos, como indica el propio Programa son:

Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización.

Este Programa ha seguido plenamente operativo en los años 2017, 2018, 2019 Y 2020: Con carácter anual se revisan y actualizan los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos.

Con carácter semestral se hace seguimiento de los objetivos anuales.

Como complemento al Programa de Polivalencia, en noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas.

Este plan permanece vigente y se analiza y actualiza cada año junto con el Programa de Polivalencia.

C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado.

D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por TAISI en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de

Competencias) para la Convocatoria INA 2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de TAISI y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la entrega a estas personas del Certificado de Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM.

E) Motivado por la puesta en marcha del PLAN ESTRATÉGICO DE DIGITALIZACIÓN en TAISI, en 2019 se ha definido el programa para afrontar el impacto que la digitalización supone para todas las personas empleadas en el conjunto de la Organización, a través de las siguientes actuaciones:

E.1. Renovación del Sistema de Gestión por Competencias, con la incorporación de Competencias Específicas de Digitalización, a todos los niveles.

E.2. Definición de los Perfiles Mínimos por Competencias y Grupos Profesionales en relación a la Competencia de Digitalización.

E.3. Evaluación del Perfil Competencial digital de las Personas.

E.4. En base a los resultados de la evaluación, se han definido las actuaciones formativas para las personas que permitan alcanzar los niveles competenciales requeridos.

E.5. Definición de perfiles competenciales y requerimientos específicos para nuevas incorporaciones.

Tanto el Plan de Formación Anual como las Actuaciones Específicas descritas, contemplan acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser:

- Formación colectiva para acometer un proyecto o iniciativa.
- Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno.
- Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos.
- Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias.

INFORME DE PROGRESO 2019

- Formación sobre prevención de riesgos y salud laboral para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, para recursos preventivos.
- Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa.
- Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial.
- Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo.
- Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades.

El Plan de Formación Anual y las Actuaciones Específicas incluyen información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación.

Sobre toda la actividad formativa que se desarrolla en la Empresa existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de los indicadores de gestión de la Empresa.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

EQUIPO DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y EMPRESA SALUDABLE

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete, por una parte, vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa y por otra, proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud en la Empresa. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas de actividad y grupos profesionales de la Empresa, estando incluida asimismo la Representación Legal de los Trabajadores.

El Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable mantiene reuniones al menos semestralmente (dos al año) para revisar y hacer seguimiento de cada una de las materias que le afectan: Igualdad, Conciliación y

Empresa Saludable. En total son seis sesiones al año, al menos.

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

A la totalidad de las personas empleadas en TAI SI, con independencia del tipo de contrato que tengan establecido con la Empresa, les es de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales vigente en cada momento.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

La ejecución efectiva de las actuaciones formativas recogidas en el Plan de Formación ha significado la realización en 2019 de 3.508 HORAS DE FORMACIÓN en el conjunto de la Empresa, que suponen 78 horas o 10 jornadas por persona en el conjunto de la total plantilla. DESGLOSE DE LA PLANTILLA:

- 1) Total empleos 45 --> Mujeres 28 (62%)
 - 2) Categorías Profesionales: Directivos 10 (6 M/4 H), Técnicos/Admin. 3 (2 M/1H); Operarios 32 (20 M/12 H).
 - 3) Edad Media: Mujeres 49 años y Hombres 48 años.
 - 4) País de origen: 39 España, 5 Rumanía y 1 Argelia.
- Todos con nacionalidad Española.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Como se ha comentado en esta temática, el propio Sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo EFR, especifica conceptos que deben ser objeto de revisión y seguimiento permanente, con intervención de auditoría externa y la Fundación MásFamilia con carácter anual. Anotamos a continuación, a modo ilustrativo, algunos de los conceptos o indicadores evaluados:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (cifra en % de personas empleadas)

- Uso de Jornada continuada --> 100%
- Flexibilidad para elegir vacaciones cortas --> 100%
- Flexibilidad para uso de permisos por razones familiares --> 100%
- Uso de tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo --> 100%
- Salarios por encima de Convenio --> 100%
- Flexibilidad horaria de entrada y salida --> Según Puestos

INFORME DE PROGRESO 2019

- Flexibilidad uso descanso maternal/paternal --> 100%
- Formación y desarrollo profesional --> 100%
- Igualdad de oportunidades promoción, formación, retribución --> 100%

Objetivos marcados para la temática

Como OBJETIVOS 2020, mantenemos el seguimiento de los Indicadores y Objetivos marcados en las Revisiones Cuatrimestrales de la Dirección y en la Revisión por la Dirección Anual:

- 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres.
- 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común.
- 3) Rotación de Personal: 0%
- 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral.

Formación al

empleado/a



En TAI SI venimos aplicado modernas políticas de Recursos Humanos y herramientas para la gestión de personas que facilitan la relación en el seno de la Organización y favorecen la motivación y el compromiso mutuo entre las personas empleadas y la Empresa.

Particularmente en el capítulo de FORMACIÓN con una orientación al desarrollo personal y profesional de las personas empleadas, existe un amplio programa de actuaciones que describimos con detalle en el apartado de Formación.

Se establecen indicadores y objetivos en materia de Formación, que son revisados y evaluados a través del sistema de gestión global de la Empresa.

Política de RRHH - Política

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión)

"Apoyamos el crecimiento de las personas que forman parte de Taisi, por medio de programas de aprendizaje y formación para el desarrollo personal y profesional; a través de la participación activa en el curso de la actividad de la Empresa y de la conciliación e igualdad

de las personas empleadas, en un entorno de empresa saludable". (De nuestros Valores: CRECIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS).

En coherencia con esta manifestación, en Taisi disponemos de políticas y procedimientos diseñados al efecto para lograr una adecuada gestión de personas en línea con los requerimientos de los planes de negocio y actividad de la Empresa, y disponemos de herramientas de gestión que facilitan su aplicación y seguimiento. Nuestro objetivo es atraer y seleccionar perfiles adecuados en personas idóneas para integrarlas en nuestra Organización; motivándoles hacia el aprendizaje y crecimiento mediante acciones de apoyo y acompañamiento en su desarrollo y conseguir un alineamiento entre sus objetivos individuales y los de Taisi, asegurando el cumplimiento de los planes de sucesión en la Organización.

Áreas de atención en la Gestión de Personas en Taisi:

1. Reclutamiento, Selección e Integración

Planificamos con antelación nuestras necesidades en materia de recursos humanos y realizamos la búsqueda de nuestras/os futuras/os colaboradoras/es teniendo en cuenta los principios y filosofía de la Empresa en relación a la gestión de personas.

Disponemos para este propósito de la "Descripción de Funciones y Responsabilidades" elaborada para todos los puestos de la Organización, en cuyo documento, además de la propia descripción de funciones, se incluyen las "Competencias Específicas" requeridas en el puesto y las "Características Personales" que ha de reunir la persona ocupante de ese puesto, aparte de otros aspectos de interés como cualificación académica, ubicación en el organigrama, entre otros.

Una vez contratada la persona seleccionada se incorpora a un programa que denominamos "Plan de Integración y Formación en el Puesto", que con el acompañamiento de un Tutor, desarrolla durante el tiempo establecido al efecto.

Este programa incluye materias de los distintos departamentos de la Empresa en una primera etapa y luego un enfoque en profundidad y detalle a la actividad del puesto.

2. Desarrollo Profesional y Personal

Siguiendo con nuestra política de atención a las personas empleadas en Taisi, atendiendo a su desarrollo profesional y crecimiento personal,

INFORME DE PROGRESO 2019

diseñamos planes de formación de distinta tipología, en función del objetivo a cubrir.

De manera sistemática y con carácter anual se identifican las necesidades de formación a nivel individual o colectivo del conjunto de la Empresa y se construye el “Plan de Formación Anual”, en el que se recogen aquellas actividades formativas acordadas para su ejecución en el ejercicio.

Este Plan incluye normalmente formación orientada a cumplir con requerimiento legal o procedimiento interno, como prevención de riesgos, auditores internos, normativa sobre calidad y seguridad alimentaria, etc., así como formación técnica de actualización para los distintos puestos.

Se incluye también en el Plan de Formación Anual formación relativa a proyectos a implantar en la Empresa, siendo de aplicación a cuantas personas estén relacionadas con el lanzamiento del proyecto o se vean afectadas por su implantación.

Buen ejemplo de ello es la formación en Lean Manufacturing – 5S impartida en 2015 a toda la plantilla o más actual, la actuación formativa llevada a cabo en 2019 relativa a digitalización de aplicación a todas personas empleadas.

Con el objeto de alcanzar plena garantía de sustituciones en los distintos puestos de trabajo, o la sucesión que antes se ha citado, favoreciendo al mismo tiempo las rotaciones entre personas y puestos, una vez identificadas las necesidades se ponen en marcha a nivel individual las acciones precisas mediante el “Plan de Formación en el Puesto”, que incluye la designación de un Tutor de acompañamiento durante el Plan.

Existen actualmente en Taisi otras actividades formativas muy relevantes, ya que afectan a la generalidad de la plantilla de operaciones manuales, como es el “Programa para la Normalización de la Polivalencia” puesto en marcha en Marzo/2016.

Contempla formación en distintas actividades de los puestos de producción, mantenimiento y almacén, con el objeto de aportar mayor conocimiento del puesto, facilitando la polivalencia de las personas que posibilita la rotación y favorece la organización del trabajo; contribuyendo definitivamente al desarrollo individual y la promoción interna y, en muchos casos, a la mejora de la empleabilidad.

Finalmente hacemos referencia a otra formación que venimos aplicando en Taisi para casos y circunstancias específicas mediante el “Programa de Coaching Individual”, que implica una acción de acompañamiento

a personas en puestos de responsabilidad o también el “Programa de Apoyo a la Gestión Individual”, con similares objetivos y resultados esperados.

3. Evaluación Competencial

De manera periódica se realiza en Taisi una evaluación en materia de habilidades y competencias conductuales específicas previamente identificadas, mediante el sistema denominado “assessment center” o Entrevista de Evaluación Situacional.

En 2015 se llevó a cabo este ejercicio de evaluación con carácter general y tomando como base de referencia el listado de “Competencias Específicas” y de “Características Personales” identificadas por la Dirección de la Empresa con carácter previo y alineadas con los Valores de Taisi y los requerimientos de la evolución esperada del negocio. Se emitieron los correspondientes informes individuales, cuyo contenido de resultados es fuente de consulta para planificar acciones de formación y desarrollo, promociones internas y planes de carrera alineados con la sucesión en la Empresa.

En 2017 se ha implantado un sistema moderno de Gestión por Competencias para toda la Organización, que incluye Diccionario de Competencias, Clasificación de Competencias por Grupos Profesionales y Perfiles Mínimos por Competencia y Grupos Profesionales. Este Sistema se ha complementado en 2020 con la definición e incorporación de Competencias Digitales para el conjunto de la Organización.

4. Compensación

Con carácter anual la Dirección de la Empresa lleva a cabo un “Ejercicio de revisión de situación en materia de Compensación”, cuyo análisis afecta a toda la plantilla.

La toma de decisión en materia de modificación salarial, cambios en beneficios sociales o aplicación del plan de compensación flexible, viene determinada por la evaluación competencial y resultados para la generalidad de las personas.

Específica y adicionalmente, para el colectivo de directivos, jefatura de áreas y mandos intermedios, esta valoración y revisión anual en materia de compensación se fundamenta en el logro y cumplimiento de Objetivos, cuyos parámetros y alcance han sido previamente establecidos por la Dirección de la Empresa bajo criterios de “Dirección por Objetivos” (DPO).

INFORME DE PROGRESO 2019

5. Motivación, Participación y Clima Laboral

La Dirección de Taisi y por ende la Jefatura de Administración y Recursos Humanos son especialmente sensibles hacia el conocimiento del pulso de la motivación de las personas que integran la Organización en particular y el Clima Laboral en su conjunto.

Además del contacto directo y personal, con carácter periódico se realizan encuestas de clima con el objeto de facilitar la expresión de las/os empleadas/os.

Con este propósito, en 2015 se realizó un análisis de situación en materia de motivación y clima laboral, mediante el ejercicio de “Entrevista Individual 2015” aplicado a toda la plantilla.

Por otra parte, conforme a la manifestación del Valor anotado en el primer párrafo de este capítulo, en Taisi promovemos la participación de todas las personas que integran la Organización mediante programas que implican su iniciativa, acción y cierto grado de autonomía.

Por ello y en línea con la cultura de mejora continua, sólidamente implantada en Taisi, en 2016 se han puesto en marcha y continúan vigentes los “Grupos de Mejora” y los “Equipos de Auditorías OLE”, continuando también con su labor los “Equipos de Auditorías 5S” en vigor desde su implantación a final de 2015.

Por otra parte, en Taisi existen mecanismos de aplicación continua para evaluar la satisfacción de las personas que integran la Organización y recoger sus sugerencias y propuestas, que analizamos e incorporamos a los planes de negocio de la Empresa. Tenemos establecido un amplio programa de participación, con foros de discusión y diálogo que se gestiona a través de:

1. Dirección por Objetivos: Fijados objetivos globales a nivel de Empresa compartidos con el equipo de dirección; departamentales con participación de los jefes de área; así como de tipo individual, plasmados en las funciones y responsabilidades, relativos tanto a desempeño y resultados, como a desarrollo personal

2. Establecimiento de Indicadores: Definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, que son objeto de seguimiento continuo.

3. Revisión por la Dirección: Sesión de carácter anual de la Dirección y Responsables de Área para análisis y revisión de resultados, a través de Indicadores y Objetivos.

4. Reuniones cuatrimestrales de seguimiento: De similar contenido al de la Revisión por la Dirección, permite incorporar correctores en el caso de desviaciones.

5. Encuentro periódico con todas las personas empleadas en la Empresa para información de resultados y presentación de nuevos proyectos y planes futuros, con especial enfoque a las actuaciones en materia de personas.

6. Revisión de Evaluación del Desempeño: Ejercicio de carácter anual y de tipo individual para la revisión del desempeño en base a competencias.

7. Representación Legal de las/os Trabajadoras/es: conforme a la legalidad vigente en Taisi se cumple con los requerimientos en esta materia.

8. Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable: Integrado por personas de la Dirección, Mandos y Empleadas/os y constituido para promoción y seguimiento de las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa.

9. Reuniones Operativas: Definidas y estructuradas, tanto en periodicidad como en contenido, se realizan a todos los niveles de la Organización; requieren y facilitan la participación efectiva de las personas asistentes. De carácter semanal, quincenal y mensual para planificar, organizar, controlar y hacer seguimiento del negocio.

10. Programa de Fábrica Visual: En desarrollo esta medida para reforzar la participación directa de las personas, a través de la información facilitada de forma continua.

11. Programa de Mejora Continua: Amplio programa de actuaciones enfocados tanto a la gestión empresarial, como a la gestión del negocio y a la gestión de la innovación y progreso. Incluye en unos casos sistemas de gestión para algunas actividades del negocio; grupos de trabajo en diversas iniciativas ya implantadas o en proceso y equipos multidisciplinares para nuevos proyectos de índole diversa (costes, eficiencia energética, procesos, ...).

En materia de encuestas, hemos llevado a cabo las siguientes encuestas de contenido de evaluación de satisfacción, inquietudes, sugerencias, valoración de la Empresa:

1- Entrevista individual a toda la Organización en 2015, realizada por una persona externa.

2- Encuesta para el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, con participación del 95% de la plantilla de la Empresa.

INFORME DE PROGRESO 2019

3- Encuestas realizadas en octubre 2016 para el diagnóstico en materia de CONCILIACIÓN de la vida laboral y familiar (Certificado EFR) y en 2018 para la Renovación del Certificado EFR.

4- Encuesta realizada en octubre 2016 para el diagnóstico en materia de IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

5- Encuesta realizada en abril 2018 sobre GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO como parte del estudio QAW-q (Quality Age at Work questionnaire), estudio dirigido por la Universidad de Zaragoza y con la colaboración del ISSLA para las Empresas de Aragón.

6- Encuesta en 2019 como contribución a la candidatura de la Empresa al Premio de Empresa Flexible de nivel nacional.

A partir de los resultados de las entrevistas individuales, de las encuestas, de las reuniones de equipo o departamentales, de los grupos de mejora, de las auditorías 5S, de las auditorías OLE y de los distintos grupos de trabajo, que normalmente conllevan propuestas de mejora, elaboramos planes para su implantación que incluye un proceso de seguimiento, con la participación de las personas empleadas implicadas en cada grupo de actividad.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Tanto a nivel interno, como especialmente con los Grupos de Interés externos, TAISI está comprometida con el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, en el ámbito de la influencia de nuestro negocio y establecemos vías de control para asegurarnos de no hacernos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Trabajamos contra la corrupción en cualquier forma posible, incluidas extorsión y soborno. Disponemos de vías de reclamaciones para informar sobre casos de vulneración de los derechos humanos.

Adicionalmente, en el contexto de nuestro compromiso por el respeto global de los derechos humanos, TAISI está COMPROMETIDA contra las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil.

COMUNICACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Además de las vías específicas establecidas para comunicar quejas y sugerencias y denuncias en los casos del Sistema de Conciliación y Protocolo de Prevención de Acoso Sexual respectivamente, la

Empresa dispone de cauces reglamentarios definidos para las denuncias o reclamaciones en relación con la corrupción y conductas no éticas o ilegales, que normalmente se presentan a través de los Mandos Intermedios, de la RLT o del Departamento de Recursos Humanos.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAISI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAISI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAISI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los

INFORME DE PROGRESO 2019

asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAISI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético. Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAI SI

TAISI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en

el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAISI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAI SI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAI SI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

INFORME DE PROGRESO 2019

RESPETO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAISI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de TAI SI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa.

Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces. Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL

TAISI, a través de sus políticas internas de gestión definidas con perspectiva de género, promueve y garantiza el principio de igualdad de oportunidades sobre acceso a los puestos de trabajo, la promoción interna, la formación, el desarrollo profesional y la

retribución, así como la no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Como parte de la política interna sobre igualdad y refuerzo de las actuaciones en la materia, TAI SI tiene implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario, cuyo contenido es objeto de revisión, control y seguimiento por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable.

La selección y la promoción interna en TAI SI se fundamenta en las competencias individuales y el desempeño de las funciones profesionales, a través de la aplicación de los criterios establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias para los distintos grupos profesionales.

El Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, viene a complementar y facilitar la aplicación efectiva de una gestión basada en la perspectiva de género que contribuye de manera efectiva a la igualdad de oportunidades.

Todas las personas empleadas deben participar de manera activa en los planes de formación que la Empresa pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias, con el fin de propiciar su progreso personal y aportar valor a la Organización y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección y de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento personal y profesional en la Empresa.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAISI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético. Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente. Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez.

INFORME DE PROGRESO 2019

Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAISI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Formación - Acción / Proyecto

FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones:

A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios:

- 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio.
 - 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales.
 - 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.)
 - 4- Planes de acometer proyectos concretos.
 - 5- Planes especiales sobre desarrollo profesional (planes de carrera).
 - 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General.
 - 7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores.
 - 8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia.
- El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa.

B) Con carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación:

B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado.

B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado.

B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como aquéllas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles:

- 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea,
- 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección
- 3) entrenamiento en puestos de otras sesiones. Los objetivos, como indica el propio Programa son: Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización. Este Programa ha seguido plenamente operativo en los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Con carácter anual se revisan y actualizan los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos. Con carácter semestral se hace seguimiento de los objetivos anuales.

Como complemento al Programa de Polivalencia, en noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas.

Este plan permanece vigente y se analiza y actualiza cada año junto con el Programa de Polivalencia.

C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado.

INFORME DE PROGRESO 2019

D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por TAI SI en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias) para la Convocatoria INA 2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de TAI SI y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la entrega a estas personas del Certificado de Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM.

E) Motivado por la puesta en marcha del PLAN ESTRATÉGICO DE DIGITALIZACIÓN en TAI SI, en 2019 se ha definido el programa para afrontar el impacto que la digitalización supone para todas las personas empleadas en el conjunto de la Organización, a través de las siguientes actuaciones:

E.1. Renovación del Sistema de Gestión por Competencias, con la incorporación de Competencias Específicas de Digitalización, a todos los niveles.

E.2. Definición de los Perfiles Mínimos por Competencias y Grupos Profesionales en relación a la Competencia de Digitalización.

E.3. Evaluación del Perfil Competencial digital de las Personas.

E.4. En base a los resultados de la evaluación, se han definido las actuaciones formativas para las personas que permitan alcanzar los niveles competenciales requeridos.

E.5. Definición de perfiles competenciales y requerimientos específicos para nuevas incorporaciones.

Tanto el Plan de Formación Anual como las Actuaciones Específicas descritas, contemplan acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser:

- Formación colectiva para acometer un proyecto o iniciativa.
- Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno.

- Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos.
- Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias.
- Formación sobre prevención de riesgos y salud laboral para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, para recursos preventivos.
- Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa.
- Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial.
- Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo.
- Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades.
- Formación y sensibilización a las personas empleadas en materia de derechos humanos, orientada a desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para promover la igualdad, la dignidad y el respeto en sus comunidades y sociedades y en todo el mundo.

