Informe de Progreso Pacto Mundial

2021

HELADOS ESTIU, S.A.

Índice

3	Nuestro compromiso
6	Principio 1
8	Principio 2
9	Principio 3
10	Principio 4
11	Principio 5
12	Principio 6
14	Principio 7
15	Principio 8
17	Principio 9
18	Principio 10

Nuestro compromiso

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

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

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

María José Félix Lavech
Directora General

Datos de generales

Helados Estiu, S.A.
Dirección: Ctra. Manises a Ribarroja Km. 11,1
Dirección web: www.helados-estiu.com
Alto cargo: Dª Maria José Félix Lavech
Fecha de adhesión: 01/07/2011Número de empleados: 269
Sector: Alimentación y bebidas
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Fabricación y Comercialización de Helados
Ventas / Ingresos: 87.712.485€
Durante el Ejercicio se han recibido dos ayudas financieras:
- Del gobierno para un proyecto de I+D, sin embargo no se considera de relevancia al representar menos del 0.1% de las ventas.
- Del IDAE para la implantación de un sistema de gestión energética (SGE), representar menos del 0.1% de las ventas.

Nuestro principal objetivo es la satisfacción del cliente. Los criterios de valoración y medida de la compañía están diseñados en torno a este objetivo.

En España es donde Helados Estiu, S.A. tiene su actividad, y desde 2020 cuenta con dos centros de fabricación, el primero en Ribarroja del Turia y la nueva planta construida en el municipio de Cheste. La capcacidad productiva de ambas instalaciones nos permiten abordar la expansión a nuevos mercados a través del departamento de exportación.
El principal destinatario de nuestros productos sigue siendo España, seguida por Alemania, UK e Irlanda.

El alcance está definido por la totalidad de las actividades de Helados Estiu.
La materialidad y los asuntos más significativos aparecen en la misión y valores definidos por la compañía. Dentro de los valores, en primer lugar.

El Informe de Progreso se difunde a los empleados a través de la intranet y a los proveedores y clientes a través de nuestra página web, así como en la web de www.pactomundial.org, y otras publicaciones de Naciones Unidas.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2021
Fecha de la memoria anterior más reciente: 2020
Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

TIPO	GRUPOS DE INTERÉS
INTERNO	Propietarios
	Comité de Dirección
	Trabajadores
EXTERNO	Cliente
	Consumidores
	Asociación Española de Fabricantes de Helados (AEFH)
	Asociaciones Celíacos, Alérgicos, etc.
	Confederación Hidrográfica del Júcar
	AINIA Instituo Tecnológico
	Cámara de Comercio de Valencia
	Pacto Mundial de las Naciones Unidas
	ECOEMBES
	Proveedores y subcontratistas
	Ayuntamiento de Ribarroja
	Ayuntamiento de Cheste
	Vecinos
	Servicios Oficiales de Inspección y Administraciones Públicas
	Entidades Financieras
	ENTIDAD CERTIFICADORA
	SAGEP (Sociedad de estiba y desestiba del Puerto de Valencia)

Estructura para la implementación de los 10 Principios.

Comunicación con los grupos de Interés.

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

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

Estructura encargada del despliegue de los 10 principios.

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

Día de publicación del Informe: 25/02/2021

Responsable: Mª José Félix Lavech, Directora General

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

PRINCIPIO 1

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

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

Las noticias aparecidas en los medios de comunicación acerca de las amenazas sobre los derechos humanos, y como estás se han visto incrementadas paralelamente a la situación pandémica, nos alerta y nos hace reflexionar sobre la realidad del riesgo potencial a través de nuestros proveedores.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

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

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

TOMA DE ACCIONES:

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

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

PRINCIPIO 1

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

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

Estimamos que un 100% de los empleados es conocedor de nuestra implicación con los 10 Principios

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

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

PRINCIPIO 2

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

TOMA DE ACCIONES:

Según nuestro análisis de riesgo realizamos auditorías a los proveedores ubicados en países en vías de desarrollo y dentro de puntos a auditar se ha incluido el respeto a la legalidad vigente y el respeto a los Derechos Humanos.
Durante el 2021 se realizaron compras puntuales a dos proveedores con planta de fabricación en países en vías de desarrollo, a los cuales se les pidió toda la documentación necesaria para su homologación incluyendo el cuestionario con cuestiones sobre su resposabilidad Ética y Social.
Durante el 2021 se llevo a cabo el proceso de homologación de materia prima y proveedor con planta de fabricación en un país en vías de desarrollo, siendo este considerado proveedor estable e incluyendose en el análisis de riesgo de 2022.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

PRINCIPIO 3

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

TOMA DE ACCIONES:

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

Durante el 2021 debido a la situación pandémica hemos desarrollado la parte digital para mantener la comunicación vertical ascendente y descendente, tales como reuniones, gestión de factoría visual, etc. y la formación continuada de todo el equipo.