El Plan de Formación Anual y las Actuaciones Específicas incluyen información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación.

Sobre toda la actividad formativa que se desarrolla en la Empresa existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación.

Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan

cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de los indicadores de gestión de la Empresa.

Además, y de manera específica, se lleva a cabo una evaluación de los siguientes aspectos en relación con los cursos o sesiones formativas:

- Calidad de la acción formativa
- Utilidad para su aplicación en el puesto de trabajo - Aprovechamiento por la persona receptora
- Contribución de la acción formativa al desarrollo personal y profesional

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

La ejecución efectiva de las actuaciones formativas recogidas en el Plan de Formación ha significado la realización en 2019 de 3.508 horas en el conjunto de la Empresa, lo que supone 78 horas por persona empleada o 10 jornadas.

El desglose por sexo de dichas horas es: --> Mujeres

1.550 horas --> Hombres 1.925 horas

El 71% de las personas empleadas que ha accedido a la formación pertenecen al Grupo Profesional de Operarias/os.

Objetivos marcados para la temática

Como OBJETIVOS 2020, mantenemos el seguimiento de los Indicadores y Objetivos marcados en las Revisiones Cuatrimestrales de la Dirección y en la Revisión por la Dirección Anual:

- 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres.
- 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común.
- 3) Rotación de Personal: 0%
- 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral.

Igualdad de género



En TAISI gestionamos con perspectiva de género. Desde nuestro convencimiento y con firmeza de actuación en esta materia, en Taisi desarrollamos cada paso de nuestro negocio teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, o cualquier otra, para con las personas empleadas. Garantizamos el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el anuncio y proceso de selección para el acceso a los puestos de trabajo; en la elaboración de planes internos de integración, formación y desarrollo profesional; en nuestra política sobre promoción interna; en nuestra política de retribución y beneficios sociales; en las iniciativas de participación de todas las personas empleadas; en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de aplicación a todas las personas empleadas y particularmente aquellas orientadas al apoyo de las familias y en cualquier otra actividad o iniciativa empresarial en la que están afectadas las personas.

Plan de Igualdad - Política

POLÍTICA DE IGUALDAD

En TAISI gestionamos con perspectiva de género. Desde nuestro convencimiento y con firmeza de actuación en esta materia, en TAISI desarrollamos cada paso de nuestro negocio teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, o cualquier otra, para con las personas empleadas.

Podemos manifestar que en cualquier ámbito de nuestra gestión empresarial y particularmente en las políticas y procedimientos que afectan a las personas empleadas y a sus familias en TAISI estamos comprometidos con la observación y aplicación de la perspectiva de género en cualquiera de nuestros desarrollos.

INFORME DE PROGRESO 2019

Específicamente garantizamos el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el anuncio y proceso de selección para el acceso a los puestos de trabajo; en la elaboración de planes internos de integración, formación y desarrollo profesional; en nuestra política sobre promoción interna; en nuestra política de retribución y beneficios sociales; en las iniciativas de participación de todas las personas empleadas; en las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aplicación a todas las personas empleadas y particularmente aquéllas orientadas al apoyo de las familias y en cualquier otra actividad o iniciativa empresarial en la que están afectadas las personas.

Como refuerzo a nuestro principio de actuación y práctica efectiva en esta materia, a finales de 2016 llevamos a cabo el proceso previo a la implantación de un Plan de Igualdad, que contemplaba los siguientes aspectos: Compromiso de la Dirección; Constitución del Equipo de Igualdad y Conciliación (hoy Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable) y elaboración del Diagnóstico en materia de igualdad en la Empresa, el cual, a su vez, incluía: Análisis de las características de la Empresa; análisis de las prácticas en materia de selección, contratación, formación y promoción interna, brecha salarial, otras políticas de recursos humanos, análisis de plantilla y consulta de opinión a todas las personas empleadas, con inclusión de análisis sociodemográfico de la plantilla participante en las encuestas.

En base a los resultados del diagnóstico, consideramos que el orden prioritario de actuación debía llevar a cabo acciones para dar respuesta, por una parte a los resultados de las encuestas, tanto de Responsables de Área como de Personas Empleadas, una vez estudiadas las propuestas; y por otra, a las situaciones detectadas como deficitarias, en su caso, en todas y cada una de las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad colectiva de mujeres y hombres, que se citan a continuación:

- Acceso al Empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción y Formación
- Retribuciones
- Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
- Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Las distintas actuaciones resultantes como prioritarias fueron incorporadas mediante la correspondiente "Ficha Individual de Acción" al Plan de Igualdad, de carácter voluntario, que en febrero de 2017 se elaboró e implantó en Taisi. Posteriormente, en junio de 2017, se definió y se puso en marcha en la Empresa una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad: un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Además de las iniciativas formales y de procedimiento establecidas en TAI SI, llevamos a cabo actuaciones orientadas a dar visibilidad y transmitir la cultura de igualdad entre las personas empleadas y fuera del entorno laboral:

- Con motivo del día internacional de la mujer trabajadora, el día 8 de marzo, tanto en 2017, como en 2018 y en 2019, se han organizado distintos tipos de eventos en la Empresa con la participación de todas las personas empleadas y en algunos casos también sus familias.

- Publicación en las redes sociales y en la web de la Empresa de los citados eventos conmemorativos.

- Participación en Jornadas en materia de Igualdad convocadas por instituciones públicas o privadas, presentando nuestras buenas prácticas.

Como socios activos de la Red Española del Pacto Mundial, participamos de las distintas iniciativas que se ponen en marcha:

1. En Marzo/2020 Firmamos el Compromiso de Apoyo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.

2. Realizamos la Autoevaluación de la Empresa a través de la herramienta WEP en Abril/2020 y en Julio/2020, con un resultado que se corresponde con el nivel de LÍDER.

En materia de IGUALDAD resulta todo un honor poder mencionar el hecho de que TAI SI ha sido galardonada con el Primer Premio "PYME por la Igualdad" en los IV Premios CEPYME 2017 a nivel nacional.

En 2018 vivimos en TAI SI otro hito en materia de Igualdad en la Empresa. Se trata de la consecución en 05/10/2018 del Distintivo DIE 2017 "Igualdad en la Empresa" concedido por medio de la Orden PCI/1026/2018, de 03/10/2018, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, institución que gestiona este Distintivo, ha incluido a TAI SI en el Registro y en la Red de Empresas DIE. Este Distintivo (DIE) ha sido renovado en Marzo/2020.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

PREÁMBULO

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todas las personas que integran TAI SI, que la Dirección de la Empresa se compromete a garantizar. Para preservar estos derechos, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como, lógicamente, sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso, se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizan aplicando los principios de confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad. Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todas las personas empleadas el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado principalmente en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todo su contenido; las normas mencionadas en su exposición de motivos y cuantas normas se han publicado para su desarrollo y complemento, en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A la vista de todo ello, con este protocolo la Empresa TAI SI quiere establecer un procedimiento para prevenir, en lo posible, estas conductas, así como, en última instancia, canalizar las denuncias que pudieran producirse con relación a aquéllas y establecer el marco procedimental de aplicación.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la Empresa TAI SI y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Informar, formar y sensibilizar a las personas empleadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
 2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
 3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas provisionales que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que integran la Organización TAI SI, así como a las personas de las empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

1. La Dirección de la Empresa TAI SI se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la implantación de un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
 - a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 - d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
 - e) Promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todos sus órganos.

INFORME DE PROGRESO 2019

f) Se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo y que responderá a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

g) Prestará apoyo y asesoramiento a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. El presente protocolo determina los procedimientos, acciones e instrumentos que permitirán prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para el caso en que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

CRITERIOS GENERALES DEL PROTOCOLO Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio, por tanto, de las competencias y funciones que pudieran corresponder a la Dirección de la Empresa en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas.

La Dirección de TAI SI se compromete a actuar en los siguientes términos:

- Cualquier persona empleada de la Empresa o de empresas subcontratadas tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo por sí misma o a través de persona expresamente autorizada por escrito ante la Jefatura de Administración y Recursos Humanos y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito de la denuncia, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Toda persona que desempeña un puesto de responsabilidad en la Empresa TAI SI está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos

de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, en cuyo caso las actuaciones administrativas deberán respetar las reglas generales de prejudicialidad.

COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

El protocolo se difundirá a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todas las personas empleadas. Se llevarán a cabo campañas periódicas de sensibilización como medidas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAI SI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAI SI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del

INFORME DE PROGRESO 2019

despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAI SI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAI SI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras

que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

INFORME DE PROGRESO 2019

RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAISI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de TAI SI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa. Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces. Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

RESPECTO A LAS PERSONAS

TAISI rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Además, TAI SI tiene implantado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso

por razón de Sexo. Las personas empleadas de TAI SI, cualquiera que sea su posición en la Organización, deben tratarse de forma justa y con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

De la misma forma, las relaciones con las empresas colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la cooperación mutua.

TAISI considera importante el desarrollo integral de la persona.

Mediante el Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, TAI SI promueve y aplica los mecanismos necesarios para facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL

TAISI, a través de sus políticas internas de gestión definidas con perspectiva de género, promueve y garantiza el principio de igualdad de oportunidades sobre acceso a los puestos de trabajo, la promoción interna, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, así como la no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Como parte de la política interna sobre igualdad y refuerzo de las actuaciones en la materia, TAI SI tiene implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario, cuyo contenido es objeto de revisión, control y seguimiento por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable.

La selección y la promoción interna en TAI SI se fundamenta en las competencias individuales y el desempeño de las funciones profesionales, a través de la aplicación de los criterios establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias para los distintos grupos profesionales.

El Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr certificado, implantado en la Empresa, viene a complementar y facilitar la aplicación efectiva de una gestión basada en la perspectiva de género que contribuye de manera efectiva a la igualdad de oportunidades.

Todas las personas empleadas deben participar de manera activa en los planes de formación que la Empresa pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener

INFORME DE PROGRESO 2019

actualizados los conocimientos y competencias, con el fin de propiciar su progreso personal y aportar valor a la Organización y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección y de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento personal y profesional en la Empresa.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAI SI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAI SI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras, puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

Como refuerzo a nuestro principio de actuación y práctica efectiva en esta materia, a finales de 2016 llevamos a cabo el proceso previo a la implantación de un Plan de Igualdad, que contemplaba los siguientes aspectos: Compromiso de la Dirección; Constitución del Equipo de Conciliación e Igualdad y elaboración del Diagnóstico en materia de igualdad en la Empresa, el cual, a su vez, incluía: Análisis de las características de la Empresa; análisis de las prácticas en materia de selección, contratación, formación y promoción interna, brecha salarial, otras políticas de recursos humanos, análisis de plantilla y consulta de opinión a todas las

personas empleadas, con inclusión de análisis sociodemográfico de la plantilla participante en las encuestas.

En base a los resultados del diagnóstico, consideramos que el orden prioritario de actuación debía llevar a cabo acciones para dar respuesta, por una parte a los resultados de las encuestas, tanto de Responsables de Área como de Personas Empleadas, una vez estudiadas las propuestas; y por otra, a las situaciones detectadas como deficitarias, en su caso, en todas y cada una de las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad colectiva de mujeres y hombres, que se citan a continuación:

- Acceso al Empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción y Formación
- Retribuciones
- Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
- Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Las distintas actuaciones resultantes como prioritarias fueron incorporadas mediante la correspondiente “Ficha Individual de Acción” al Plan de Igualdad, de carácter voluntario, que en febrero de 2017 se elaboró e implantó en Taisi.

Posteriormente, en junio de 2017, se definió y se puso en marcha en la Empresa una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad: un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete, por una parte vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa y por otra, proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud en la Empresa. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas de actividad y grupos profesionales de la Empresa, estando incluida asimismo la Representación Legal de los Trabajadores.

El Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable mantiene reuniones al menos semestralmente (dos al

INFORME DE PROGRESO 2019

año) para revisar y hacer seguimiento de cada una de las materias que le afectan: Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable. En total son seis sesiones al año, al menos.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

En la temática "FORMACIÓN AL EMPLEADO" se describen con detalle las actuaciones en materia de formación en la Empresa de aplicación a todas las personas empleadas cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenece.

Las acciones formativas se recogen en el Plan de Formación Anual, que incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación.

Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de los indicadores de gestión de la Empresa.

La ejecución efectiva de las actuaciones formativas recogidas en el Plan de Formación ha significado la realización en 2019 de 3.508 horas en el conjunto de la Empresa, lo que supone 78 horas por persona empleada o 10 jornadas.

El desglose por sexo de dichas horas es: --> Mujeres 1.550 horas --> Hombres 1.925 horas

El 71% de las personas empleadas que ha accedido a la formación pertenecen al Grupo Profesional de Operarias/os.

Documentos adjuntos: [Plan Igualdad Taisi.pdf](#) **Objetivos marcados para la temática**

OBJETIVOS 2020: Relacionados con el Plan de Igualdad:

1. Revisión semestral por el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable de los objetivos contemplados en el Plan de Igualdad.
2. Incluir en los encuentros con Dirección el tema de Igualdad y perspectiva de género, como medida de sensibilización.

Además, de manera específica se establecen como objetivos los siguientes:

- 1) Selección, Promoción y Retribución --> Revisión de situación anualmente.

2) Formación y Desarrollo Profesional --> Continuación del Programa de Polivalencia.

Salud y Seguridad en el lugar de

Trabajo



En nuestro objetivo de mejora de la salud y el bienestar de las personas empleadas y la promoción de la cultura de la salud, la Dirección de Taisi ha venido trabajando en la definición y desarrollo de un modelo de Empresa Saludable, fundamentado en una Política de Empresa Saludable moderna y que integra:

1. Sistema de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, conforme a la legislación vigente, plenamente implantado y desarrollado, que afecta a todas las áreas y actividades de la Empresa.
2. Programa de Promoción de la Salud en el Trabajo, conforme a criterios del INSST y basado en la autoevaluación de distintos campos de la salud. La Prevención de Riesgos y Salud Laboral en Taisi está plenamente integrada en la gestión de la Empresa, contando con mecanismos de seguimiento y control, así como de indicadores sujetos a análisis y revisión periódica por la Dirección de la Empresa.

Buena muestra de ello es que en 2019 hemos obtenido la Certificación en la Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, primer sistema mundial de gestión de seguridad y salud laboral (SSL).

El Programa de Promoción de la Salud en el Trabajo se encuentra en pleno desarrollo. La autoevaluación realizada en 2019, además de visualizar progreso, ofrece la oportunidad de mejora en los distintos campos evaluados (Criterios de Calidad PST; MoveEurope: Tabaco, Alimentación, Actividad Física y Estrés; Salud Mental; Identificación de necesidades de la Empresa en relación con el envejecimiento; Enfermedad crónica: estrategia y procedimiento de gestión de la vuelta al trabajo).

PRL - Política

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

En TAI SI está implantado un Sistema de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, conforme a la legislación vigente, que afecta a todas las áreas y actividades de la Empresa.

La labor de prevención y vigilancia de la salud está contratada con un Servicio de Prevención Ajeno.

En TAI SI existe un Coordinador de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, responsable de llevar a cabo las acciones preventivas precisas, en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno, así como coordinar las acciones formativas necesarias en la materia.

Todas las personas empleadas de TAI SI han recibido la formación básica en materia de prevención de riesgos laborales y específica en riesgos propios de nuestra actividad de industria alimentaria.

En TAI SI disponemos de procedimientos de aplicación a nuevas contrataciones o a cambios de puesto de trabajo, sobre información de riesgos de la actividad a realizar y formación requerida para prevenir dichos riesgos.

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral en TAI SI está plenamente integrada en la gestión de la Empresa, contando con mecanismos de seguimiento y control, así como de indicadores sujetos a análisis y revisión periódica por la Dirección de la Empresa.

Aspectos concretos cubiertos en TAI SI en materia de PRL:

1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, renovado anualmente.
2. Evaluación de Riesgos de los Puestos de Trabajo.
3. Entrega de documentación sobre información de riesgos a las personas empleadas.
4. Planificación Preventiva.
5. Formación de las personas empleadas en materia de riesgos del Puesto de Trabajo.
6. Memoria Anual de actividades.
7. Programación Anual de actividades preventivas y de protección.
8. Provisión de EPIs a las personas empleadas.
9. Coordinación Empresarial en relación con las Contratas.
10. Programa de Vigilancia de la Salud.
11. Designación y formación de los Recursos Preventivos.

12. Designación y Formación de Delegados de Prevención.

13. Elaboración del Plan de Emergencia. Designación Equipo de Emergencia y Formación al Equipo y al resto de personas empleadas.

14. Investigación de los accidentes. Informes de Siniestralidad.

En nuestro objetivo de mejora de la salud y el bienestar de las personas empleadas y la promoción de la cultura de la salud e intercambio de experiencias empresariales, gestionados desde un enfoque integral e integrado y constituyendo parte de nuestras políticas internas, la Dirección de la Empresa ha venido trabajando en la definición y desarrollo del modelo "TAI SI Empresa Saludable", puesto en marcha de manera efectiva en 2018 con decisión y entusiasmo, conscientes al mismo tiempo de que tenemos un camino por recorrer y crecer en el campo de la salud en la empresa. Ver POLÍTICA DE EMPRESA SALUDABLE en este capítulo.

A continuación, recogemos las actuaciones llevadas a cabo para lograr la mejor definición y la implantación del modelo de TAI SI Empresa Saludable, basado en la metodología de mejora continua:

1. Adhesión a la Declaración de Luxemburgo en 20/03/2018.
2. Declaración Compromiso de Integración de la Salud en la Estrategia de la Empresa y Definición de nuestra Política de Empresa Saludable.
3. Descripción de Fundamentos para un Entorno Laboral Saludable, según la OMS.
4. Ejercicio de Diagnóstico de la situación en materia de salud en nuestra Empresa, incluyendo los siguientes pasos:
 - 4.1. Autoevaluación en 2018 y 2019 en materia de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), conforme a especificaciones del INSST en los siguientes campos:
 - 4.1.1. Criterios de Calidad para la PST.
 - 4.1.2. MoveEurope: Tabaco, Alimentación, Actividad Física y Estrés.
 - 4.1.3. Salud Mental.
 - 4.1.4. Identificación de necesidades de la Empresa en relación con el envejecimiento.
 - 4.1.5. Enfermedad crónica: estrategia y procedimiento de gestión de la vuelta al trabajo.
 - 4.2. Evaluación de Resultados del Diagnóstico PST.
 - 4.3. Plan de Acción de Mejora sobre los Resultados del Diagnóstico.

INFORME DE PROGRESO 2019

5. En 2019 hemos obtenido la Certificación en la Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, primer sistema mundial de gestión de seguridad y salud laboral (SSL).

6. Adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), creada por el Gobierno de Aragón y presentada públicamente en 24/09/2018.

Desde este posicionamiento pretendemos seguir trabajando para la mejora continua en nuestra concepción de empresa saludable, compartiendo experiencias y andando el camino junto a otras empresas e instituciones de nuestro entorno de negocio y del mundo.

Políticas Internas de Gestión - Política

POLÍTICA DE EMPRESA SALUDABLE

D^a RUTH LÁZARO TORRES, en su calidad de Directora General de la Empresa JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A. – TAI SI, con el firme compromiso de proteger y potenciar la salud de las personas empleadas, promover los entornos de trabajo saludables, la mejora continua en materia de salud, el adecuado desempeño como empresa saludable y, convencida de que los entornos de trabajo saludables son un factor fundamental de competitividad y esenciales para la mejora de la productividad y sostenibilidad de la empresa, declaro la presente política de empresa saludable, basada en los siguientes principios:

La Promoción de la Salud en el Trabajo es una estrategia empresarial moderna que aspira a la real y eficaz integración de la prevención de los riesgos profesionales y a aumentar la capacidad individual de las personas para mantener y mejorar su salud y calidad de vida.

Mejorar continuamente la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y, fomentando el desarrollo individual de todas las personas que formamos la Organización, alentando así su responsabilidad y motivación.

Trabajar para proporcionar a las personas empleadas un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado.

Cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de los aspectos vinculados al capital humano, como la igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el fomento de la inclusión y la diversidad. El Sistema de Gestión de la Salud de TAI SI, en su contenido actual y futuro, considerado como concepto estratégico, se integra en la gestión global de la Empresa.

En este marco de referencia, nuestra Organización TAI SI establecerá los objetivos como Empresa Saludable y, aplicando la metodología de mejora continua, llevará a cabo el control y seguimiento de los compromisos adquiridos.

Calatayud, a 05 de septiembre de 2018.

Firmado: RUTH LÁZARO TORRES Directora General

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAI SI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAI SI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial.

Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAI SI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

INFORME DE PROGRESO 2019

El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAI SI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se

pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TAI SI, a través de la Política de Empresa Saludable, desplegada en el modelo de Empresa Saludable implantado en la Empresa, que incluye un definido Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promueve programas de mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, además de aplicar las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en esta materia, tanto en relación con las personas empleadas como con las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera. Tanto la Certificación obtenida por TAI SI en la Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, como el Programa de Promoción de la Salud en el Trabajo conforme a las directrices del INSST, son elementos que cohesionan nuestra actuación en materia de salud en la Empresa.

INFORME DE PROGRESO 2019

TAISI considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no están permitidos comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas o a las instalaciones.

En este contexto, se consideran actuaciones contrarias a este Código las siguientes:

- Ocultar accidentes de trabajo e incidentes graves o inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la Empresa, tanto por personal propio, como por colaboradores externos que presten servicios.
- Falsificar registros de seguridad.
- Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAISI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAISI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Adhesión Red Empresas Saludables. Firma del Protocolo de Luxemburgo. - Acción / Proyecto

A continuación recogemos las actuaciones llevadas a cabo:

1. Adhesión a la Declaración de Luxemburgo en 20/03/2018.
2. Adhesión a la Red Europea de Empresas Saludables en 20/03/2018
3. Adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) en 01/10/2018.

Desde este posicionamiento pretendemos seguir trabajando para la mejora continua en nuestra concepción de empresa saludable, compartiendo experiencias y andando el camino junto a otras empresas e instituciones de nuestro entorno de negocio y del mundo.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete, por una parte vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa y por otra, proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud en la Empresa. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas de actividad y grupos profesionales de la Empresa, estando incluida asimismo la Representación Legal de los Trabajadores.

El Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable mantiene reuniones al menos semestralmente (dos al año) para revisar y hacer seguimiento de cada una de las materias que le afectan: Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable. En total son seis sesiones al año, al menos.

INFORME DE PROGRESO 2019

Indicadores laborales - Indicador de Seguimiento

De la aplicación efectiva de nuestras Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión en materia de Recursos Humanos se han establecido indicadores sobre los que se hace seguimiento como parte integrante de la gestión de la Empresa:

1. Selección e Integración (Planes de Integración y Formación en el Puesto)
2. Planes de Desarrollo Profesional y Personal (Plan de Formación y/o Carrera)
3. Evaluación del Desempeño (Situación sobre Gestión Competencias)
4. Compensación (Evolución salarial, Brecha salarial).
5. Motivación, Participación y Clima Laboral (Encuestas, Auditorías, Equipos).
6. Formación (Horas formación desglosadas por sexo y grupo profesional).
7. Prevención Riesgos y Salud (índices de Accidentes y de Enfermedad Común).
8. Salud (Iniciativas de PST y grado de evolución).
9. Reuniones con personas empleadas (Encuentros con Dirección, Equipo Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, Grupos Mejora, Equipos).

Los indicadores laborales son definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, así como representación de los distintos equipos inmersos en programas o proyectos, y son objeto de revisión y seguimiento a través de las sesiones establecidas en la gestión ordinaria Revisiones Cuatrimestrales y sesión de Revisión por la Dirección de carácter anual.

Documentos adjuntos: [Politica de Empresa Saludable-1.jpg](#)

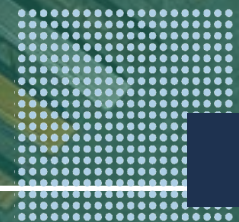
Objetivos marcados para la temática

OBJETIVOS 2020

1. Promoción de la Salud en el Trabajo (PST): Puesta en marcha de las recomendaciones del INSST en la autoevaluación 2019.
2. Prevención de Riesgos Laborales (PRL): Puesta en marcha de áreas de mejora propuestas en la Certificación en Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, obtenida en 2019.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Evaluación de Proveedores en aspectos de RSE



En nuestro proceso de selección, evaluación y homologación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable.

Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y homologar a los proveedores podemos mencionar:

- 1- Visitas a sus instalaciones con inspección de procesos, métodos, instalaciones y relaciones laborales.
- 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias.
- 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de diversas áreas de gestión del negocio, de las relaciones con las personas empleadas y de políticas de responsabilidad social y medioambiental, así como la integración de los ODS.

Política de Compras - Política

POLÍTICA DE COMPRAS

En TAI SI trabajamos de manera continua para construir una relación sólida y duradera con nuestros Proveedores. Con Proveedores de materia prima (fruta) establecemos alianzas de colaboración que nos permiten intercambiar información sobre procesos, costes y precios, con una orientación clara de alcanzar objetivos comunes y de dotar a nuestros respectivos negocios de sostenibilidad.

De igual manera, con Proveedores de ingredientes esenciales para nuestro proceso productivo y con Proveedores de servicios clave, establecemos relaciones de confianza que nos permite gestionar nuestro negocio con garantías de estabilidad.

A la hora de definir nuestros criterios de compra, además de la calidad del producto o servicio y precio, tenemos en cuenta la ubicación del Proveedor, aplicando pautas de preferencia hacia Proveedores locales y de ubicación próxima, ya que dicha circunstancia, además de influir favorablemente sobre el impacto ambiental y social, puede proporcionarnos ventajas competitivas de tipo logístico, al tiempo que promovemos el desarrollo local, aspecto éste que es coherente con la filosofía y principios de nuestra Empresa.

Además, en el marco de colaboración descrito entre TAI SI y sus Proveedores para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes, buscamos y valoramos un alineamiento en materia de responsabilidad social empresarial, con especial enfoque a aspectos sociales, éticos, laborales y medioambientales.

Como hemos manifestado, en TAI SI predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave.

En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, como hemos mencionado antes, un alineamiento como empresa socialmente responsable.

INFORME DE PROGRESO 2019

Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar:

1. Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas.
2. Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente.
3. Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y APPCC, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales, integración de los ODS en su gestión.

Dada la importancia que para TAISI y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Tanto a nivel interno, como especialmente con los Grupos de Interés externos, TAISI está comprometida con el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, en el ámbito de la influencia de nuestro negocio y establecemos vías de control para asegurarnos de no hacernos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Trabajamos contra la corrupción en cualquier forma posible, incluidas extorsión y soborno. Disponemos de vías de reclamaciones para informar sobre casos de vulneración de los derechos humanos. Adicionalmente, en el contexto de nuestro compromiso por el respeto global de los derechos humanos, TAISI está COMPROMETIDA contra las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil.

Ver también en apartado CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA aspectos relacionados con los Proveedores.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general.

Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial. Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAISI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

INFORME DE PROGRESO 2019

El Código Ético de TAI SI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAI SI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAI SI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAI SI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento. Por otra parte, TAI SI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAI SI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAI SI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección de TAI SI pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patronos de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAI SI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAI SI

TAI SI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAI SI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAI SI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAI SI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.
- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAISI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de TAI SI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa.

Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces. Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS

TAISI considera a sus proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de desarrollo del negocio y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

TAISI se compromete a promover entre sus proveedores y empresas colaboradoras, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de

INFORME DE PROGRESO 2019

conducta establecidas en este Código Ético, incluyendo el apoyo para eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y la erradicación del trabajo infantil.

Circunstancialmente, TAISI podrá requerirles el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

Las personas de TAISI que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo con la normativa interna en la materia, que analiza y evalúa el riesgo de operaciones con terceros, criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses particulares con los de la Empresa.

Asimismo, TAISI ofrece a sus proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código Ético cuando entiendan que las prácticas de personas de la Empresa no son conformes a lo que se establece en este Código Ético.

Evaluación de proveedores en función de criterios de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción - Acción / Proyecto

En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos transcendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, como hemos mencionado antes, un alineamiento como empresa socialmente responsable.

De manera más específica, llevamos a cabo la Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como:

- Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado.
- Control de calidad, sistema de gestión de calidad y APPCC.
- Procedimientos de recursos humanos, igualdad y conciliación.
- Prevención de riesgos laborales, vestuarios.
- Gestión medioambiental, tratamiento de residuos y prácticas sostenibles.

Además, es de aplicación el contenido citado en la Política de Compras sobre COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

En el proceso de homologación de Proveedores, utilizamos como principales mecanismos los siguientes:

1. Visitas con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas y políticas medioambientales.
2. Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente.
3. Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y APPCC, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales.

Dada la importancia que para TAISI y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Como elementos de seguimiento y evaluación hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

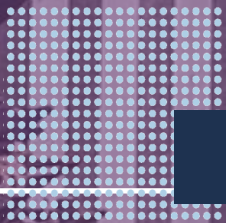
1. Auditoría a Proveedores --> En el último ejercicio se han realizado 6 Auditorías a Proveedores.
2. Visitas a los principales proveedores --> En el último ejercicio se han realizado 240 visitas a Proveedores.
3. Encuesta de Autoevaluación de Proveedores --> En el último ejercicio se han realizado 12 Encuestas de autoevaluación.

Objetivos marcados para la temática

Como objetivos para 2020 en esta temática de Proveedores, nos planteamos los siguientes:

1. Aplicar en los documentos de evaluación y auditoría el concepto de la Responsabilidad Social en general y en particular nuestras buenas prácticas en materia de Compras.
2. No Conformidades en Productos de Compra. Indicador nº 19. NC Productos de Compra (% Kg de compra de productos no conformes / Total Kg de compra). Objetivo: Resultado del cociente: Por debajo de 1,90%.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local



En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en TAISI nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que TAISI desarrolla su actividad principal e incluso más allá. El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva, son medidas para contribuir a la sociedad.

Código Ético / Conducta - Política

OBJETO

El Código Ético de la Empresa JOSE MARÍA LÁZARO, S.A. – TAISI tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario, en las relaciones e interacciones que mantienen con todos los Grupos de Interés: Accionistas, Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y otras empresas colaboradoras, la Administración Pública y la Sociedad en general. Este Código Ético viene a complementar la Misión, Visión y Valores de TAISI, en los que se apoya, y es consecuencia del desarrollo y cumplimiento de nuestros compromisos manifestados sobre los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA y RSA+) y del despliegue de nuestra Responsabilidad Social Empresarial. Constituye una guía de actuación y conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente de aplicación y con las normas internas establecidas.

La adhesión de TAISI, como socio, a la Red Española del Pacto Mundial y el compromiso firme manifestado con el cumplimiento de los ODS, particularmente aquellos relacionados con el núcleo de negocio de la Empresa, y con la Agenda 2030, implican actuaciones que se recogen en el Código Ético.

Además, el cumplimiento de los ODS está relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

El Código Ético de TAISI refleja el principio de diligencia debida aplicado por la Empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código Ético, de normas internas y normas legales en general.

TAISI considera que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código Ético, aseguren el conocimiento de las normas en la Organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la comunicación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

TAISI entiende que los procedimientos actualmente implantados en la Empresa permiten dar respuesta a los elementos descritos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de TAISI se aplica a las personas directivas, a las personas con responsabilidad de gestión y en general a todas las personas empleadas de la Empresa, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las guías de conducta contenidas en este Código Ético son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, TAISI promoverá entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, TAISI podrá solicitar a sus proveedores y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código Ético o con los criterios que establece.

Del mismo modo, TAISI podrá hacer extensiva la aplicación del Código Ético a cualquier persona u organización vinculada cuando así lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible. La Dirección de TAISI pondrá todos los medios

INFORME DE PROGRESO 2019

que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores y el presente Código Ético para hacer cumplir los patrones de conducta contenidas en este Código Ético.

Asimismo, será modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código Ético no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas de TAIISI se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN TAIISI

TAISI considera que la confianza de sus Grupos de Interés, en particular los clientes y proveedores y otras empresas colaboradoras, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de todas las personas empleadas de la Empresa.

La integridad se entiende como la actuación ética, honesta y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

TAISI espera de todas las personas empleadas un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, TAIISI también espera que sus proveedores y empresas colaboradoras mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Las personas empleadas de TAIISI pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código Ético y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las normas del Código que observen en el desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético.

PAUTAS DE CONDUCTA

El presente Código Ético determina las pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ✓ Respeto a la Legalidad, a los Derechos Humanos y a los Valores Éticos.
- ✓ Respeto a las Personas.

- ✓ Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional.
- ✓ Cooperación y Dedicación.
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Uso y Protección de los Activos de la Empresa.
- ✓ Corrupción, Extorsión y Soborno.
- ✓ Pagos Irregulares y Blanqueo de Capitales.
- ✓ Imagen y Reputación Corporativa.
- ✓ Lealtad a la Empresa y Conflictos de Intereses.
- ✓ Tratamiento de la Información y del Conocimiento.
- ✓ Relaciones con los Clientes y el Mercado.
- ✓ Relaciones con los Proveedores y Empresas Colaboradoras.
- ✓ Respeto al Medio Ambiente.
- ✓ Apoyo a la Comunidad.

RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS

TAISI asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con las políticas y procedimientos internos de la Empresa, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto y protección hacia los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de TAIISI se desarrollan conforme a su declaración en la Misión, Visión y Valores, desplegados en la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollados en las Políticas y Sistemas de Gestión de la Empresa.

Todas las personas empleadas deben cumplir las leyes vigentes, observando en sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Empresa ante la comunidad o instituciones gubernamentales y afectar de manera negativa a sus intereses.

Deben actuar con honradez e integridad en sus contactos o transacciones con la administración pública, asegurando que la información y documentación presentadas y las declaraciones realizadas sean veraces. Las personas empleadas deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Evitarán colaborar conscientemente con terceros en la violación de la ley y no participarán en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de

INFORME DE PROGRESO 2019

legalidad.

Por su parte, la Empresa pondrá los medios necesarios para evitar ser cómplice en la vulneración de derechos humanos y para que las personas empleadas conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

APOYO A LA COMUNIDAD

TAISI entiende que debe contribuir a mejorar el sistema socioeconómico de la Comunidad en la que desarrolla su negocio y asume como objetivos de su actividad los tres fundamentos de la sostenibilidad: la generación de bienestar económico, la mejora ambiental y la responsabilidad social.

El compromiso de TAI SI con la sociedad se concreta en el desarrollo del programa de acción social y voluntariado incluido en la memoria de nuestra Responsabilidad Social Empresarial y que contempla acciones de patrocinios, mecenazgos y colaboraciones, que se canalizan a través de acuerdos y asignación de recursos.

En línea con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación realizada por TAI SI requiere de la preceptiva aplicación del procedimiento establecido sobre aprobación, control y seguimiento.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de TAI SI, y para otros grupos de interés y empresas colaboradoras que se hayan comprometido a cumplirlo.

TAISI comunicará y difundirá el contenido de este Código Ético.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código Ético en el momento en que causen alta en la Empresa y en aquellas otras circunstancias en las que la Empresa lo estime conveniente.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de TAI SI y pueden comprometer su solidez. Por tal motivo, cualquier persona de la Empresa tiene la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, sobre incumplimiento o mala práctica que pudiera observar en el desempeño de las actividades profesionales.

TAISI ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que, tanto las personas empleadas como los proveedores y empresas colaboradoras puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código Ético.

Política de Acción Social - Política

GOBIERNO DE LA EMPRESA

Existe un CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA conocido por todas las personas de la empresa que se revisa periódicamente.

Existen en la Empresa Normas y Procedimientos de actuación para distintas materias que, tanto los Directivos como los Mandos Intermedios, así como todas las personas empleadas de la Organización, conocen y les permite actuar conforme a las pautas marcadas por dichos procedimientos y normas.

En función de la materia y el momento de su puesta en vigor, se llevan a cabo comunicaciones, sesiones informativas y en su caso formación para dar a conocer y facilitar que las personas interioricen el asunto.

Como ejemplo de algunos de los citados procedimientos podemos citar: Sistema de Gestión de Calidad, Normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Integración y Formación para nuevas incorporaciones a la Empresa, Tríptico sobre gestión medioambiental, Instrucciones de Trabajo, etc.

ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTO

"En Taisi renovamos cada día nuestro compromiso y solidaridad con el bienestar de las Personas Empleadas, de sus Familias, de la Comunidad y de la Sociedad en su conjunto, a través de la acción social, el voluntariado y el impulso de la cultura. Alineamos nuestra vocación social con la estrategia de negocio". (De nuestros Valores: COMPROMISO SOCIAL).

En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá.

INFORME DE PROGRESO 2019

El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad; en definitiva, son medidas para contribuir a la sociedad.

ALINEACIÓN DE LOS PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

"Crear valor para la Empresa, para la Comunidad y para la Sociedad, mediante la fabricación y comercialización de una amplia gama de productos de fruta confitada, almíbar y mermeladas, distribuidos a sectores diversos de industrias alimentarias del mercado nacional e internacional, aplicando una gestión responsable a nuestro negocio en base a hondos principios de compromiso con la legislación general y específica de seguridad alimentaria, medioambiental, con el desarrollo sostenible, con la innovación, con la mejora continua y calidad de nuestros productos; con el respeto, lealtad y confianza hacia las personas empleadas, nuestros clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés relacionados con nuestra actividad". (Nuestra MISIÓN).

En el apartado de Acción Social se han descrito las acciones sociales en las que se trabaja de manera continua y se ha mencionado el sistema o práctica utilizada por la Dirección de Taisi a la hora de decidir la puesta en marcha de nuevas acciones o de aceptar la participación en otro tipo de iniciativas a propuesta de terceros.

De manera más concreta podemos decir que la decisión para acometer acciones sociales pasa por el siguiente proceso:

- 1- Determinar si hay alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio y/o la filosofía de la Empresa.
- 2- Valorar el impacto de la acción en las personas destinatarias finales, en la comunidad próxima o en la sociedad en general.
- 3- Definir el objetivo de la acción, contemplando aspectos de la contribución a la sociedad y nuestro propio beneficio en sostenibilidad y competitividad.
- 4- Establecer un presupuesto tanto de tipo económico si es necesario, como de disponibilidad de recursos materiales y humanos.
- 5- Integrar el proyecto en la gestión ordinaria de la Empresa.

Una vez decidida y realizada la acción social, se completará el proceso con:

- 6- Análisis de resultados en todos los ámbitos a los que haya afectado la acción y evaluación el impacto tanto en destinatarios como en el negocio.
- 7- Evaluación de los objetivos.
- 8- Conclusiones y comunicación a los grupos de interés.

TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

"Alcanzar el liderazgo empresarial en el sector de la fruta confitada y mermeladas, trabajando con pasión y determinación para mantener el prestigio y reconocimiento alcanzados por nuestra Empresa a lo largo de tres generaciones familiares; sensibles con el desarrollo sostenible y gestión responsable; solidarios con la Comunidad; estimulando nuestra capacidad creativa e innovadora a nivel interno y mediante alianzas externas para el desarrollo de nuevos productos y mercados; y promoviendo a la vez el crecimiento interior de la Organización, a través de la comunicación efectiva, la participación activa y la conciliación e igualdad de las personas empleadas en un entorno de empresa saludable". (Nuestra VISIÓN).

Actuando de manera coherente con nuestros principios, nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi garantizamos la transparencia de cualquier actividad empresarial, métodos y procesos de trabajo y cualquiera de los sistemas de gestión instaurados en nuestro negocio, facilitando la comunicación y cooperación con los grupos de interés.

En el caso de nuestras actuaciones en materia social, relativo al propio tipo de acciones sociales que se emprenden, así como al proceso seguido para decidir su iniciación y conclusión, se desprende que en Taisi todo lo que implica una acción social se comparte con las personas empleadas, quienes son invitados a participar, y de igual manera se procede con aquéllos otros grupos de interés afectados.

COMUNICACIÓN Y FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS

Existen actividades sociales en las que participamos desde Taisi que, al ser promovidas y organizadas por terceros, disponen de sus propios medios de información y publicidad ya establecidos para asegurar que la comunicación llega a su destino y para fomentar las buenas prácticas que normalmente tienen por objetivo esas acciones emprendidas.

INFORME DE PROGRESO 2019

En estos casos, en Taisi aprovechamos esa fuerza comunicadora de los medios y haciéndonos eco de ellos, los utilizamos para informar e invitar a participar, así como fomentar las buenas prácticas entre nuestros grupos de interés, en especial a las personas empleadas en la Organización.

En aquellas actividades sociales que desarrollamos en Taisi, dentro o fuera de nuestra Empresa, pero de manera autónoma, con el fin de promover la comunicación más participativa y colaborativa, abrimos nuestra Empresa al exterior utilizando las redes sociales con publicaciones activas de noticias que merecen ser leídas o escuchadas, como, por ejemplo:

- 1- Facebook (<https://www.facebook.com/conservastaisi>).
- 2- Constantes actualizaciones en LinkedIn (<https://www.linkedin.com/in/ruthlazaroy> <https://www.linkedin.com/company/3120364>)
- 3- En la propia web de la Empresa (<http://www.taisi.es/>).
- 4- En el canal de Youtube (<https://m.youtube.com/user/CONSERVASTAISi>)
- 5- En colaboración con bloggers gastronómicos (<http://tartasdelunallena.blogspot.com.es/2016/06/coc-a-de-sant-juan.html>)
- 6- Presentaciones corporativas y ebooks en redes como Isuuu, Scribd y Slideshare.
- 7- Material audio en Ivoox.
- 8- Boletines electrónicos vía email.

La actividad de comunicación, tanto interna como externa, es revisada y analizada de manera permanente, observando el impacto de las actuaciones y analizando los resultados para establecer líneas de actuación futura.