PRINCIPIO 4

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

TOMA DE ACCIONES:

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

Las auditorías a proveedores, realizadas por el departamento Técnico y el Departamento de Calidad y Medioambiente, evalúan los proveedores, y entre los criterios se incluye la ausencia de trabajo forzoso o el realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

TOMA DE ACCIONES:

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Auditorías a proveedores asentados en países en vías de desarrollo.

Compromiso escrito de dichos proveedores.

La auditoría a proveedores en países en vías de desarrollo expresamente verifica la ausencia de trabajo infantil, trabajos forzosos, distinciones en función de raza, sexo, etc., durante el 2021 debido a la pandemia COVID-19, las auditorías se han realizado de manera telemática para preservar la seguridad y salud de los trabajadores, y contribuir a la no extensión de la pandemia.

PRINCIPIO 6

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Son múltiples los mecanismos que impiden la discriminación por causa de género, raza, ideas políticas o creencias religiosas, entre ellas vienen recogidos en la constitución española y también en el convenio colectivo.
La organización dispone de un programa de protección para colectivos en riesgo de exclusión social.

TOMA DE ACCIONES:

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

Convenio colectivo, legislación sobre no discriminación, constitución española. Protocolo de denuncia por situaciones de desigualdad, acoso..., incorporación a la mujer en la cadena de mando.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Indicadores de Igualdad (*)

Directivos frente a empleados: 4,5 %
Directivos mujeres: 37,5 %
Directivos hombres: 62,5 %

Mujeres: 62,89 %
Hombres: 36,72 %

Mayores de 45 años: 34 %
Menores de 45 y Mayores de 30: 50 %
Menores de 30 años: 16% %

Empleados no nacionales: 5,4 %

Empleados con contrato fijo: 64,8 %
Empleados con contrato temporal: 35,2 %

PRINCIPIO 6

(*) Es conveniente entender que la actividad de Helados Estiu es estacional dado que está ligada directamente a factores climatológicos de imposible previsión, asimismo a circunstancias que inciden directamente en el momento de la finalización de la campaña, e inicio de la siguiente, motivo por el cual y dependiendo del año, el número de empleados puede oscilar a lo largo del año, y ser distinto a otros años.
La organización vela por el empleo estable y por la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

La igualdad y la exclusión de prácticas discriminatorias viene recogida en la Legislación laboral, así como en el Convenio Colectivo y también en las normas internas de la empresa.

El organigrama es público, se puede consultar en el Manual de Medioambiente, Calidad, y está también publicado en los tablones de anuncios de la organización.
El consejo de Administración está compuesto por 4 miembros de los cuales 2 son mujeres.

La información de la entidad se audita por auditores externos e independientes y se publica a través de los Informes de Auditoría anuales, y se depositan en los órganos legalmente establecido.
Las cuentas anuales tienen carácter público. Helados Estiu no tiene ningún tipo de acción legal sobre disquisiciones en materia de discriminación o acoso.

PRINCIPIO 7

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

Siguiendo con lo establecido en la norma UNE-EN-ISO 14.001, a lo largo de 2021, se ha realizado el seguimiento y evaluación de diversos indicadores de gestión de aspectos ambientales y los posibles aspectos ambientales que pudieran derivar de situaciones de emergencia. En este punto vamos a considerar únicamente los valores de la planta de Ribarroja del Turia, puesto que no hemos generado datos suficientes en las instalaciones de Cheste para elaborar comparativas relevantes.

Residuos:
El residuo de helado, gestionado como materia prima para alimentación animal, ha aumentado un 4,87% respecto a litros de helado fabricado.
El residuo sólido industrial ha aumentado respecto al ejercicio anterior en un 7,14%, debido a una mejor gestión del residuo, el año anterior se gestionó gran parte como residuo asimilable a urbano.

Consumos:
Hemos mejorado en el consumo de energía que ha disminuido en un 6,97%.
El consumo de gas ha aumentado en un 6,6%.
El consumo de agua ha disminuido un 15,9%.
El consumo de nitrógeno respecto a los kg de producto fabricados con nitrógeno ha disminuido un 4,42% respecto a las mismas fechas del ejercicio anterior.
El consumo de madera por litro de helado fabricado ha disminuido en un 3,7%, el consumo de cartón un 1,35%
Se mantiene el consumo de plásticos en un 13.4% como consecuencia de fabricar productos de peso neto más pequeño (ej. mini bombones, mini conos y mochis)

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

Se comprueba la eficacia de las acciones adoptadas para alcanzar los objetivos marcados en las reuniones periódicas de seguimiento, en la revisión del sistema por la Dirección y en las auditorías tanto internas como externas efectuadas sobre el Sistema de Gestión Medioambiental.