Es de resaltar también en este Capítulo Social, de "Comunicaciones y fomento de buenas prácticas", una referencia sobre la diversidad de actuaciones e iniciativas de carácter estratégico llevadas a cabo por Taisi que implican interacción con agentes e instituciones externas, comunicación a distintos niveles y por vías varias, así como intercambio y fomento de buenas prácticas en distintos campos.

Entre estas iniciativas podemos citar:

1. Pertenencia como socio a la Red Española del Pacto Mundial, desde Noviembre/2017, con gran implicación e impacto en comunicación y fomento de las buenas prácticas.
2. Implantación de la Responsabilidad Social Empresarial propiciado por la Diputación General de Aragón, habiendo recibido los Sellos RSA 2017, RSA

2018, RSA+ 2019 y RSA+ 2020.

3. Obtención del Premio de Responsabilidad Social "Premio PYME RSA 2017" otorgado por el Gobierno de Aragón.
4. Implantación del Certificado EFR, sistema de gestión de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de la Fundación MásFamilia, en noviembre de 2016, confirmado en 2017 con Informe de Progreso aceptado y Renovado el Certificado en noviembre 2018. Nos encontramos en pleno proceso de la Renovación 2020.
5. Elaboración de un Plan de Igualdad de carácter voluntario, puesto en marcha en febrero de 2017, y posteriormente, en junio de 2017 implantado un Protocolo de Prevención frente al Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
6. Obtención del "Premio PYME por la Igualdad" en los IV Premios CEPYME 2017 a nivel nacional.
7. Obtenido en 2018 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE).
8. Adhesión, en Noviembre/2017, al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de resultados en sostenibilidad y compartirlos.
9. Adhesión, en Abril/2018 como socio activo a la Asociación de Aragón COEPLAN, cuyo objetivo es fomentar la economía circular y baja en consumo.
10. Ingreso en Marzo/2018 en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística.
11. Miembro de la Cátedra Mujer Empresa y Sociedad del Instituto Internacional San Telmo.
12. Adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), creada por el Gobierno de Aragón y presentada públicamente en 24/09/2018.
13. En 2019 hemos obtenido la Certificación en la Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, primer sistema mundial de gestión de seguridad y salud laboral (SSL).

Acción social - Acción / Proyecto

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE VOLUNTARIADO DESARROLLADAS POR TAI SI:

- 1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas ocho ediciones:

- 1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>).

INFORME DE PROGRESO 2019

- 1.2. "¿Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>).
- 1.3. "Exprímete el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>).
- 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>).
- 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).
- 1.6. "No soy un cardo borriquero" (<http://taisi.es/vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).
- 1.7. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).
- 1.8. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).
2. Publicación de ocho Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería:
 - 2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10>
 - 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14>
 - 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19>
 - 2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.6. <http://taisi.es/ebook-recetario-vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.7. <http://taisi.es/ebook-recetario-vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.8. <http://taisi.es/ebook-recetario-viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.
4. Programa de colaboración con la Asociación Minusválidos Bilbilis AMIBIL de Calatayud. Entidad sin ánimo de lucro que nació en 1994 por familias de personas con discapacidad intelectual. Su misión es identificar y atender las demandas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias de Calatayud y Comarca y Comarcas colindantes.
5. Programa de colaboración con ASPANOA, Asociación que atiende a los niños con cáncer de Aragón y sus familias. Fundada en 1988 por padres afectados y declarada de Utilidad Pública por el Gobierno de España desde 1995, sus objetivos son mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer, apoyar a sus padres e impulsar la investigación contra el cáncer infantil.

6. Colaboración con el Banco de Alimentos de Cruz Roja de Calatayud. La labor del Banco es obtener alimentos por distintas vías, y hacerlos llegar a Entidades que, o bien los reparten a su vez a familias necesitadas, o los utilizan en sus comedores sociales.
7. Colaboración en 2018 con el Proyecto Construcción de 40 Huertos Familiares en Guatemala, iniciativa de varias Empresas de Zaragoza (Ayanet, Aduya, NutriNav, RutaNav), a través de la Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), constituida en 22/09/1981, Fundación Privada de Desarrollo sin fines de lucro. Se trata de contribuir con productos, servicios o donaciones económicas para lograr completar este proyecto dirigido a 40 familias en el área geográfica de San Marcos, Quetzaltenango, Guatemala. En el caso de Taisi se ha realizado una donación de productos en Octubre/2018.
8. Colaboración con el Centro Especial de Empleo ADIBIL, S.L. de Calatayud, mediante contrato para la prestación de servicios de mantenimiento de exteriores y jardinería. ADIBIL, S.L. tiene como objeto social la integración laboral de personas con discapacidad, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, para asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados.
9. Participación desde 2014 en jornadas especializadas como Mentores de las personas incluidas en el Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF). A nivel interno, con el objetivo de un desarrollo pleno de la vocación social de TAISI, la Dirección de la Empresa, con la participación de las personas empleadas y en contacto y colaboración con entidades externas, estamos trabajando en el diseño de un proyecto de Voluntariado Corporativo para su puesta en vigor en 2020.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE IMPULSO DE LA CULTURA DESARROLLADAS POR TAISI:

- 1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas ocho ediciones:
 - 1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>).
 - 1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" <http://www.taisi.es/e/noticia/8>).
 - 1.3. "Exprímete el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>).

INFORME DE PROGRESO 2019

- 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>).
- 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)
- 1.6. "No soy un cardo borriquero" (<http://taisi.es/vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)
- 1.7. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)
- 1.8. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)
2. Publicación de ocho Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería:
 - 2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10>
 - 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14>
 - 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19>
 - 2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.6. <http://taisi.es/ebook-recetario-vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.7. <http://taisi.es/ebook-recetario-vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
 - 2.8. <http://taisi.es/ebook-recetario-viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>
3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.
4. Participación en Asociaciones y Entidades:
 - 4.1. Sectoriales:
 - 4.1.1. AIAA. Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón. Miembro de la Junta Directiva. Julio de 2014 – actualidad
 - 4.1.2. AJE Aragón. Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón. Socia.
 - 4.1.3. Asociación de Empresarios de la Comarca de Calatayud. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2012 – actualidad
 - 4.2. Empresariales:
 - 4.2.1. CEPYME Aragón. Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón. Miembro del Comité Ejecutivo. Febrero de 2017 – actualidad.
 - 4.2.2. Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. Miembro del Pleno. Presidenta de la Comisión de Desarrollo Territorial. Vicepresidenta de la Comisión de Mujer y Empresa. Miembro de la Comisión de

- Innovación y Sociedad de la Información. Abril de 2018 – actualidad.
- 4.3. Innovación y Emprendimiento:
 - 4.3.1. Cluster Aragón de Alimentación. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2015 – actualidad
 - 4.3.2. Entidades de la Universidad (Aula DEI, CNTA, AIITIP, AINIA).
 - 4.3.3. Fundación Emprender en Aragón. Miembro del Consejo Asesor Permanente de la Estrategia Aragonesa de Emprendimiento 2015-2020. Enero de 2016 – actualidad
- 4.4. Mujer:
 - 4.4.1. ARAME, Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias. Socia. Diciembre de 2011 – actualidad
 - 4.4.2. Cátedra Mujer Empresa y Sociedad, del Instituto Internacional San Telmo. Miembro del Consejo Asesor. Marzo de 2017 – actualidad
- 4.5. Sostenibilidad:
 - 4.5.1. Club de Roma. Miembro del Capítulo Aragón del Club de Roma. Junio de 2018 - actualidad.
 - 4.5.2. Red Española del Pacto Mundial. Socios. Noviembre de 2017 - actualidad.
 - 4.5.3. Asociación Aragonesa COEPLAN. Socios. Abril de 2018 - actualidad.
- 4.6. CERAYUD Asociación para la promoción de la cereza de la comunidad de Calatayud y Comarca del Aranda con el objetivo de promoción del Territorio y crear Marca de Calidad Territorial. Miembro Junta Directiva. Junio 2018 – actualidad.
- 4.7. AEC. Asociación Española para la Calidad. Socio. Marzo de 2016 – actualidad.
5. Acciones de apoyo al deporte juvenil y promoción deportiva en la Ciudad de Calatayud:
 - 5.1. Dotación económica para equipación deportiva para Escuela de Escalada del Club de Montaña Ayud, Calatayud en 2015.
 - 5.2. Dotación económica para equipación deportiva para el Club de Tenis de Calatayud en 2017.
 - 5.3. Aportación económica para Competición de Atletismo Campeonato España Campo a Través de Calatayud. Marzo/2016.
 - 5.4. Aportación económica a "Moto Club Calatayud" para Campeonato de Motocross Nacional Ciudad de Calatayud. En 2015, 2016, 2017 y 2018.
 - 5.5. Aportación económica para llevar a cabo varias Rutas Senderistas en la Comarca, como "La Vitorada".
 - 5.6. Entrega de productos Taisi (Mermeladas) a Club de Pádel Calatayud para los campeonatos Escuela de Pádel en Calatayud en 2016 y 2017.

INFORME DE PROGRESO 2019

5.7. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a Club Duatlon Calatayud para las competiciones de atletismo Duatlón.

5.8. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a participantes Carrera 10K Ciudad Calatayud 2018 organiza Club Atletismo Bantierra Calatayud.

5.9. Dotación económica a Arruabarrena Motor Sport en pruebas deportivas de automovilismo.

6. Interacción de Taisi como socio de la Red Española del Pacto Mundial:

- Asistencia a reuniones presenciales y on line de tipo general.

- Asistencia a Cursos de Formación on line. Ejemplo: Curso sobre Informes de Progreso.

- Presentación de buenas prácticas de Taisi que son debatidas en foros y posteriormente publicadas.

- Participación en reuniones on line como miembro del Grupo de Trabajo Sector Agroalimentario.

- Interacción para la Agenda 2030, mediante la implantación e integración de los ODS en Taisi.

7. Colaboración y participación en eventos organizados por instituciones públicas del Gobierno de Aragón.

8. Participación en programas especializados divulgativos de Radio y Televisión:

8.1. RADIO: 8.1.1. Mesa Abierta Cámara. Presentación sobre Taisi. Junio/2018.

8.1.2. Programa Tertulia de la SER Calatayud. Día Mujer Emprendedora. Diciembre/2017

8.1.3. Programa Del Campo a la Mesa de RNE Aragón. Productos de Aragón. Octubre/2017.

8.1.4. Gestiona Radio Espacio Arame. Experiencia de Mujeres Empresarias. Octubre/2016.

8.1.5. Programa Despierta Aragón de Aragón Radio. Tertulia sobre sectores estratégicos de Aragón. Abril/2013.

8.2. TV:

8.2.1. Programa "Aquí la Tierra" TVE de promoción de productos e industrias de Aragón. 2018.

8.2.2. Programa Aragón TV "Un Viaje Exquisito" Noviembre/2016.

8.2.3. Programa TVE "España Directo", Abril/2016.

8.2.4. Programa Aragón TV "Aragón en Abierto", sobre productos aragoneses. Diciembre/2014.

8.2.5. Programa Aragón TV "Sin Ir Más Lejos" sobre Frutas confitadas. Enero/2014.

9. Participación en jornadas especializadas desde 2014, como Mentores de las personas asignadas, en Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF).

10. Visitas monitorizadas a nuestra Empresa de Centros de Enseñanza, Asociaciones, Institutos, Universidades y Colonias urbanas de niños.

11. Participación en Jornadas y Eventos organizados por distintas entidades privadas o públicas:

11.1. 2020

11.1.1. Asistencia Jornada Empresas Aragón y los ODS organizada por IAF. 28/01/2020.

11.1.2. Asistencia a Jornada RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables) en Zaragoza. 17/02/2020.

11.1.3. Asistencia a Formación sobre Modelo EFQM para proyecto Excelencia Empresarial en IAF. 24/02/2020.

11.1.4. Asistencia a Sesión on line Grupo Trabajo Agroalimentario del Pacto Mundial. 12/03/2020.

11.1.5. Participación en sesión on line sobre Iniciativa Covic-19 del Pacto Mundial. 14/04/2020.

11.1.6. Participación en Curso on line del Pacto Mundial Sector Privado ante el ODS 3. 15/04/2020.

11.1.7. Sesión on line con el Pacto Mundial sobre presentación del proyecto TGE (Target Gender Equality). 22/04/2020.

11.1.8. Participación en webinar de CEOE Zaragoza sobre Voluntariado Corporativo. 29/04/2020.

11.1.9. Participación en sesión on line de IAF: Dos Visiones de la RS y los ODS. 30/04/2020.

11.1.10. Asistencia a Curso Memoria EFQM con IAF (4 horas). 18/05/2020.

11.1.11. Participación en sesión on line de IAF sobre RS y ODS (1,50 horas). 28/05/2020.

11.1.12. Participación en sesión on line de presentación del Proyecto ALIMENTADOS Pacto Mundial. 12/06/2020.

11.1.13. Participación en sesión on line 20 Aniversario Pacto Mundial. 15/06/2020.

11.1.14. Curso Introducción a la Medición del impacto social, ambiental y socioeconómico (Coeplan-Ecodes). 16-23-30/06/2020.

11.1.15. Participación en sesión on line de IAF: RS y ODS 2020. 25/06/2020

11.2. 2019

11.2.1. JORNADA LAS EMPRESAS DE ARAGÓN Y LOS ODS: GLOBAL GOALS. LOCAL BUSINESS. Ponente en la Mesa Redonda "Visiones acerca de la importancia de los ODS en las Organizaciones". Zaragoza 12/09/2019.

11.2.2. JORNADA RED ARAGONESA DE EMPRESAS SALUDABLES (RAES). Dirección General Trabajo y Dirección General Salud Pública e ISSLA. Zaragoza 15/05/2019.

INFORME DE PROGRESO 2019

11.2.3. JORNADA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Ponente en Mesa Redonda "Determinantes de la Brecha Salarial de Género". Ministerio Igualdad e Instituto Aragonés de la Mujer. Zaragoza 18/02/2019.

11.2.4. JORNADA IGUALDAD EN LA EMPRESA. Ponente en Mesa Redonda "Planes de Igualdad en las Empresas". UGT Aragón. Zaragoza 24/10/2018. [465-1601062799] RSA - PYMES página 54/75

11.3. 2018

11.3.1. JORNADA de la Asociación Aragonesa COEPLAN. Taisi presenta prácticas y resultados medioambientales. Zaragoza. 03/10/2018.

11.3.2. CICLO DE CONFERENCIAS Alfonsadas 2018. ¿La Gastronomía Medieval, qué comían nuestros ancestros? Museo de Calatayud. 19/06/2018

11.3.3. JORNADA CLUSTERS DE ARAGÓN. Ponente en Mesa redonda Retos sectoriales. Instituto Aragonés de Fomento. Zaragoza. 29/05/2018

11.3.4. MESA ABIERTA REDACCION Cámara de Comercio de Zaragoza. Invitada a Formato Mesa Abierta para compartir nuestra experiencia y proyecto. Zaragoza 22/02/2018

11.3.5. JORNADAS Empresas por la IGUALDAD de trato y oportunidades. Ponente en mesa redonda de experiencias y casos de éxito. Organizado por Gobierno de Aragón e INAEM. Zaragoza. 25/01/2018

11.4. 2017

11.4.1. JORNADAS "Lo que dure un jamón": TRIUNFAR A PARTIR DE LA DIGNIFICACIÓN DEL PRODUCTO.

Directora de la Jornada de inspiración y networking. Club Cámara de Zaragoza. Zaragoza. 13/12/2017.

11.4.2. JORNADAS Gestión de la Diversidad, Trabajo Social y Ética Empresarial. Nuevos Yacimientos de Empleo en torno a la Empresa. Mesa redonda: ¿El empleo en la EMPRESA SALUDABLE? Organizado por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza en colaboración con INAEM. Zaragoza. 20/09/2017.

11.4.3. EMPRENDIMIENTO Y ÉXITO, Mesa redonda: ¿Hay diferencias por género? Organizado por Cátedra Emprender de la Universidad de Zaragoza. Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza. 29/03/2017.

11.4.4. FRUYVER. 5º Salón Internacional de técnicas para el sector de frutas y verduras. MESA REDONDA: Incrementando el valor añadido de frutas y hortalizas. Organizado por el Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Aragón, Navarra y País Vasco. Zaragoza. 15/02/2017

11.4.5. LINKEDIN, ¿Cómo sacar el máximo partido? Taisi como caso de empresa de éxito en la red. Organizado por Marketizable Consultoría. Calatayud. 25/02/2017.

11.5. 2016

11.5.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA. Mesa Redonda: Experiencias y casos de éxito. Organizado por CEOE Aragón y Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón. Zaragoza. 28/11/2016

11.5.2. LAS MUJERES EMPRENDEDORAS ANTE EL RETO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN. MESA REDONDA: ¿Retos distintivos del proceso de internacionalización para las mujeres emprendedoras? Organizado por ICEX y FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias). Zaragoza. 24/11/2016

11.5.3. INDUSTRIA E INNOVACIÓN. MESA REDONDA: ¿La industria como factor de crecimiento, innovación y liderazgo? Organizado por UNED. Calatayud. 04/10/2016.

11.5.4. ELLAS. Foro para una sociedad compartida. MESA REDONDA ¿La mujer en el entorno rural? Organizado por Cámara de Comercio de Zaragoza y la Asociación Aragonesa de mujeres empresarias y profesionales. Zaragoza 21/09/2016. [465-1601062799] RSA - PYMES página 55/75

11.5.5. DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA Y ASESORAMIENTO PARA PROFESIONALES DEL EMPRENDIMIENTO. Seminario "Experiencia Empresarial". Organizado por Universidad de Zaragoza y Fundación Aragón Emprender. Zaragoza. 20/02/2016.

12. Participación en Premios convocados por distintas entidades:

12.1. 2020

12.1.1. Premio XI Edición CORRESPONSABLES 2020 a nivel nacional.

12.1.2. Premio CEX 2020 (Centros de Excelencia). Seleccionados para representar a Aragón a nivel nacional.

12.1.3. Premio PYME del año 2020 de Cámara de Comercio. Finalistas. Pendiente de fallar premio.

12.2. 2019

12.2.1. III Edición Premio PYME DEL AÑO 2019. Autonómico con opción a Nacional en 2020.

12.2.2. IV PREMIOS DE LA EXCELENCIA A LA INNOVACIÓN DE MUJERES RURALES Año 2019. Nacional.

INFORME DE PROGRESO 2019

12.2.3. Premio Con Mucho Gusto de Gastronomía Heraldo de Aragón. Año 2019.

12.2.4. Premio Empresa Flexible 2019. Nacional.

12.2.5. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2019. iTQi premia de nuevo nuestros Discos de Naranja con 3* por su sabor excepcional y calidad superior.

12.3. 2018

12.3.1. Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) 2017, concedido en 05/10/2018 por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

12.3.2. IV Premios Aragón, Empresa y Futuro 2018. Taisi participa en "Empresa Socialmente Responsable".

12.3.3. Premio Empresa Flexible 2018. Nacional.

12.3.4. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2018. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Mermelada extra de garnacha Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente.

12.4. 2017

12.4.1. Premio PYME POR LA IGUALDAD 2017. Los premios CEPYME están orientados a reconocer socialmente la figura del pequeño, mediano empresario y del autónomo en distintos ámbitos y su contribución al desarrollo económico. El premio MEJOR PYME 2017 EN IGUALDAD se concedió por ser la pyme que más ha destacado por su contribución en el ámbito de la empresa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

12.4.2. Premio RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN 2017. El Gobierno de Aragón, Instituto Aragonés de Fomento, CEOE Aragón, Cepyme Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón reconocen públicamente con estos premios las mejores iniciativas y buenas prácticas en RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD de autónomos/as, pymes, grandes empresas y entidades no lucrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

12.4.3. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2017. [465-1601062799] RSA - PYMES página 56/75 International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Zanahoria Confitada Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente.

12.5. 2016

12.5.1. Premio CEPYME ARAGÓN 2016. Galardón otorgado por Cepyme, pymes y autónomos de Aragón, para reconocer y poner en valor el esfuerzo, la iniciativa, la trayectoria y el trabajo que los empresarios desarrollan en el día a día desde el territorio, favoreciendo el empleo, la actividad económica y el

asentamiento de la población. Premio como empresa de la COMARCA DE CALATAYUD

12.5.2. Premio ALIANZA AGROALIMENTARIA ARAGONESA 2016. La Alianza Agroalimentaria Aragonesa otorga el PREMIO A LA INDUSTRIALIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN AGROALIMENTARIA.

12.5.3. Premio al SABOR SUPERIOR, "Superior Taste Award" 2016. El International Taste & Quality Institute (iTQi) otorga a la Naranja Confitada Taisi el PREMIO AL SABOR SUPERIOR un reconocimiento único avalado por la organización líder dedicada a promover y catar productos y bebidas de sabor superior.

12.5.4. Premio ARAGÓN, EMPRESA Y FUTURO 2016. FINALISTA categoría empresa agroalimentaria. Galardón otorgado por Ibercaja en colaboración con Heraldo de Aragón.

13. Contribución al desarrollo del CINE en Aragón. Colaboración en la edición del segundo cortometraje de la Directora Hada Torrijos, titulado "Voces" y realizado en la localidad de Bandaliés (Huesca) en Junio/2019.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

Corresponde al Comité de Dirección, presidido por la Directora General de la Empresa, cualquier iniciativa en materia de acción social, así como llevar a cabo el seguimiento y analizar los resultados.

A la hora de decidir la promoción de iniciativas propias o de participar en otras, en Taisi se analizan y evalúan los objetivos y resultados esperados para cada acción, de manera que permita el control y seguimiento de las actuaciones, valorar resultados, así como su integración en la gestión de la Empresa y la comunicación a los grupos de interés en la manera que se considere conveniente.

Impacto de la actividad en la sociedad local - Indicador de Seguimiento

En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá.

INFORME DE PROGRESO 2019

El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva, son medidas para contribuir a la sociedad.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE VOLUNTARIADO:

1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas ocho ediciones:

1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>).

1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>).

1.3. "Exprímeme el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>).

1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>).

1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

1.6. "No soy un cardo borriquero" (<http://taisi.es/vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

1.7. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

1.8. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://taisi.es/viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

2. Publicación de ocho Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería:

2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10>

2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14>

2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19>

2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.6. <http://taisi.es/ebook-recetario-vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.7. <http://taisi.es/ebook-recetario-vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.8. <http://taisi.es/ebook-recetario-viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.

4. Programa de colaboración con la Asociación Minusválidos Bilbilis AMIBIL de Calatayud. Entidad sin

ánimo de lucro que nació en 1994 por familias de personas con discapacidad intelectual. Su misión es identificar y atender las demandas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias de Calatayud y Comarca y Comarcas colindantes.

5. Programa de colaboración con ASPANOA, Asociación que atiende a los niños con cáncer de Aragón y sus familias. Fundada en 1988 por padres afectados y declarada de Utilidad Pública por el Gobierno de España desde 1995, sus objetivos son mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer, apoyar a sus padres e impulsar la investigación contra el cáncer infantil.

6. Colaboración con el Banco de Alimentos de Cruz Roja de Calatayud. La labor del Banco es obtener alimentos por distintas vías, y hacerlos llegar a Entidades que, o bien los reparten a su vez a familias necesitadas, o los utilizan en sus comedores sociales.

7. Colaboración en 2018 con el Proyecto Construcción de 40 Huertos Familiares en Guatemala, iniciativa de varias Empresas de Zaragoza (Ayanet, Aduya, NutriNav, RutaNav), a través de la Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), constituida en 22/09/1981, Fundación Privada de Desarrollo sin fines de lucro. Se trata de contribuir con productos, servicios o donaciones económicas para lograr completar este proyecto dirigido a 40 familias en el área geográfica de San Marcos, Quetzaltenango, Guatemala. En el caso de Taisi se ha realizado una donación de productos en Octubre/2018.

8. Colaboración con el Centro Especial de Empleo ADIBIL, S.L. de Calatayud, mediante contrato para la prestación de servicios de mantenimiento de exteriores y jardinería. ADIBIL, S.L. tiene como objeto social la integración laboral de personas con discapacidad, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, para asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados.

9. Participación desde 2014 en jornadas especializadas como Mentores de las personas incluidas en el Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF).

A nivel interno, con el objetivo de un desarrollo pleno de la vocación social de Taisi, la Dirección de la Empresa, con la participación de las personas empleadas y en contacto y colaboración con entidades externas, estamos trabajando en el diseño de un

INFORME DE PROGRESO 2019

proyecto de Voluntariado Corporativo para su puesta en vigor en 2020.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE IMPULSO DE LA CULTURA DESARROLLADAS POR TAISI:

1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas ocho ediciones:

1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>).

1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>).

1.3. "Exprímete el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>).

1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://tais.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>).

1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://tais.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).

1.6. "No soy un cardo borriquero" (<http://tais.es/vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).

1.7. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://tais.es/vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).

1.8. "Taisi, Pasión por la Fruta" (<http://tais.es/viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>).

2. Publicación de ocho Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería:

2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10>

2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14>

2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19>

2.4. <http://tais.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.5. <http://tais.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.6. <http://tais.es/ebook-recetario-vi-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.7. <http://tais.es/ebook-recetario-vii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

2.8. <http://tais.es/ebook-recetario-viii-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.

4. Participación en Asociaciones y Entidades:

4.1. Sectoriales:

4.1.1. AIAA. Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón. Miembro de la Junta Directiva. Julio de 2014 – actualidad

4.1.2. AJE Aragón. Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón. Socia.

4.1.3. Asociación de Empresarios de la Comarca de Calatayud. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2012 – actualidad

4.2. Empresariales:

4.2.1. CEPYME Aragón. Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón. Miembro del Comité Ejecutivo. Febrero de 2017 – actualidad.

4.2.2. Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. Miembro del Pleno. Presidenta de la Comisión de Desarrollo Territorial. Vicepresidenta de la Comisión de Mujer y Empresa. Miembro de la Comisión de Innovación y Sociedad de la Información. Abril de 2018 – actualidad.

4.3. Innovación y Emprendimiento:

4.3.1. Cluster Aragonés de Alimentación. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2015 – actualidad

4.3.2. Entidades de la Universidad (Aula DEI, CNTA, AITIP, AINIA).

4.3.3. Fundación Emprender en Aragón. Miembro del Consejo Asesor Permanente de la Estrategia Aragonesa de Emprendimiento 2015-2020. Enero de 2016 – actualidad

4.4. Mujer:

4.4.1. ARAME, Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias. Socia. Diciembre de 2011 – actualidad

4.4.2. Cátedra Mujer Empresa y Sociedad, del Instituto Internacional San Telmo. Miembro del Consejo Asesor. Marzo de 2017 – actualidad

4.5. Sostenibilidad:

4.5.1. Club de Roma. Miembro del Capítulo Aragonés del Club de Roma. Junio de 2018 - actualidad.

4.5.2. Red Española del Pacto Mundial. Socios. Noviembre de 2017 - actualidad.

4.5.3. Asociación Aragonesa COEPLAN. Socios. Abril de 2018 - actualidad.

4.6. CERAYUD Asociación para la promoción de la cereza de la comunidad de Calatayud y Comarca del Aranda con el objetivo de promoción del Territorio y crear Marca de Calidad Territorial. Miembro Junta Directiva. Junio 2018 – actualidad.

4.7. AEC. Asociación Española para la Calidad. Socio. Marzo de 2016 – actualidad.

5. Acciones de apoyo al deporte juvenil y promoción deportiva en la Ciudad de Calatayud:

5.1. Dotación económica para equipación deportiva para Escuela de Escalada del Club de Montaña Ayud, Calatayud en 2015.

INFORME DE PROGRESO 2019

- 5.2. Dotación económica para equipación deportiva para el Club de Tenis de Calatayud en 2017.
- 5.3. Aportación económica para Competición de Atletismo Campeonato España Campo a Través de Calatayud. Marzo/2016.
- 5.4. Aportación económica a "Moto Club Calatayud" para Campeonato de Motocross Nacional Ciudad de Calatayud. En 2015, 2016, 2017 y 2018.
- 5.5. Aportación económica para llevar a cabo varias Rutas Senderistas en la Comarca, como "La Vitorada".
- 5.6. Entrega de productos Taisi (Mermeladas) a Club de Pádel Calatayud para los campeonatos Escuela de Pádel en Calatayud en 2016 y 2017.
- 5.7. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a Club Duatlón Calatayud para las competiciones de atletismo Duatlón.
- 5.8. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a participantes Carrera 10K Ciudad Calatayud 2018 organiza Club Atletismo Bantierra Calatayud.
- 5.9. Dotación económica a Arruabarrena Motor Sport en pruebas deportivas de automovilismo.
- 6. Interacción de Taisi como socio de la Red Española del Pacto Mundial: - Asistencia a reuniones presenciales y on line de tipo general. - Asistencia a Cursos de Formación on line. Ejemplo: Curso sobre Informes de Progreso. - Presentación de buenas prácticas de Taisi que son debatidas en foros y posteriormente publicadas. - Participación en reuniones on line como miembro del Grupo de Trabajo Sector Agroalimentario. - Interacción para la Agenda 2030, mediante la implantación e integración de los ODS en Taisi.
- 7. Colaboración y participación en eventos organizados por instituciones públicas del Gobierno de Aragón.
- 8. Participación en programas especializados divulgativos de Radio y Televisión:
 - 8.1. RADIO:
 - 8.1.1. Mesa Abierta Cámara. Presentación sobre Taisi. Junio/2018.
 - 8.1.2. Programa Tertulia de la SER Calatayud. Día Mujer Emprendedora. Diciembre/2017
 - 8.1.3. Programa Del Campo a la Mesa de RNE Aragón. Productos de Aragón. Octubre/2017.
 - 8.1.4. Gestiona Radio Espacio Arame. Experiencia de Mujeres Empresarias. Octubre/2016.
 - 8.1.5. Programa Despierta Aragón de Aragón Radio. Tertulia sobre sectores estratégicos de Aragón. Abril/2013.
 - 8.2. TV:

- 8.2.1. Programa "Aquí la Tierra" TVE de promoción de productos e industrias de Aragón. 2018.
- 8.2.2. Programa Aragón TV " Un Viaje Exquisito" Noviembre/2016.
- 8.2.3. Programa TVE "España Directo", Abril/2016.
- 8.2.4. Programa Aragón TV "Aragón en Abierto", sobre productos aragoneses. Diciembre/2014.
- 8.2.5. Programa Aragón TV "Sin Ir Más Lejos" sobre Frutas confitadas. Enero/2014.
- 9. Participación en jornadas especializadas desde 2014, como Mentores de las personas asignadas, en Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF).
- 10. Visitas monitorizadas a nuestra Empresa de Centros de Enseñanza, Asociaciones, Institutos, Universidades y Colonias urbanas de niños.
- 11. Participación en Jornadas y Eventos organizados por distintas entidades privadas o públicas:
 - 11.1. 2020
 - 11.1.1. Asistencia Jornada Empresas Aragón y los ODS organizada por IAF. 28/01/2020.
 - 11.1.2. Asistencia a Jornada RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables) en Zaragoza. 17/02/2020.
 - 11.1.3. Asistencia a Formación sobre Modelo EFQM para proyecto Excelencia Empresarial en IAF. 24/02/2020.
 - 11.1.4. Asistencia a Sesión on line Grupo Trabajo Agroalimentario del Pacto Mundial. 12/03/2020.
 - 11.1.5. Participación en sesión on line sobre Iniciativa Covic-19 del Pacto Mundial. 14/04/2020.
 - 11.1.6. Participación en Curso on line del Pacto Mundial Sector Privado ante el ODS 3. 15/04/2020.
 - 11.1.7. Sesión on line con el Pacto Mundial sobre presentación del proyecto TGE (Target Gender Equality). 22/04/2020.
 - 11.1.8. Participación en webinar de CEOE Zaragoza sobre Voluntariado Corporativo. 29/04/2020.
 - 11.1.9. Participación en sesión on line de IAF: Dos Visiones de la RS y los ODS. 30/04/2020.
 - 11.1.10. Asistencia a Curso Memoria EFQM con IAF (4 horas). 18/05/2020.
 - 11.1.11. Participación en sesión on line de IAF sobre RS y ODS (1,50 horas). 28/05/2020.
 - 11.1.12. Participación en sesión on line de presentación del Proyecto ALIMENTADOS Pacto Mundial. 12/06/2020.
 - 11.1.13. Participación en sesión on line 20 Aniversario Pacto Mundial. 15/06/2020.

INFORME DE PROGRESO 2019

11.1.14. Curso Introducción a la Medición del impacto social, ambiental y socioeconómico (Coeplan-Ecodes). 16-23-30/06/2020.

11.1.15. Participación en sesión on line de IAF: RS y ODS 2020. 25/06/2020

11.2. 2019

11.2.1. JORNADA LAS EMPRESAS DE ARAGÓN Y LOS ODS: GLOBAL GOALS. LOCAL BUSINESS. Ponente en la Mesa Redonda "Visiones acerca de la importancia de los ODS en las Organizaciones". Zaragoza 12/09/2019.

11.2.2. JORNADA RED ARAGONESA DE EMPRESAS SALUDABLES (RAES). Dirección General Trabajo y Dirección General Salud Pública e ISSLA. Zaragoza 15/05/2019.

11.2.3. JORNADA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. Ponente en Mesa Redonda "Determinantes de la Brecha Salarial de Género". Ministerio Igualdad e Instituto Aragonés de la Mujer. Zaragoza 18/02/2019.

11.2.4. JORNADA IGUALDAD EN LA EMPRESA. Ponente en Mesa Redonda "Planes de Igualdad en las Empresas". UGT Aragón. Zaragoza 24/10/2018. [465-1601062799] RSA - PYMES página 54/75

11.3. 2018

11.3.1. JORNADA de la Asociación Aragonesa COEPLAN. Taisi presenta prácticas y resultados medioambientales. Zaragoza. 03/10/2018.

11.3.2. CICLO DE CONFERENCIAS Alfonsadas 2018. ¿La Gastronomía Medieval, qué comían nuestros ancestros? Museo de Calatayud. 19/06/2018

11.3.3. JORNADA CLUSTERS DE ARAGÓN. Ponente en Mesa redonda Retos sectoriales. Instituto Aragonés de Fomento. Zaragoza. 29/05/2018

11.3.4. MESA ABIERTA REDACCION Cámara de Comercio de Zaragoza. Invitada a Formato Mesa Abierta para compartir nuestra experiencia y proyecto. Zaragoza 22/02/2018

11.3.5. JORNADAS Empresas por la IGUALDAD de trato y oportunidades. Ponente en mesa redonda de experiencias y casos de éxito. Organizado por Gobierno de Aragón e INAEM. Zaragoza. 25/01/2018

11.4. 2017

11.4.1. JORNADAS "Lo que dure un jamón": TRIUNFAR A PARTIR DE LA DIGNIFICACIÓN DEL PRODUCTO. Directora de la Jornada de inspiración y networking. Club Cámara de Zaragoza. Zaragoza. 13/12/2017.

11.4.2. JORNADAS Gestión de la Diversidad, Trabajo Social y Ética Empresarial. Nuevos Yacimientos de Empleo en torno a la Empresa. Mesa redonda: ¿El empleo en la EMPRESA SALUDABLE? Organizado por la

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza en colaboración con INAEM. Zaragoza. 20/09/2017.

11.4.3. EMPRENDIMIENTO Y ÉXITO, Mesa redonda: ¿Hay diferencias por género??. Organizado por Cátedra Emprender de la Universidad de Zaragoza. Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza. 29/03/2017.

11.4.4. FRUYVER. 5º Salón Internacional de técnicas para el sector de frutas y verduras. MESA REDONDA: ¿Incrementando el valor añadido de frutas y hortalizas? Organizado por el Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Aragón, Navarra y País Vasco. Zaragoza. 15/02/2017

11.4.5. LINKEDIN, ¿Cómo sacar el máximo partido? TAISI como caso de empresa de éxito en la red. Organizado por Marketizable Consultoría. Calatayud. 25/02/2017.

11.5. 2016

11.5.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA. Mesa Redonda: Experiencias y casos de éxito. Organizado por CEOE Aragón y Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón. Zaragoza. 28/11/2016

11.5.2. LAS MUJERES EMPRENDEDORAS ANTE EL RETO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN. MESA REDONDA: ¿Retos distintivos del proceso de internacionalización para las mujeres emprendedoras? Organizado por ICEX y FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias). Zaragoza. 24/11/2016

11.5.3. INDUSTRIA E INNOVACIÓN. MESA REDONDA: ¿La industria como factor de crecimiento, innovación y liderazgo? Organizado por UNED. Calatayud. 04/10/2016.

11.5.4. ELLAS. Foro para una sociedad compartida. MESA REDONDA La mujer en el entorno rural. Organizado por Cámara de Comercio de Zaragoza y la Asociación Aragonesa de mujeres empresarias y profesionales. Zaragoza 21/09/2016. [465-1601062799] RSA - PYMES página 55/75

11.5.5. DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA Y ASESORAMIENTO PARA PROFESIONALES DEL EMPRENDIMIENTO. Seminario "Experiencia Empresarial". Organizado por Universidad de Zaragoza y Fundación Aragón Emprender. Zaragoza. 20/02/2016.

INFORME DE PROGRESO 2019

12. Participación en Premios convocados por distintas entidades:

12.1. 2020

12.1.1. Premio XI Edición CORRESPONSABLES 2020 a nivel nacional.

12.1.2. Premio CEX 2020 (Centros de Excelencia). Seleccionados para representar a Aragón a nivel nacional.

12.1.3. Premio PYME del año 2020 de Cámara de Comercio. Finalistas. Pendiente de fallar premio.

12.2. 2019

12.2.1. III Edición Premio PYME DEL AÑO 2019. Autonómico con opción a Nacional en 2020.

12.2.2. IV PREMIOS DE LA EXCELENCIA A LA INNOVACIÓN DE MUJERES RURALES Año 2019. Nacional.

12.2.3. Premio Con Mucho Gusto de Gastronomía Heraldo de Aragón. Año 2019.

12.2.4. Premio Empresa Flexible 2019. Nacional.

12.2.5. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2019. iTQi premia de nuevo nuestros Discos de Naranja con 3* por su sabor excepcional y calidad superior.

12.3. 2018

12.3.1. Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) 2017, concedido en 05/10/2018 por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

12.3.2. IV Premios Aragón, Empresa y Futuro 2018. Taisi participa en "Empresa Socialmente Responsable".

12.3.3. Premio Empresa Flexible 2018. Nacional.

12.3.4. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2018. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Mermelada extra de garnacha Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente.

12.4. 2017

12.4.1. Premio PYME POR LA IGUALDAD 2017. Los premios CEPYME están orientados a reconocer socialmente la figura del pequeño, mediano empresario y del autónomo en distintos ámbitos y su contribución al desarrollo económico. El premio MEJOR PYME 2017 EN IGUALDAD se concedió por ser la pyme que más ha destacado por su contribución en el ámbito de la empresa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

12.4.2. Premio RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN 2017. El Gobierno de Aragón, Instituto Aragonés de Fomento, CEOE Aragón, Cepyme Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón reconocen públicamente con estos

premios las mejores iniciativas y buenas prácticas en RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD de autónomos/as, pymes, grandes empresas y entidades no lucrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

12.4.3. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2017. [465-1601062799] RSA - PYMES página 56/75 International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Zanahoria Confitada Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente.

12.5. 2016

12.5.1. Premio CEPYME ARAGÓN 2016. Galardón otorgado por Cepyme, pymes y autónomos de Aragón, para reconocer y poner en valor el esfuerzo, la iniciativa, la trayectoria y el trabajo que los empresarios desarrollan en el día a día desde el territorio, favoreciendo el empleo, la actividad económica y el asentamiento de la población. Premio como empresa de la COMARCA DE CALATAYUD

12.5.2. Premio ALIANZA AGROALIMENTARIA ARAGONESA 2016. La Alianza Agroalimentaria Aragonesa otorga el PREMIO A LA INDUSTRIALIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN AGROALIMENTARIA.

12.5.3. Premio al SABOR SUPERIOR, "Superior Taste Award" 2016. El International Taste & Quality Institute (iTQi) otorga a la Naranja Confitada Taisi el PREMIO AL SABOR SUPERIOR un reconocimiento único avalado por la organización líder dedicada a promover y catar productos y bebidas de sabor superior.

12.5.4. Premio ARAGÓN, EMPRESA Y FUTURO 2016. FINALISTA categoría empresa agroalimentaria. Galardón otorgado por Ibercaja en colaboración con Heraldo de Aragón.

13. Contribución al desarrollo del CINE en Aragón. Colaboración en la edición del segundo cortometraje de la Directora Hada Torrijos, titulado "Voces" y realizado en la localidad de Bandaliés (Huesca) en Junio/2019.

A la hora de decidir la promoción de iniciativas o de participar en otras, en TAISI se analizan y evalúan los objetivos y resultados esperados para cada acción, de manera que permita el control y seguimiento de las actuaciones, valorar resultados, así como su integración en la gestión de la Empresa y la comunicación a los grupos de interés en la manera que se considere conveniente.

INFORME DE PROGRESO 2019

Objetivos marcados para la temática

En relación con esta temática nos proponemos como objetivos para 2020:

- 1) Publicitar y hacer visible dentro y fuera de la Empresa nuestra Acción Social.
- 2) Reforzar la cultura de acción social a nivel interno de la Organización y trasladarla a

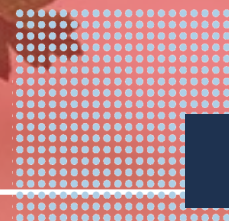
través de nuestros Grupos de Interés al mundo en general.

3) Incorporar como indicador a la revisión de la gestión general de la Empresa el análisis de resultados de la Acción Social.

4) Establecer ratio sobre retorno de la inversión en materia de acción social. 5) Consolidar alianzas para el conocimiento e integración en la gestión de los ODS.