PRINCIPIO 8

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

Durante el ejercicio 2020-2021 se continuó con Deplan para efectuar la evaluación del cumplimiento legal de los requisitos aplicables. La tabla contiene los siguientes apartados: Requisito normativo, Situación Actual, Valoración, Plan de Acción (si es necesario), Calendario de Actuación, Disposición legal que aplica y Link a la FRL de aplicación.

De manera semestral, se realiza la revisión del registro de cumplimiento de normativa actualizando los nuevos requisitos, así como el seguimiento de aquellos en vigor, actualizando en el servicio on line la tabla registro para el seguimiento y evaluación del cumplimiento legal.
Para mejorar el seguimiento del cumplimiento de requisitos legales en función del ámbito de aplicación, se ha procedido a separar la evaluación de los requisitos medioambientales de aquellos que, aunque en algunos casos puedan afectar al medio ambiente, son requisitos de seguridad industrial.

Las últimas evaluaciones, a fecha de redacción del presente informe, se realizaron en septiembre del 2021. Prácticamente todos los requisitos se cumplen, si bien hay algunos en trámite que estamos en vías de solución.

En cuanto a OTROS REQUISITOS
Durante el 2021 nos hemos certificado en la norma ISO 14001 para el almacenamiento frigorífico de productos alimenticios, sumando a la certificación que ya teníamos implementada en neustars instalaciones de Cheste y Ribarroja del Turia para el diseño, fabricación y comercialización de helados.

Por otro lado, gestionamos el sobrante de helado como materia prima para alimentación animal evitando así su depósito en vertedero para lo que Helados Estiu se ha dado de alta en el Registro de empresas productoras de residuos destinados a alimentación animal.

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

PRINCIPIO 8

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

TOMA DE ACCIONES:

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

Los indicadores de seguimiento del impacto Medioambiental son los siguientes para el período 2021, comparado con el 2020.

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

	2020	2021
Papel y cartón	562.592 kg	687.260 Kgs
Energía	14.021.268 kw	17.174.382 kw
Agua	142.555 m3	164.053 m3
Gas	4.748.404 kw	6.389.079 kw

A considerar que en el 2021 entran en funcionamiento nuestras instalaciones de Cheste, de forma que los consumos se incrementados de forma exponencial.
Este año, no siendo computable el año completo, presentamos los datos compilados. Además, la previsión es que sigan esta tendencia en 2022 según los arranques las diferentes líneas de producción.

PRINCIPIO 9

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

Acciones tomadas en el 2021 para mejorar la eficiencia energética:
En las nuevas instalaciones de Cheste se ha dotado de sensores de presencia en el interior de la planta y sensores astronómicos en el exterior.
Hemos instalado cargadores de vehículos eléctricos en nuestras instalaciones de Cheste y reservado aparcamiento para motocicletas, biciletas y patinetes en ambas plantas de fabricación.
Tenemos en curso un proyecto de energía fotovoltaica en ambas plantas, siendo que en Cheste se ha instalado de forma parcial en 2021.
Se ha realizado en la planta de Ribarroja una auditoría energética, revisando los mayores consumos, para establecer un plan de actuación para su control.

Acciones tomadas en 2021 para implementar nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.
1-Reducción del consumo eléctrico, obtenido por mejoras en la automatización de instalación de amoniaco, mediante la aplicación de la técnica de condensación flotante, principalmente
2-Reducción del consumo de agua potable, obtenido por mejoras de las técnicas de limpieza, de la utilización de boquillas de bajo consumo y la sensibilización y concienciación del equipo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Objetivos 2022: tenemos en estudio un proyecto de recuperación enrgética con las amisiones de vapor de agua de nuestras calderas. En caso de aprobarse, lo acometeremos a lo largo de 2023.

PRINCIPIO 10

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

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

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

PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES A TOMAR:

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

Tenemos implementado un Código Ético que entre otras cosas establece mecanismos para la denuncia de cualquier actividad ilícita, y en concreto previene y documenta el riesgo de corrupción, y comisión de delitos, basada en una evaluación de riesgos.

TOMA DE ACCIONES:

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

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA:

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

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