GRUPO DE INTERÉS

Medio Ambiente



Cambio Climático



La actividad medioambiental en TAI SI es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En TAI SI estamos comprometidos con el medioambiente.

Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los proyectos y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato.

TAI SI, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Cabe destacar en esta temática de Cambio Climático la incorporación a la gestión medioambiental en TAI SI de estas dos iniciativas:

1- Sistema de control de la emisión de CO₂ equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado.

2-Evaluación del índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

En este mismo contexto, cabe mencionar también el plan de actuaciones previstas en TAI SI, como Empresa asociada con la Red Española del Pacto Mundial, en relación a la decisión firme de integrar en la gestión de la Empresa los ODS.

Particularmente en este apartado el Objetivo 13 de Acción por el Clima, con las siguientes acciones empresariales:

- Estrategia contra el Cambio Climático: Medir la huella de carbono, verificarla externamente y establecer metas para su reducción.

- Disminuir gradualmente el uso de combustibles fósiles y sustituirlos por fuentes de energía renovable.

- Integrar la cultura de lucha contra el Cambio Climático en la cadena de suministro.

- Invertir en tecnologías sostenibles y menos intensivas en la emisión de CO₂.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados.

Política contra el cambio climático - Política

POLÍTICA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

La actividad medioambiental en TAI SI es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En TAI SI estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. TAI SI, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de la estrategia, actuaciones y proyectos recogidos con detalle en la temática "Conocimiento del impacto ambiental de la entidad", queremos resaltar en este apartado del Cambio Climático, como medidas específicas relacionadas, la incorporación a la gestión medioambiental en TAI SI de estas dos iniciativas:

INFORME DE PROGRESO 2019

1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado.

2-Evaluación del índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. En este contexto, cabe destacar actuaciones ya ejecutadas y previstas en TAISI, como Empresa asociada con la Red Española del Pacto Mundial, en relación a la decisión firme de integrar en la gestión de la Empresa los ODS, ejercicio en el que se ha avanzado de manera sustancial. Particularmente en este apartado el Objetivo 13 de Acción por el Clima, con las siguientes acciones empresariales:

- Estrategia contra el Cambio Climático: Medir la huella de carbono, verificarla externamente y establecer metas para su reducción.
- Disminuir gradualmente el uso de combustibles fósiles y sustituirlos por fuentes de energía renovable.
- Integrar la cultura de lucha contra el Cambio Climático en la cadena de suministro.
- Invertir en tecnologías sostenibles y menos intensivas en la emisión de CO2.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada en los Elementos Medioambientales, en TAISI, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta.

En relación con las PERSONAS EMPLEADAS se ha establecido un proceso permanente de comunicación e interacción sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental:

1. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la totalidad de las personas empleadas en la Organización en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente.
2. Puntualmente se han realizado sesiones formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados y cómo les afectan, no sólo en su día a día laboral en las distintas actividades de la Empresa, sino también el posible impacto en su vida cotidiana. La documentación entregada se actualiza conforme a los cambios sucedidos o a las necesidades que en cada momento se producen.

3. La puesta en marcha de la Intranet de Empresa, en la que se publican entre otros muchos temas las buenas prácticas en distintos campos empresariales y particularmente en materia medioambiental, contribuye de manera muy relevante a la fluidez de las comunicaciones a nivel interno e indirectamente fomenta entre las personas empleadas el uso de otras RRSS.

El objeto del contenido de los encuentros y sesiones, además del carácter informativo y formativo, también es el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa.

En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un documento que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos.

Este documento es entregado también a las personas de nueva incorporación a la Empresa en el momento del inicio de actividad.

Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental:

- 1) Desde Noviembre/2017 en que se produce la adhesión de TAISI como socio de la Red Española del Pacto Mundial, la interacción de TAISI con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios.
- 2) La pertenencia de TAISI al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de TAISI, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad.
- 3) La pertenencia y participación de TAISI en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa TAISI para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente.
- 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados.

INFORME DE PROGRESO 2019

5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de TAI SI en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa.

6) En junio de 2019 se ha presentado al conjunto de las personas empleadas una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacerles partícipes de la misma, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Cálculo de la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3) - Acción / Proyecto

Como acciones más relevantes y concretas relacionadas con el Cambio Climático, que venimos realizando en TAI SI desde hace varios años tenemos:

1- Sistema de control de la emisión de CO₂ equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. Ver Resultados en apartado de Indicadores de seguimiento.

2-Evaluación del índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Ver Resultados en apartado de Indicadores de seguimiento.

Comisión de seguimiento en materia ambiental - Herramienta de Seguimiento

En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en TAI SI el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa de manera directa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

Indicador de reducción de emisiones - Indicador de Seguimiento

Los indicadores relacionados con la presente temática de Cambio Climático de aplicación actual en TAI SI son:

1. Medición Huella Carbono CO₂ Eq/Kg producidos:

Mejora del 11% anual en período 2016-2019.

2. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental: Mejora del 9% anual en período 2017-2019.

Además, realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía aplicación on line eSIAB del Ministerio, como Empresa adherida al DECALOGO DE SOSTENIBILIDAD INTEGRAL de la Industria Alimentaria desde 2017 y mediante el Informe de Progreso anual presentado a la Red Española del PACTO MUNDIAL.

En este contexto de la sostenibilidad, a través del ejercicio de autoevaluación que venimos realizando mediante la herramienta eSIAB, obtenemos información valiosa que nos permite diseñar propuestas de mejora e integrar las correspondientes actuaciones en sistema de gestión.

Objetivos marcados para la temática

OBJETIVOS 2020

En base a los resultados del ejercicio anterior, nos planteamos seguir mejorando nuestra gestión medioambiental en materia de Cambio Climático, mediante la mejora del al menos el 5% en:

1. Huella Carbono CO₂ Eq/Kg producidos

2. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental

Además, como objetivo cualitativo de sensibilización hacia las personas empleadas, en relación al impacto medioambiental dentro y fuera de la Empresa, llevaremos a cabo una presentación sobre la materia en uno de los encuentros de la Dirección con todas las personas empleadas.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



En TAI SI la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio.

Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son:

- 1- Generación de Residuos.
- 2- Vertidos.
- 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos.

La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen.

Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en TAI SI tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados.

Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual.

La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de TAI SI.

Política Ambiental - Política

POLÍTICA AMBIENTAL

TAI SI, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, en TAI SI la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio.

Las actividades más significativas identificadas que actualmente son objeto de atención de nuestra gestión medioambiental en la Empresa son:

- 1- Generación de Residuos.
- 2- Vertidos.
- 3- Consumo de energía eléctrica.
- 4- Consumo de agua.
- 5- Consumo de Productos Químicos.
- 6- Consumo de materiales para el proceso.

Todas las actividades susceptibles de impacto medioambiental en la Empresa constituyen una parte relevante de la gestión ambiental y en su consecuencia son objeto de registro, control de evolución, evaluación y seguimiento de los planes de acción, con análisis de resultados.

Tanto para los residuos como para los consumos de agua, energía, productos químicos y materiales, en TAI SI tenemos establecidos INDICADORES Y OBJETIVOS, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual.

En este contexto, nos parece relevante mencionar la participación de TAI SI en la iniciativa promovida por la Red Española del Pacto Mundial en 2020 orientada a la protección y cuidado de los Océanos contemplada a través del ODS 14 de Vida Submarina:

INFORME DE PROGRESO 2019

1. La Dirección de TAISI ha firmado el correspondiente protocolo de adhesión a esa iniciativa de colaboración con el ODS 14 de Vida submarina.

2. TAISI ha descrito una Buena Práctica relativa al ODS 14 de Vida Submarina en base a las actuaciones internas, que ha sido publicada por el Pacto Mundial. Como contribución a los ODS en su conjunto y particularmente al ODS 14 de protección de la Vida Submarina, en TAISI hemos definido vías de actuación sólidas que podemos encuadrar en dos campos:

1. Sistema de Gestión Medioambiental, que se desarrolla en el apartado "Sistemas de Gestión Ambiental"

2. Formación y sensibilización en materia medioambiental al conjunto de la Organización y colaboradores externos.

1. Nuestro Sistema de Gestión Medioambiental incluye acciones relacionadas con el ODS 14, entre las que podemos mencionar:

Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:

- Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua.

- Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.

- Instalado circuito de recirculación de aguas de refrigeración.

RESULTADOS: Reducido el consumo de agua en el 12% en los últimos cuatro años.

Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES NO BIODEGRADABLES:

- Sustitución de materiales en proceso de envasado de producto de plástico de un solo uso por contenedores de inoxidable retornables.

RESULTADOS: Reducido el uso de materiales no biodegradables en un 30% en un año.

Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS: Trabajamos en la reutilización y reciclaje de residuos. Trabajamos sobre el proceso para aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados.

RESULTADOS:

- Compostaje del 100% de los residuos orgánicos.

- Se reciclan más del 95% de nuestros residuos.

- Reducidos los residuos en un 10% en los últimos cuatro años.

2. Realizamos sesiones de formación y sensibilización a las personas empleadas sobre materias de medioambiente, enfocadas a educar en la contribución a la sostenibilidad como empleados y como ciudadanos.

En 2020 hemos participado en acciones formativas más específicas sobre cálculo de huella y economía circular con atención a las siguientes materias:

- Economía circular y PYMES en el sector agroalimentario.

- Aragón Circular.

- Cálculo de huella de carbono.

- Es momento para la economía baja en carbono y circular.

- Introducción a la medición de impacto social, ambiental y socioeconómico.

- II CICLO ECONOMÍA CIRCULAR Aprovechamiento de recursos para un modelo de producción/consumo circular.

- Economía Circular en el sector Agroalimentario. - Envases y embalajes: construyendo un futuro más sostenible.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Responsabilidad Social forma parte de la Estrategia Empresarial de TAISI.

Un capítulo trascendental de la Responsabilidad Social de TAISI es la ESTRATEGIA DE GESTIÓN

MEDIOAMBIENTAL orientada a la reducción del impacto ambiental de la Empresa y que se despliega en el correspondiente PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, cuya estructura contiene:

- 1. Política Medioambiental.
- 2. Identificación y Registros de aspectos ambientales.
- 3. Evaluación de los aspectos ambientales.
- 4. Objetivos Medioambientales.
- 5. Indicadores Medioambientales.
- 6. Auditorías Internas.

A continuación, desarrollamos el contenido y actuaciones contempladas en el Plan de Gestión Medioambiental de TAISI:

1. INDICADORES MEDIOAMBIENTALES DE GESTIÓN.

En materia de gestión medioambiental, en TAISI tenemos contemplados varios indicadores sobre los que se lleva a cabo un control y seguimiento periódico y sistemático, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa:

1.1. Gasto en gestión medioambiental.

1.2. Consumo de energía.

1.3. Gestión de Residuos.

INFORME DE PROGRESO 2019

1.4. Índice de Sostenibilidad. Al igual que se hace con otras áreas o materias de la Empresa, estos indicadores, con objetivos y controles de seguimiento cuatrimestrales y anuales definidos, están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad.

2. Medidas para REDUCIR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

2.1. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA Y MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA:

2.1.1. Renovaciones de instalaciones y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión.

2.1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. Completado en 2017 y 2018.

2.1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia.

2.1.4. Calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa, Realizado en 2016 y 2017.

2.1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas.

2.1.6. Colocación de tapa en cocederos de fruta para aprovechamiento del vapor en 2019.

2.2. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:

2.2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua.

2.2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.

2.2.3. Instalado circuito de recirculación de aguas de refrigeración.

2.3. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES:

2.3.1. Investigación para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos.

2.3.2. Reducción de materiales de proceso no biodegradables.

2.4. Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS Y MEJORAR EN LA GESTIÓN:

2.4.1. Desde 2016 se ha trabajado en la reutilización y reciclaje de residuos dando como resultado:

2.4.1.1. Compostaje del 100% de los residuos orgánicos.

2.4.1.2. Se reciclan más del 95% de nuestros residuos.

2.4.2. Desde 2018 diversas acciones en el proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados.

2.5. Medidas para REDUCIR EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI):

2.5.1. En 2019 se ha completado el proceso de sustitución del combustible de calderas de fuel o gasoil a gas.

2.5.2. Desde 2015, control y reducción de la Huella de Carbono.

2.5.3. Desde 2019, sustitución de toda la flota de carretillas elevadoras por carretillas eléctricas.

2.5.4. En proceso realizar Cálculo del Ciclo de vida ambiental.

3. OTRAS ACTUACIONES de gestión ambiental realizadas en TAISI:

3.1. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente, mediante cálculo de la huella de carbono que genera la Empresa a través de la herramienta eSIAB del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

3.2. Evaluación anual del Índice de Sostenibilidad en las dimensiones social, ambiental y económica mediante la aplicación on-line de eSIAB del mismo Ministerio.

3.3. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones.

3.4. Actuación en materia de vertido de aguas:

3.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa.

3.4.2. Proyecto para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Esta actuación (3.4) ha derivado en el Proyecto CIEN cuyo contenido se detalla en el apartado siguiente de Proyectos.

PROYECTOS PARA MEJORAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL en TAISI:

La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo.

Proyectos en curso y de futuro próximo:

1. NUEVAS TECNOLOGIAS de confitado (en curso):

La incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de elaboración de fruta confitada supone la sustitución e implantación de equipos y procesos más eficientes energéticamente y que cumplen como tecnologías limpias medioambientalmente como son Pulsos Eléctricos de Alto Voltaje (PEAV) y Ultrasonidos (US). Este proyecto se está realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza.

INFORME DE PROGRESO 2019

2. Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa (de futuro próximo): TAI SI está participando en el proyecto de conexión a la futura Red urbana de calefacción y agua caliente sanitaria con biomasa en Calatayud que permitirá abastecer de energía térmica a la industria, llegando el agua caliente desde una central de producción de energía renovable. El agua caliente se utilizará para los procesos productivos de calentamiento y procesos de limpieza. Implica ahorro económico, sostenibilidad y seguridad.
3. Proyecto Convocatoria CIEN: con el objetivo de tratar las aguas residuales procedentes del proceso productivo y contribuir a la protección del medio ambiente, mediante una tecnología que eliminaría contaminantes y mejoraría su calidad, pudiendo en un futuro ser reutilizadas en el propio proceso industrial.
4. Proyecto VIDA: TAI SI participa en el Proyecto europeo VIDA (Value-added Innovation in food chAins), con la finalidad de acelerar la implementación de nuevas soluciones en el sector de la alimentación para mejorar el uso de agua y energía, con la ambición de reducir pérdidas y consumo. Concretamente TAI SI desarrollará Innovation Support Voucher (ISV) Changes in the use of water to elaborate candied fruit and confitures, relacionado con la consultoría hídrica para la mejora de eficiencia de consumos hídricos en la industria.
5. Proyecto EMBRANCE de Economía Circular, con el desarrollo de acciones centradas en: Proceso (reutilización de jarabes residuales y otros subproductos), Envases (envases retornables, reutilización envases usados para otros usos internos), Residuos orgánicos (compostaje), Aguas residuales de proceso (reutilización aguas de conservación).
6. PARTICIPACION ACTIVA:
 - 6.1. Formamos parte de COEPLAN Coalición de empresas por el Planeta.
 - 6.2. Participamos en el Nodo Aragonés de Economía Circular agroalimentario EMBRANCE proyecto Intereg Mediterráneo.
 - 6.3. Colaboramos como ponentes en Jornadas relativas a medioambiente.

RESULTADOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL EN TAI SI:

Además de las actuaciones ejecutadas antes mencionadas orientadas a la reducción del impacto medioambiental en TAI SI, o en algunos casos como consecuencia de dichas realizaciones, a continuación, se muestran resultados en los principales campos de referencia en nuestra Empresa:

1. Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años (2016-2019). Y 100% de compostaje.
 2. Consumo de agua de proceso litros/Kg producidos: Mejora del 12% en cuatro años (2016-2019).
 3. Consumo energía eléctrica y gas kWh/Kg producidos: Mejora del 27% en cuatro años (2016-2019).
 4. Reducción de materiales de proceso no biodegradables: Mejora del 30% en un año (2019).
 5. Medición Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos: Mejora del 11% anual en período 2016-2019.
 6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental, con verificación externa: Mejora del 9% anual en período 2017-2019.
- Realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía SOSTENIBILIDAD INTEGRAL de la Industria Alimentaria desde 2017 y mediante el Informe de Progreso anual presentado a la Red Española del PACTO MUNDIAL.

En este contexto de la sostenibilidad, a través del ejercicio de autoevaluación que venimos realizando mediante la herramienta eSIAB, obtenemos información valiosa que nos permite diseñar propuestas de mejora e integrar las correspondientes actuaciones en sistema de gestión.

Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi:

- 1) En noviembre de 2017, TAI SI lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente.
- 2) En noviembre de 2017 TAI SI se adhiere al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB.
- 3) En Abril/2018 TAI SI se adhiere, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular.
- 4) En Marzo/2018 TAI SI ingresa en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística.

INFORME DE PROGRESO 2019

En TAI SI hemos dado un salto cualitativo en los cinco últimos años en materia de gestión y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación de prestigio a nivel internacional. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se llevó a cabo la constitución en TAI SI el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa de manera directa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada a lo largo del presente capítulo, en TAI SI, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta.

En relación con las PERSONAS EMPLEADAS se ha establecido un proceso permanente de comunicación e interacción sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental:

1. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la totalidad de las personas empleadas en la Organización en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente.
2. Puntualmente se han realizado sesiones formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados y cómo les afectan, no sólo en su día a día laboral en las distintas actividades de la Empresa, sino también el posible impacto en su vida cotidiana. La documentación entregada se actualiza conforme a los cambios sucedidos o a las necesidades que en cada momento se producen.
3. La puesta en marcha de la Intranet de Empresa, en la que se publican entre otros muchos temas las buenas prácticas en distintos campos empresariales y particularmente en materia medioambiental, contribuye de manera muy relevante a la fluidez de las

comunicaciones a nivel interno e indirectamente fomenta entre las personas empleadas el uso de otras RRSS.

El objeto del contenido de los encuentros y sesiones, además del carácter informativo y formativo, también es el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa.

En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un documento que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos.

Este documento es entregado también a las personas de nueva incorporación a la Empresa en el momento del inicio de actividad.

Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental:

- 1) Desde Noviembre/2017 en que se produce la adhesión de TAI SI como socio de la Red Española del Pacto Mundial, la interacción de TAI SI con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios.
- 2) La pertenencia de TAI SI al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de TAI SI, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad.
- 3) La pertenencia y participación de TAI SI en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa TAI SI para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente.
- 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados.
- 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de TAI SI en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa.

INFORME DE PROGRESO 2019

6) En junio de 2019 se ha presentado al conjunto de las personas empleadas una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacerles partícipes de la misma, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL

1. ACTUACIONES INICIADAS EN EL PASADO QUE CONTINÚAN: Es de destacar las actuaciones llevadas a cabo promovidas por Organismos públicos y con otras entidades externas:
 - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014.
 - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE.
 - En activo desde 2014 un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones.
 - Auditorías externas de eficiencia energética.
2. MEDIDAS PARA REDUCIR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.
 - 2.1. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA Y MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA:
 - 2.1.1. Renovaciones de instalaciones y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión.
 - 2.1.2. Sustitución de toda luminaria a LED completado en 2017 y 2018.
 - 2.1.3. Instalado encendidos con detectores de presencia.
 - 2.1.4. Calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa realizado en 2016 y 2017.
 - 2.1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas.

- 2.1.6. Colocación de tapa en cocederos de fruta para aprovechamiento del vapor en 2019.
- 2.2. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:
 - 2.2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua.
 - 2.2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.
 - 2.2.3. Instalado circuito de recirculación de aguas de refrigeración.
- 2.3. Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES:
 - 2.3.1. Investigación para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos.
 - 2.3.2. Reducción de materiales de proceso no biodegradables.
- 2.4. Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS Y MEJORAR EN LA GESTIÓN:
 - 2.4.1. Desde 2016 se ha trabajado en la reutilización y reciclaje de residuos dando como resultado:
 - 2.4.1.1. Compostaje del 100% de los residuos orgánicos.
 - 2.4.1.2. Se reciclan más del 95% de nuestros residuos.
 - 2.4.2. Desde 2018 diversas acciones en el proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados.
- 2.5. Medidas para REDUCIR EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI):
 - 2.5.1. En 2019 se ha completado el proceso de sustitución del combustible de calderas de fuel o gasoil a gas.
 - 2.5.2. Desde 2015, control y reducción de la Huella de Carbono.
 - 2.5.3. Desde 2019, sustitución de toda la flota de carretillas elevadoras por carretillas eléctricas.
 - 2.5.4. En 2019 objetivo de realizar Cálculo del Ciclo de vida ambiental.
3. OTRAS ACTUACIONES de gestión ambiental realizadas en TAISI:
 - 3.1. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono que genera la Empresa a través de la herramienta del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
 - 3.2. Evaluación anual del Índice de Sostenibilidad en las dimensiones social, ambiental y económica mediante la aplicación on-line de eSIAB del mismo Ministerio.

INFORME DE PROGRESO 2019

3.3. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones.

3.4. Actuación en materia de vertido de aguas:

3.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa.

3.4.2. Proyecto para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Esta actuación (3.4) ha derivado en el Proyecto CIEN cuyo contenido se detalla en el aparato siguiente de Proyectos.

PROYECTOS PARA MEJORAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL en Taisi:

La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo. Proyectos en curso y de futuro próximo:

1. NUEVAS TECNOLOGIAS de confitado (en curso):

La incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de elaboración de fruta confitada supone la sustitución e implantación de equipos y procesos más eficientes energéticamente y que cumplen como tecnologías limpias medioambientalmente como son Pulsos Eléctricos de Alto Voltaje (PEAV) y Ultrasonidos (US). Este proyecto se está realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza.

2. Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa (de futuro próximo): Taisi está participando en el proyecto de conexión a la futura Red urbana de calefacción y agua caliente sanitaria con biomasa en Calatayud que permitirá abastecer de energía térmica a la industria, llegando el agua caliente desde una central de producción de energía renovable. El agua caliente se utilizará para los procesos productivos de calentamiento y procesos de limpieza. Implica ahorro económico, sostenibilidad y seguridad.

3. Proyecto Convocatoria CIEN: con el objetivo de tratar las aguas residuales procedentes del proceso productivo y contribuir a la protección del medio ambiente, mediante una tecnología que eliminará contaminantes y mejoraría su calidad, pudiendo en un futuro ser reutilizadas en el propio proceso industrial.

4. Proyecto VIDA: Taisi participa en el Proyecto europeo VIDA (Value-added Innovation in food chains), con la finalidad de acelerar la implementación de nuevas soluciones en el sector de la alimentación para mejorar el uso de agua y energía, con la ambición de reducir pérdidas y consumo. Concretamente Taisi desarrollará Innovation Support Voucher (ISV) Changes in the use of water to elaborate candied fruit and confitures, relacionado con la consultoría hídrica para la mejora de eficiencia de consumos hídricos en la industria.

5. Proyecto EMBRANCE de Economía Circular, con el desarrollo de acciones centradas en: Proceso (reutilización de jarabes residuales y otros subproductos), Envases (envases retornables, reutilización envases usados para otros usos internos), Residuos orgánicos (compostaje), Aguas residuales de proceso (reutilización aguas de conservación).

6. PARTICIPACION ACTIVA:

6.1. Formamos parte de COEPLAN Coalición de empresas por el Planeta.

6.2. Participamos en el Nodo Aragonés de Economía Circular agroalimentario EMBRANCE proyecto Intereg Mediterráneo.

6.3. Colaboramos como ponentes en Jornadas relativas a medioambiente.

Herramienta de Gestión Ambiental - Herramienta de Seguimiento

El sistema de gestión ambiental contempla como actuaciones ordinarias ya implantadas las siguientes:

1. Control sobre Reducción de Residuos
2. Control de Consumo energía eléctrica kWh/Kg producidos
3. Control sobre Consumo de gas kWh/Kg producidos
4. Consumo de agua litros/Kg producidos
5. Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado.
6. Evaluación del índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía aplicación on line eSIAB del Ministerio.

En este contexto de la sostenibilidad, a través del ejercicio de autoevaluación que venimos realizando mediante la herramienta eSIAB, obtenemos información valiosa que nos permite diseñar propuestas de mejora e integrar las correspondientes actuaciones en sistema de gestión.

INFORME DE PROGRESO 2019

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

RESULTADOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL EN TAISI:

Además de las actuaciones ejecutadas antes mencionadas orientadas a la reducción del impacto medioambiental en TAISI, o en algunos casos como consecuencia de dichas realizaciones, a continuación, se muestran resultados en los principales campos de referencia en nuestra Empresa:

1. Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años (2016-2019). Y 100% de compostaje.
2. Consumo de agua de proceso litros/Kg producidos: Mejora del 12% en cuatro años (2016-2019).
3. Consumo energía eléctrica y gas kWh/Kg producidos: Mejora del 27% en cuatro años (2016-2019).
4. Reducción de materiales de proceso no biodegradables: Mejora del 30% en un año (2019).
5. Medición Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos: Mejora del 11% anual en período 2016-2019.
6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental, con verificación externa: Mejora del 9% anual en período 2017-2019.

Realizamos Verificación Externa a través de la Evaluación del Índice de Sostenibilidad vía aplicación on line eSIAB del Ministerio.

Objetivos marcados para la temática

OBJETIVOS 2020

En base a los resultados del ejercicio anterior, nos planteamos seguir mejorando nuestra gestión medioambiental mediante la reducción del impacto ambiental de nuestra actividad, contribuyendo con una mejora del al menos el 5% en:

1. Reducción de Residuos
2. Consumo energía eléctrica kWh/Kg producidos
3. Consumo de gas kWh/Kg producidos
4. Consumo de agua litros/Kg producidos
5. Medición Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos
6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental

Además, como objetivo cualitativo de sensibilización hacia las personas empleadas, en relación al impacto medioambiental dentro y fuera de la Empresa, llevaremos a cabo una presentación sobre la materia en uno de los encuentros de la Dirección con todas las personas empleadas.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 14 | Vida Submarina

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 04 | Educación de Calidad

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Medioambiente

Cambio Climático



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 07 | Energía Asequible y no contaminante

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

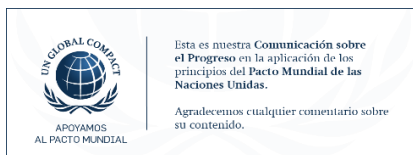
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales



José María Lázaro, S. A. - TAISI

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Tabla de Contenidos

01	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible
02	Compromiso General
03	ODS alineados con el núcleo de negocio de la Organización
04	Buenas prácticas y compromisos en ODS de la Organización



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.

LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS
HUMANOS**

**NORMAS
LABORALES**

**MEDIO
AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN**

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor
de compartir
principios



COMPROMISO GENERAL



JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A.

Compromiso General

D^a RUTH LÁZARO TORRES, en su condición de Directora General de la Empresa JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A. – TAI SI, asociada a la Red Española del Pacto Mundial, DECLARA:

Que la Empresa que representa JOSE MARÍA LÁZARO, S. A. - TAI SI está firmemente comprometida con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización. El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

Nuestro compromiso se extiende a lo largo de nuestra cadena de valor y a todos los grupos de interés: Personas Empleadas, Clientes, Proveedores y socios comerciales con los que trabajamos, Accionistas, Comunidad y Administración Pública. En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial y estas son algunas de las actividades desarrolladas:

- ODS 1 y 2: Tenemos un Plan de Acción Social y Voluntariado activo.
- ODS 3: Alineado con nuestra Política de Empresa Saludable.
- ODS 4: Formamos a las personas empleadas para una sensibilización en los ODS.
- ODS 5: En coherencia con nuestra gestión con perspectiva de género.
- ODS 6: Nuestro programa medioambiental incluye la reducción del consumo de agua.
- ODS 7: Tenemos actuaciones continuas sobre eficiencia energética.
- ODS 8: Implantado Sistema de Gestión de la Conciliación Certificado, Modero EFR.
- ODS 9: Actividad intensa en I+D+i orientada a desarrollar nuevos productos sostenibles.
- ODS 10: Acuerdos activos de colaboración con entidades de colectivos desfavorecidos.
- ODS 11: Ejecutamos acciones permanentes sobre reducción de consumo de energía.
- ODS 12: Trabajamos bajo los estándares de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, garante en toda la cadena de suministro.
- ODS 13: Actuaciones implantadas para reducir las emisiones de GEI.
- ODS 15: Llevamos a cabo acciones de valorización de residuos orgánicos.
- ODS 17: Promovemos alianzas estratégicas que incorporan aspectos de RSE y ODS.

Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. A continuación, explicamos proyectos importantes en los que estamos trabajando en nuestra Empresa:

1. NUEVAS TECNOLOGÍAS de confitado: La incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de elaboración de fruta confitada supone la sustitución e implantación de equipos y procesos más eficientes energéticamente y que cumplen como tecnologías limpias medioambientalmente como son Pulsos Eléctricos de Alto Voltaje (PEAV) y Ultrasonidos (US). Este proyecto se está realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza.



JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A.

2. Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa: TAI SI está participando en el proyecto de conexión a la futura Red urbana de calefacción y agua caliente sanitaria con biomasa en Calatayud que permitirá abastecer de energía térmica a la industria, llegando el agua caliente desde una central de producción de energía renovable. El agua caliente se utilizará para los procesos productivos de calentamiento y procesos de limpieza. Implica ahorro económico, sostenibilidad y seguridad.

3. Proyecto Convocatoria CIEN: con el objetivo de tratar las aguas residuales procedentes del proceso productivo y contribuir a la protección del medio ambiente, mediante una tecnología que eliminaría contaminantes y mejoraría su calidad, pudiendo en un futuro ser reutilizadas en el propio proceso industrial.

4. Proyecto VIDA: TAI SI participa en el Proyecto europeo VIDA (Value-added Innovation in food chAins), con la finalidad de acelerar la implementación de nuevas soluciones en el sector de la alimentación para mejorar el uso de agua y energía, con la ambición de reducir pérdidas y consumo. Concretamente TAI SI desarrollará Innovation Support Voucher (ISV) Changes in the use of water to elaborate candied fruit and confitures, relacionado con la consultoría hídrica para la mejora de eficiencia de consumos hídricos en la industria.

5. Proyecto EMBRANCE de Economía Circular, con el desarrollo de acciones centradas en: Proceso (reutilización de jarabes residuales y otros subproductos), Envases (envases retornables, reutilización envases usados para otros usos internos), Residuos orgánicos (compostaje), Aguas residuales de proceso (reutilización aguas de conservación).

6. PARTICIPACION ACTIVA: 6.1. Formamos parte de COEPLAN Coalición de empresas por el Planeta. 6.2. Participamos en el Nodo Aragonés de Economía Circular agroalimentario EMBRANCE proyecto Intereg Mediterráneo. 6.3. Colaboramos como ponentes en Jornadas relativas a medioambiente.

En Calatayud, a 02 de noviembre de 2020.



CONSERVAS DE FRUTAS
JOSE M^a LAZARO, S.A.
Avenida Príncipe de Asturias, s/n.
50300 CALATAYUD (Zaragoza)

Firmado: RUTH LÁZARO TORRES - Directora General









ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

Presentamos a continuación las contribuciones realizadas por TAISI a los distintos ODS, si bien establecemos dos bloques según la intensidad de su alineación con el núcleo de negocio.

Para todas las actuaciones tenemos establecidos **indicadores y objetivos**, que son objeto de análisis y seguimiento periódico como parte de la gestión ordinaria de la Empresa.

El primer bloque de ODS con mayor interacción con nuestra actividad incluye seis: 3, 5, 9, 12, 13 y 17. Seguidamente se han insertado el resto de los ODS, también presentes en nuestra gestión.

	<p>ODS 3:</p> <p>En TAISI disponemos de una Política de Salud y hemos desarrollado nuestro modelo de Empresa Saludable basado en principios de la OMS.</p> <p>Al Sistema de Gestión de PRL, plenamente desarrollado, hemos incorporado en 2019 la Certificación en la Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018. Además, hemos elaborado un programa de actuaciones sobre salud, en base a las recomendaciones sobre PST recibidas del INSST.</p> <p>OBJETIVOS 2020:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción de la Salud en el Trabajo (PST): Puesta en marcha de las recomendaciones del INSST en la autoevaluación 2019. 2. Prevención de Riesgos Laborales (PRL): Puesta en marcha de áreas de mejora propuestas en la Certificación en Norma de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, obtenida en 2019.
	<p>ODS 5:</p> <p>En coherencia con nuestra gestión con perspectiva de género, en TAISI hemos puesto en marcha y desarrollado actuaciones orientadas a tal fin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad voluntario en 2017, con plan de acción y objetivos concretos. - Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual en 2017. - Presencia de mujeres a nivel global (59%) y en comité de dirección (60%). - Evolución favorable de la brecha salarial global Mujeres/Hombres: Hoy 1,0. - Horas de formación 2019 realizadas por colectivo Mujeres 1550 (45% del total). - Firma compromiso con Iniciativa TGE de promoción de la gestión con perspectiva de género. - Realizada autoevaluación con herramienta WEP en julio/2020 con resultado de nivel LÍDER. <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p><u>Igualdad</u>: 1. Revisión semestral por el Equipo ICyES de los objetivos contemplados en el Plan de Igualdad. 2. Incluir en los encuentros con Dirección el tema de Igualdad y perspectiva de género, como medida de sensibilización. Además: 1) Selección, Promoción y Retribución --> Revisión de situación anualmente. 2) Formación y Desarrollo Profesional --> Continuación del Programa de Polivalencia.</p> <p><u>Conciliación</u>: 1) Incorporar al menos 5 nuevas Medidas de Conciliación al sistema. 2) Mejorar el resultado de Evaluación de las Medidas por las personas empleadas. 3) Reuniones del Equipo ICyES al menos dos anuales. 2) Encuentro de la Dirección con las personas empleadas al menos uno anual.</p>
	<p>ODS 9:</p> <p>La innovación, y más allá, la cultura de la innovación, así como la digitalización, son una realidad en TAISI. Mantenemos una actividad intensa y continuada de I+D+i, como muestra la estadística de cinco años con una media de 60 proyectos anuales iniciados y una tasa de aplicación efectiva del 40%. En Innovación 2019: 26 nuevos productos vendidos.</p> <p>Desarrollamos productos innovadores para atender nuevas demandas de clientes y mercado, reforzando la competitividad responsable y sostenible del negocio.</p> <p>OBJETIVOS 2020: <u>Sistema Integrado Gestión Calidad</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auditorías <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Controles Volantes. NC detectadas en Controles Volantes. Objetivo <5 1.2. Auditorías OLE (Ubicación/Aspecto). Objetivo 4/4. 2. Producción <ol style="list-style-type: none"> 2.1. No Conformidades. Producto afectado por NC Objetivo < 1% 2.2. Incidencias. Producto afectado por INC Objetivo < 1% 2.3. Suma NC+INC. Objetivo < 2% 3. Grado Satisfacción Cliente. Objetivo 4/5.

	<p>ODS 12:</p> <p>Trabajamos bajo los estándares de un Sistema Integrado de Gestión certificado con las Normas: UNE-EN ISO 9001:2015 de Calidad; FSSC 22000, de Seguridad e Inocuidad de los Alimentos y APPCC. Además, disponemos del Certificado Halal; Certificado Vegano; Certificado Ecológico y Certificado Kosher (en proceso).</p> <p>Realizamos Encuestas de Satisfacción a nuestros Clientes.</p> <p>Aplican a este ODS acciones mencionadas en el ODS 15 sobre Reducción de Residuos y proyecto de Economía Circular de reciclaje de materiales.</p> <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p><u>Proveedores:</u> 1- Aplicar en los documentos de evaluación y auditoría el concepto de la RSE y nuestras buenas prácticas en materia de Compras. 2. No Conformidades en Productos de Compra (% Kgs compra productos no conformes /Total Kgs de compra). Objetivo: cociente por debajo de 1,90%.</p> <p><u>Clientes:</u> 1. Consolidación de la herramienta Plan de Ventas Individualizado 2. Continuar con la implantación del CRM 3. Cumplimentación de la Encuesta de Satisfacción del Cliente 4. Mantener el número de visitas y encuentros establecidos. 5. Desarrollar alianzas específicas con clientes de larga duración, que incluyan aspectos de RSE y ODS.</p> <p><u>Sistema Integrado Gestión Calidad:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Auditorías <ol style="list-style-type: none"> Controles Volantes. NC detectadas en Controles Volantes. Objetivo Menos de 5 Auditorías OLE (Ubicación/Aspecto). Objetivo 4 sobre 4. Producción <ol style="list-style-type: none"> No Conformidades. Producto afectado por NC Objetivo Menos de 1% Incidencias. Producto afectado por INC Objetivo Menos de 1% Suma NC+INC. Objetivo Menos de 2% Grado Satisfacción Cliente. Objetivo 4 sobre 5.
	<p>ODS 13:</p> <p>Medidas para reducir emisiones de gases efecto invernadero (GEI):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Completado proceso sustitución combustible calderas de fuel/gasoil a gas. - Sustituida toda la flota de carretillas elevadoras por carretillas eléctricas. - Medición Huella Carbono CO2: Mejora 11% anual en período 2016-2019. * - Índice de Sostenibilidad global: Mejora del 9% anual en período 2017-2019. - Reducción materiales de proceso no biodegradables: Mejora del 30% en un año (2019). <p><i>*La medición de Huella de Carbono se verifica externamente</i></p> <p>Además, otras acciones previstas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar el Cálculo del Ciclo de vida ambiental. - Disminuir combustibles fósiles y sustituirlos por fuentes de energía renovable. - Integrar cultura lucha contra el Cambio Climático en la cadena de suministro. - Invertir en tecnologías sostenibles y menos intensivas en la emisión de CO2. <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p>Mejora del 5% en: 1. Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos 2. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental.</p> <p>Además, como objetivo cualitativo de sensibilización hacia las personas empleadas, en relación con el impacto medioambiental dentro y fuera de la Empresa, llevaremos a cabo una presentación sobre la materia en uno de los encuentros de la Dirección con todas las personas empleadas.</p>
	<p>ODS 16:</p> <p>El 28/11/2019 se aprueba y se pone en marcha en TAISI un CÓDIGO ÉTICO y de CONDUCTA, con ámbito de aplicación a todas las personas empleadas y, de manera voluntaria, a proveedores y empresas colaboradoras.</p>

	<p>ODS 17:</p> <p>En la actualidad TAISI mantiene las siguientes Alianzas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alianza con el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Fomento. - Adhesión Red Europea Empresas Saludables. Firma Protocolo de Luxemburgo. - Adhesión Red Aragonesa Empresas Saludables (RAES). - Adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial. - Adhesión al Decálogo Integral de Sostenibilidad Industria Alimentaria. - Adhesión como socio a la Asociación de Aragón COEPLAN. - Adhesión al Capítulo Aragonés del Club de Roma. - Proyecto Mentoring en RSE de Fundación Basilio Paraíso y Cámara Comercio. <p>Además, promovemos alianzas comerciales estratégicas a lo largo de toda nuestra cadena de valor en las que incorporamos aspectos relativos a RSE y ODS.</p> <p>OBJETIVOS 2020: Son de aplicación los Objetivos del ODS 12 sobre Proveedores y Clientes.</p>
	<p>ODS 1, 2 y 10:</p> <p>Nuestro Plan de Acción Social y Voluntariado que desarrollamos en la Memoria de Responsabilidad Social (RSA 2020) y que renovamos cada año, recoge 9 intervenciones de acción social y de voluntariado, así como los acuerdos de colaboración en vigor con entidades de colectivos desfavorecidos. Entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato con CEE ADIBIL, S.L. Calatayud de prestación de sus servicios a TAISI. - Donación de alimentos al Banco de Alimentos de Cruz Roja de Calatayud. - Contribución al proyecto13 "Construcción de 40 Huertos Familiares en Guatemala". - Colaboración con la Asociación Minusválidos BÍLBILIS AMIBIL de Calatayud. <p>Además, hemos llevado a cabo 13 iniciativas de impulso de la cultura en Aragón.</p> <p>OBJETIVOS 2020: 1) Publicitar y hacer visible dentro y fuera de la Empresa nuestra Acción Social. 2) Reforzar la cultura de acción social a nivel interno de la Organización y trasladarla a través de nuestros Grupos de Interés al mundo en general. 3) Incorporar como indicador a la revisión de la gestión general de la Empresa el análisis de resultados de la Acción Social. 4) Establecer ratio sobre retorno de la inversión en materia de acción social. 5) Consolidar alianzas para el conocimiento e integración en la gestión de los ODS.</p>
	<p>ODS 4:</p> <p>Nuestro Plan de Formación Anual incluye actividades formativas distintas según necesidades y se aplican a todas las personas empleadas. La ejecución efectiva de este Plan ha significado la realización en 2019 de 3.508 horas en el conjunto de la Empresa, que suponen 78 horas o 10 jornadas por persona y año.</p> <p>El Plan de Formación ha incluido en 2020 actuaciones relativas a este ODS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesión de concienciación sobre medioambiente dentro y fuera de la Empresa. - Sesión de información y sensibilización en los ODS, con orientación sobre contribución individual como empleado y como ciudadano. - Formación de personas a través de la Plataforma de la Red Española del Pacto Mundial. <p>OBJETIVOS 2020: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común. 3) Rotación de Personal: 0% 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral</p>

<div data-bbox="162 136 349 304"> <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>  </div> <div data-bbox="162 325 349 493"> <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>  </div> <div data-bbox="162 514 349 682"> <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>  </div> <div data-bbox="162 703 349 861"> <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>  </div>	<p>ODS 6, 7, 11, 15:</p> <p>Nuestro Plan Medioambiental incluye actuaciones alineadas con estos ODS, que han dado como resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años (2016-2019). Y 100% de compostaje. - Consumo de agua de proceso: Mejora del 12% en cuatro años (2016-2019). - Consumo energía eléctrica y gas: Mejora del 27% en cuatro años (2016-2019). <p>Además, tenemos los siguientes proyectos y acciones en marcha:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de valorización de residuos orgánicos. - Proyecto Convocatoria CIEN sobre tratamiento de aguas residuales de procesos industriales. - Proyecto VIDA de mejora eficiencia consumo productos hídricos en la industria. - Proyecto EMBRANCE de Economía Circular sobre reutilización materiales y productos. - Proyecto de Conexión a la RED DE CALOR generada por biomasa. - Proyectos de NUEVAS TECNOLOGIAS de confitado de frutas. <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p>Mejora del 5% en: 1. Reducción de Residuos 2. Consumo energía eléctrica kWh/Kg producidos 3. Consumo de gas kWh/Kg producidos 4. Consumo de agua litros/Kg producidos 5. Medición Huella Carbono CO2 Eq/Kgr producidos 6. Índice de Sostenibilidad global: social, económico y ambiental. Además, como objetivo cualitativo de sensibilización hacia las personas empleadas, en relación al impacto medioambiental dentro y fuera de la Empresa, llevaremos a cabo una presentación sobre la materia en uno de los encuentros de la Dirección con todas las personas empleadas.</p>
<div data-bbox="162 976 349 1165"> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>  </div>	<p>ODS 8:</p> <p>Destacamos dos actuaciones concretas que contribuyen a este ODS: Empleo y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>El empleo directo ha crecido en dos años un 36% (de 28 a 38 puestos fijos).</p> <p>El empleo global con 45 puestos se mantiene estable durante más de cinco años.</p> <p>Implantado Sistema de Gestión de la Conciliación Certificado, Modero EFR, en 2016 y renovado en 2018 (ahora en proceso renovación 2020). Contiene 58 medidas sobre: Calidad Empleo, Flexibilidad Espacial y Temporal, Apoyo a la Familia, Desarrollo Personal y Profesional, Igualdad de Oportunidades, Liderazgo y estilo Dirección.</p> <p>Incluye también 42 indicadores, cuya evolución se revisa anualmente.</p> <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p>1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común. 3) Rotación de Personal: 0% 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral</p>
<div data-bbox="162 1470 349 1648"> <p>14 VIDA SUBMARINA</p>  </div>	<p>ODS 14:</p> <p>En TAI SI tenemos definida y plenamente desarrollada la Política Medioambiental, que se fundamentada sobre: 1) Identificación de actividades de Gestión Ambiental; 2) Estrategia frente el Cambio Climático; 3) Plan de Gestión Ambiental y 4) Comunicación Ambiental.</p> <p>Sobre contribuciones a ODS en materia medioambiental se han recogido en ODS 11, 12, 13 y 15. Asimismo, en el ODS 4 se cita la actuación en sensibilización a las personas empleadas sobre medioambiente, que aplica también en este ODS.</p> <p>En 2020 hemos firmado el Compromiso con los Principios para un Océano Sostenible.</p> <p>OBJETIVOS 2020:</p> <p>Son de aplicación los Objetivos del ODS 11, 12, 13 y 15 sobre materia medioambiental.</p>



BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Hambre cero



Acción/Proyecto

09/2019

Gestión Sostenible con Criterios de Economía Circular

En coherencia con nuestra vocación y compromiso de desarrollo sostenible, en TAISI hemos incorporado criterios de economía circular a la gestión de los procesos de fabricación, tanto en la elaboración de los productos y la preparación de la materia prima e ingredientes, como en la elección de los materiales de envasado, el tratamiento de los residuos producidos y el uso de los recursos naturales.

A lo largo de los últimos tres años hemos mejorado:

En Reducción de Residuos un 8%; en ahorro de Energía un 8%; en reducción de Consumo Agua un 10%; en Huella de Carbono un 9% y en el Índice de Sostenibilidad Global un 22%.

Igualdad de género



Acción/Proyecto

03/2019

Gestión y perspectiva de género en TAISI

Compromiso de actuación en **gestión con perspectiva de género**, identificando posibles situaciones de desigualdad en materia de brecha salarial y concentración de mujeres en determinadas funciones y categorías, con el objetivo de corregirlas en su caso. Además, incluir indicadores de género en la gestión y publicar las actuaciones en Redes Sociales como parte de la estrategia de visibilización. Nuestra Buena Práctica se despliega en **4 ejes fundamentales**:

Eje 1: Gestión con perspectiva de género, orientada a la acción contra la brecha salarial, que incluye:

- Desagregar datos por sexos, analizar e identificar situaciones de desigualdad, para la posterior toma de acción.
- Investigar causas de desigualdades detectadas y definir planes de actuación sobre ellas para su corrección.
- Incorporar indicadores de género a los sistemas de información y de gestión de la Empresa, con seguimiento periódico.
- Erradicar los estereotipos y prejuicios de género a lo largo de las fases de decisión. Facilitar información y formación en este campo

Eje 2: Segregación horizontal en la Empresa orientada a la acción contra las paredes de cristal, que incluye:

- Control sobre concentración de mujeres en determinadas funciones, con estudio y propuestas sobre posibles alternativas dentro de la Organización.

Eje 3: Segregación vertical en la Empresa orientada a la acción contra el techo de cristal, que incluye:

- Control sobre concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y responsabilidades, con estudio y propuestas sobre posibles alternativas dentro de la Organización.
- Planes de desarrollo de personas, con atención a las promociones internas: Revisión y análisis de resultados de los planes actuales, con establecimiento de las acciones necesarias para corregir desigualdades si las hubiere.

Eje 4: Publicación de las actuaciones en materia de gestión con perspectiva de género, como parte de la estrategia de visibilizar la igualdad de género:

- A nivel interno
- En las redes sociales
- A través de nuestras relaciones con otros grupos de interés
- A través de la Red Española de Pacto Mundial

Por último, respecto a beneficios que comporta, repercusión, impacto, etc., podemos mencionar lo siguiente:

1. A nivel interno afecta al 100% de las mujeres e indirectamente al conjunto de la plantilla de la Empresa.
2. A través de las vías de publicidad mencionadas en la propia práctica puede tener un impacto extraordinario en otras organizaciones.

En cuanto a resultados concretos, podemos decir que ya se han producido **efectos positivos en nuestra empresa** mediante una **mejora en la brecha salarial entre mujeres y hombres** a nivel global de la empresa y particularmente entre las mujeres y hombres del colectivo de Operarios.

Igualdad de género



Acción/Proyecto

09/2018

Gestión de la Conciliación y la Igualdad en la Empresa

Hemos implantado en la Empresa un sistema de gestión de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, con certificación externa, que incluye 43 medidas de conciliación, de las que 4 son específicas de igualdad de género. Asimismo, hemos implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario con distintas medidas y objetivos; una de estas medidas ya puesta en marcha es un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Igualdad de género



Acción/Proyecto

03/2018

Cultura de igualdad de género

Hemos implantado en la Empresa un sistema de gestión de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar con certificación externa, que incluye 43 Medidas de Conciliación, de las que 4 son específicas de igualdad de género.

La política de la Empresa en materia de gestión de personas está permitiendo que en la actualidad el 55% del equipo directivo sean Mujeres.

Hemos implantado un Plan de Igualdad de carácter voluntario que se puso en marcha el día 8 de Marzo de 2017.

Uno de los objetivos de este Plan de Igualdad era implantar un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, procedimiento que pusimos en marcha en Junio de 2017.

Para hacer visibles, sensibilizar y compartir con las personas empleadas y sus familias, nuestras actuaciones en materia de igualdad y conciliación, organizamos un evento el día 08/03/2017 -Día Internacional de la Mujer Trabajadora- en la sede de la Empresa, al que asistieron la totalidad de la plantilla y sus familias. Adjuntamos enlace sobre esta fiesta por la igualdad de género.

Consideramos que estas actuaciones contribuyen de manera muy relevante al ODS 5.

Igualdad de género



Acción/Proyecto

02/2020

TAISI, Brecha Salarial Cero

En TAI SI acabamos de alcanzar un hito en materia de perspectiva de género al haber arrancado el año 2020 con Brecha Salarial Cero; es decir, la relación entre el salario del colectivo de mujeres y el salario del colectivo de hombres, a nivel global de la Empresa, es 1.

La política de gestión de personas, a través de los sistemas y procedimientos que la conforman como son: el proceso de selección íntegro; el desarrollo profesional apoyado eficazmente por un plan de formación personalizado; la promoción interna y la adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño, sobre la base de una gestión por competencias, así como el establecimiento de objetivos colectivos e individuales, determinan las directrices y herramientas para culminar con la aplicación de una adecuada gestión de salarios como vía de reconocimiento del logro y de la contribución de las personas empleadas.

Además, la incorporación a la estrategia de la Empresa del concepto de gestión con perspectiva de género, aplicado en el ámbito general del negocio y específicamente en el campo de la gestión de personas, viene a reforzar los criterios y los resultados en esa gestión de salarios.

Al amparo de las citadas premisas, TAI SI viene trabajando desde hace más de cinco años y sin espacio para la tregua sobre el concepto de Brecha Salarial en la Empresa, potencial o efectivamente existente, entre la remuneración del grupo profesional constituido por mujeres con respecto al grupo profesional compuesto por hombres.

Fruto de la voluntad de la Dirección de la Empresa y la perseverancia en el ejercicio riguroso de esa gestión salarial con perspectiva de género, fundamentada en los sistemas que hemos descrito, nos encontramos en TAI SI en 2020 con una Brecha Salarial Cero.

Acción por el clima



Acción/Proyecto

05/2019

Huella de Carbono de Taisi

En el año 2016 en Taisi se tomó la iniciativa de calcular la huella de carbono generada por nuestra actividad productiva.

Inicialmente este cálculo de la huella de carbono se hizo únicamente para obtener información, para conocer el impacto que Taisi puede tener en el medio ambiente y en concreto su incidencia en el problema del efecto invernadero.

Posteriormente, viendo la relevancia de este factor sobre el clima, se decidió que la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero era una prioridad a tratar de forma integral y estructurada. Por lo que este concepto se integró dentro de nuestro Sistema de Gestión. Así la huella de carbono pasó a ser un indicador más de nuestro sistema, asociado al objetivo concreto de reducir las Toneladas de Carbono equivalente emitidas.

Al tratarse de un objetivo sistematizado, se despliegan acciones concretas que intentan reducir las emisiones.

Las acciones más destacadas para la reducción de la huella de carbono de Taisi han sido las enfocadas a la reducción de consumos energéticos y principalmente las encaminadas a reducir el consumo de gas natural (nuestra principal fuente de energía en el proceso productivo).

Medidas como: modernización de equipos productivos, calorifugado de todas las tuberías de las instalaciones de distribución de vapor, mantenimientos preventivos encaminados a la reducción de pérdidas, formación para empleados específica en cálculo de huellas de carbono, hídrica y ciclo de vida ambiental, etc...

Gracias a todas estas acciones emprendidas en Taisi, a raíz de realizar el cálculo de la Huella de Carbono y de hacerlo de una forma integrada en su sistema de gestión, se ha podido reducir para el trienio 2015-2018 la ratio de Toneladas de Carbono equivalente emitidas por kilo fabricado en un 5,58%.

Flora y Fauna Acuáticos



Acción/Proyecto

05/2020

TAISI, por un océano sostenible

La integración de los ODS en la gestión ordinaria de la Empresa nos ha llevado a reforzar enfoques en el desarrollo de nuestra actividad empresarial con una perspectiva fundamentada en la sostenibilidad en toda la cadena de valor de nuestro del negocio. Como contribución a los ODS en su conjunto y particularmente al ODS 14 de protección de la Vida Submarina, en TAI SI hemos definido vías de actuación sólidas que podemos encuadrar en dos campos:

1. Política Medioambiental, que incluye un Sistema de Gestión Medioambiental.

2. Formación y sensibilización en materia medioambiental al conjunto de la Organización y colaboradores externos.

1. Nuestro Sistema de Gestión Medioambiental incluye acciones relacionadas con el ODS 14, entre las que podemos mencionar:

Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:

- Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua.
- Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.
- Instalado circuito de recirculación de aguas de refrigeración.

RESULTADOS: Reducido el consumo de agua en el 12% en los últimos cuatros años.

Medidas para REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES NO BIODEGRADABLES:

- Sustitución de materiales en proceso de envasado de producto de plástico de un solo uso por contenedores de inoxidable retornables.

RESULTADOS: Reducido el uso de materiales no biodegradables en un 30% en un año.

Medidas para REDUCIR LOS RESIDUOS:

Trabajamos en la reutilización y reciclaje de residuos.

Trabajamos sobre el proceso para aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados.

RESULTADOS:

- Compostaje del 100% de los residuos orgánicos.
- Se reciclan más del 95% de nuestros residuos.
- Reducidos los residuos en un 10% en los últimos cuatro años.

2. Realizadas tres sesiones de formación y sensibilización a las personas empleadas sobre materias de medioambiente, enfocadas a educar en la contribución a la sostenibilidad como empleados y como ciudadanos.

Vida de ecosistemas terrestres Producción y Consumo Responsables



Acción/Proyecto

05/2019

Valorización de residuos orgánicos

En Taisi estamos muy interesados en el cuidado del medio ambiente y en su sostenibilidad. No sólo por el alto grado de concienciación ambiental de toda nuestra plantilla sino también por la importancia que tiene un buen estado de conservación del medio en nuestra principal materia prima, la fruta.

Una de las medidas ambientales más relevante en Taisi fue la mejora en la gestión de sus residuos. Como fábrica de conservas de frutas nuestro principal residuo que generamos, son los restos orgánicos.

Antes de implantar la mejora este tipo de residuo terminaba en vertedero. Ahora, gracias a un cambio en la gestión interna de nuestros residuos los restos orgánicos pueden valorizarse.

Así contribuimos directamente a la reducción de las basuras que se llevan a los vertederos e indirectamente a reducir el consumo de abonos químicos.

Gracias a este cambio en la gestión de nuestros residuos orgánicos, al reciclaje de nuestros residuos de cartón y plástico y a la reutilización de una gran cantidad de nuestros envases hemos conseguido que más del 95% de nuestros residuos no terminen en vertedero.

Paz y Justicia



Acción/Proyecto

03/2020

Código Ético y de Conducta de TAISI

TAISI, en coherencia con el compromiso de integrar los ODS de manera efectiva en la gestión de la Empresa, relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ha completado la elaboración de un Código Ético y de Conducta, conforme a las directrices de la Red Española del Pacto Mundial, que ha sido aprobado por la Dirección de la Empresa el 28 de noviembre de 2019.

El Código Ético de TAISI, viene a complementar la Misión, Visión y Valores de la Empresa, en los que se apoya y es consecuencia del cumplimiento de compromisos manifestados en nuestra Responsabilidad Social Empresarial. Constituye una guía de conducta para asegurar un comportamiento ético en el desempeño profesional de las personas empleadas, de acuerdo con la legislación vigente aplicable y con las normas internas establecidas.

A través de la implantación del Código Ético, TAISI refuerza su gestión mediante procesos que garantizan la transparencia y un comportamiento ético por parte de las personas empleadas, creando a su vez un canal de comunicación con los grupos de interés. Asimismo, pone visibilidad al compromiso de TAISI con la lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas.

En nuestra voluntad firme de contribuir al cumplimiento de los ODS y de los Diez Principios de Pacto Mundial, el ámbito de aplicación del Código Ético de TAISI incluye, además de las personas empleadas de la Empresa, el compromiso de promover entre nuestros proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las definidas en el Código Ético; incluso en determinadas circunstancias TAISI podrá solicitarles que formalicen un compromiso con el cumplimiento de nuestro Código Ético.

El Código Ético y de Conducta de TAISI contribuye por su contenido de manera directa al ODS 16 y de manera indirecta al ODS 17, ya que se recoge el compromiso de promover su aplicación a los proveedores y empresas colaboradoras. Además, contribuye a los cuatro bloques de Principios del Pacto Mundial: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción, puesto que los objetivos de todos y cada uno de los Diez Principios han sido contemplados en el Código Ético de TAISI.

Alianzas para lograr los objetivos



Acción/Proyecto

06/2018

Adhesión Red Empresas Saludables. Firma del Protocolo de Luxemburgo.

TAISI se ha adherido a la Red Europea de Empresas Saludables, firmando el Protocolo de Luxemburgo.

Estamos trabajando en el desarrollo interno del proyecto de Empresa Saludable, partiendo de una autoevaluación en materia de Promoción de la Salud en el Trabajo y siguiendo las recomendaciones del INSSBT, entidad con la que colaboramos.

Alianzas para lograr los objetivos



Acción/Proyecto

06/2020

TAISI, PYME sostenible a través de las Alianzas

Con el objetivo de facilitar el acceso de la empresa PYME a plataformas para contactos de mayor envergadura, en TAI SI promovemos **alianzas estratégicas** con empresas y entidades públicas y privadas.

Orientados hacia la participación y desarrollo de iniciativas responsables y **sostenibles**, en TAI SI hemos establecido las siguientes alianzas:

1. 2017: Adhesión como socios a la Red Española del Pacto Mundial.
2. 2018: Adhesión como socios a COEPLAN, Coalición de Empresas por el Planeta; es una coalición de empresas, fundamentalmente PYMES, que nace en Aragón.

A través de nuestra asociación con la Red Española del Pacto Mundial, participamos en el Grupo de Trabajo Alimentario, junto con otras empresas de características diversas. Podemos calificar a este Grupo de Trabajo como una **alianza de cadena de valor**, con un gran impacto positivo para las empresas que lo integramos, por cuanto desarrollamos iniciativas en común, actuando sobre distintos ODS y proyectos.

Buen ejemplo de la forma de actuar del Grupo de Trabajo Agroalimentario es el nuevo proyecto **“AlimentaODS”** presentado el pasado día 4 de junio, un proyecto puesto en marcha por Enraíza

Derechos y ECODES, con la participación de las empresas del Grupo de Trabajo, Auchan, Interporc, Mercadona y TAI SI y con el apoyo de la AECID.

En iniciativas como ésta vemos cómo las PYMES tenemos nuestro espacio junto a las “más grandes”. La unión hace la fuerza; la fuerza de la colaboración.

Por medio de nuestra asociación a COEPLAN, participamos en jornadas como ponentes para compartir nuestras prácticas sostenibles y asistimos a sesiones formativas organizadas para los socios. Última sesión de 16/06/2020 sobre "Introducción a la Medición del Impacto Social, Ambiental y Económico", presentada por ECODES. Para PYMES que, como TAI SI, ubicada además en un entorno rural, quieren comprometerse y participar en la construcción de un planeta sostenible a través de la colaboración en iniciativas promovidas a nivel mundial, como son los ODS y los retos globales de la Agenda 2030, resulta trascendental contar con alianzas que te ayuden, que te abran esa ventana al mundo.

Buena Salud

Alianzas para lograr los objetivos



Acción/Proyecto **04/2020**
Iniciativa Covid-19

Mermelada Solidaria TAISI

La empresa TAISI ha llevado a cabo una entrega de MERMELADA SOLIDARIA al Hospital Ernest Lluch de Calatayud, a las Fuerzas de Seguridad del Estado de Calatayud, así como a otros colaboradores que estos días nos están apoyando: Transporte, Gráficas, Limpiezas, Desinfección, Suministro de Café, Soporte Informático.

Es una simple muestra de agradecimiento por el esfuerzo y trabajo de todas estas personas, que con dedicación y cariño están cuidando de nuestra salud y gracias ellas podemos además mantener nuestra actividad empresarial como servicio esencial para poder suministrar a muchas otras empresas del sector de la alimentación.

Como muestra recíproca de cariño a todas y cada una de las personas que tenemos cerca y que nos ayudan a seguir con nuestra actividad y a combatir el Covid-19 hemos querido fabricar y entregarles esta mermelada solidaria marca TAISI. Un pequeño gesto para endulzar estos duros momentos y para animar, apoyar y decir una vez más que entre todos y unidos vamos a vencer el virus y que esto va a salir bien.

En estos días tan convulsos y de tanta incertidumbre, cuentan más que nunca los pequeños detalles. Y eso es lo que hemos querido hacer desde TAISI: agradecer el apoyo incondicional de grandes colaboradores que están cerca de nosotros permitiéndonos mantener la Empresa activa y cómo no, a los profesionales de la Sanidad y otros colectivos públicos que están poniendo en riesgo sus vidas por salvar la nuestra.

Ha sido una sencilla iniciativa que hemos generado entre todas las personas que forman parte de TAISI, con mucho cariño e ilusión. Buscamos trasladar a todas esas personas, grandes profesionales, que valoramos su trabajo y que estamos cerca.

¡Fabricamos dulces momentos! Y es justo ahora que hemos querido compartirlos con las personas que tanto lo merecen; es un detalle sencillo y vital al mismo tiempo, capaz de conseguir una gran sonrisa: la sonrisa tiene el poder de generar sonrisas.



UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
AL PACTO MÁS IDEAL

Foto es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE





INFORME DE PROGRESO

—
2019

