

MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL



Diciembre 2017

Criterio 1. ASPECTOS GENERALES

C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

D. **Tomás Fillola Vicente**, con DNI **73154438V**, en calidad de representante de la empresa **Sociedad Cooperativa Ganadera de Caspe**, con C.I.F. **F50121250**, y domicilio en **CR Maella, s/n. 50700 CASPE (Zaragoza)**, según poderes otorgados, declaro que la entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Asimismo declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

En Caspe (Zaragoza), a 03 de Septiembre de 2018

Tomás Fillola Vicente

PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

1.- TRANSPARENCIA

Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la Empresa. Para ello, se promoverá una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

2.- SOSTENIBILIDAD

Incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en el comunidad en el que opera. Contribuir de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo de las sociedades en las que se practican. Se establece un diálogo con los interlocutores y se adquieren compromisos con nuestros grupos de interés.

3.- RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Realizar actuaciones para:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
- Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

4.- EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes se basan en:

- Ofrecer a los clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Claridad en la comercialización de los productos de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.

- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros.

Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor).

5.- RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Para todas las personas de la empresa y en concreto para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, se exige una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueven actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

6.- RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

Se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas, se impulsan:

- Acciones encaminados a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.
- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

Información de la Organización (G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-18, G4-28, G4-30, G4-31):

Razón Social:	Sociedad Cooperativa Ganadera de Caspe
Dirección:	CR MAELLA, S/N - 50700 CASPE (Zaragoza)
Dirección web:	www.ganaderacaspe.com
Nombre del Alto cargo:	Tomás Fillola Vicente
Datos de contacto con la Organización:	E-mail: general@ganaderacaspe.com Teléfono: 976639039
Fecha de adhesión al programa RSA:	21 de junio de 2016
Sector:	Industria agroalimentaria
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fabricación de piensos. 2. Servicios ganaderos y veterinarios. 3. Suministro de cerdos de cebo a mataderos. 4. Servicios económicos y fiscales. 5. Suministro de carburantes.
Desglose de Grupos de Interés:	<p>Se subdividen en externos e internos</p> <p>EXTERNOS</p> <p><u>Cientes internos:</u> granjas socias y asociadas de la cooperativa, normalmente de porcino,</p> <p><u>Cientes externos:</u> Mataderos que adquieren nuestro ganado porcino para ser sacrificado y posteriormente comercializado con todas las garantías sanitarias.</p> <p><u>Sociedad institucional:</u> contextualizada principalmente en los ayuntamientos de las localidades donde actuamos directamente o a través de granjas socias o asociadas.</p> <p><u>Asociaciones y entidades:</u> beneficiarios directos de nuestra acción social y medios de comunicación</p> <p><u>Aliados:</u> Empresas y entidades con las colaboramos en pos de un beneficio mutuo de intercambio de conocimiento y experiencias. Diferenciando entre aliados estratégicos, aliados tecnológicos y aliados operativos.</p> <p><u>Proveedores:</u> suministradores de materia prima, medicamentos, genética y servicios varios</p> <p>INTERNOS</p> <p><u>Consejo Rector:</u> Máximo órgano de representación de los socios cooperativistas.</p> <p><u>Líderes:</u> Se consideran líderes a toda persona que tiene responsabilidad ejecutiva sobre la Misión, Visión y Valores, la Estrategia, los Procesos, grupos de interés externos o grupos de interés internos.</p> <p><u>Personas:</u> toda persona empleada para la cooperativa bajo contrato laboral o como autónomo.</p>
Criterios que se han seguido para identificar los Grupos de Interés:	<p>Después de definir la Misión, Visión y Valores de Red Ganadera Caspe aplicamos una herramienta que desarrollamos hace unos años en el equipo de la Cooperativa Ganadera de Cape, esta técnica nos ha ayudado a entender a los grupos de interés (stakeholders) y las relaciones entre sí.</p> <p>Conocedores de que los intereses son distintos según el papel o rol que se juega dentro de la empresa y asumiendo que en muchas ocasiones se</p>
G4-24	
GA-25	

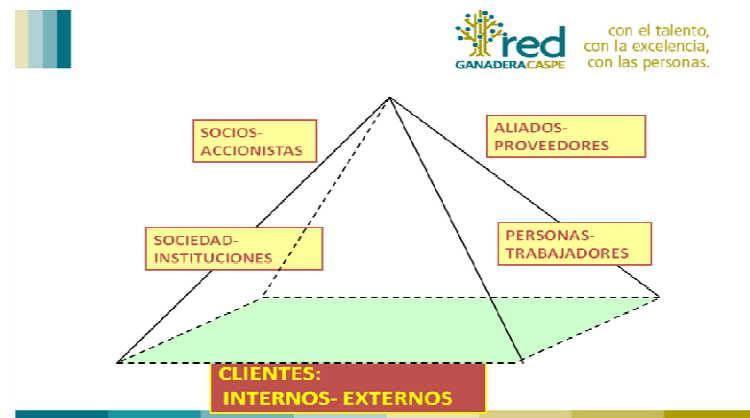
juegan varios de estos “en el mismo partido”, decidimos ponerlo de manera gráfica para poder explicar sus interacciones. Todavía hoy lo seguimos poniendo en los debates para ser conscientes de la importancia de todos los artífices que intervienen en nuestras cooperativas y mercantiles y el daño que se produce en ocasiones cuando se habla o actúa sin tener en cuenta esta figura.

Consideramos que la base son los clientes; si ésta no es grande y bien proporcionada difícilmente podrá sostener una figura de caras de forma equilibrada. En ella deberemos tener en cuenta a los clientes internos (nuestros ganaderos – agricultores) a los cuales facilitamos medios de producción y a los externos a los que vendemos básicamente las producciones generadas por los clientes internos, de las cuales responde la Cooperativa como comercializadora.

Las otras cuatro caras deben mantenerse proporcionadas y equilibradas para que la figura se mantenga de pie y sobre su base.

Un punto básico del equilibrio es fijarnos en el vértice superior de la figura; en ese punto confluyen y es en el que se representa los puntos de acuerdo de trabajadores, accionistas, proveedores y sociedad. Cuanto más alto y más en el centro esté de la base, de lo importante, de los CLIENTES, mejor futuro tendremos en nuestra organización. Podremos volver a hacer la base más grande, más sólida, para volver hacer crecer las caras de la pirámide cuyas áreas nos marcan nuestra capacidad de crear riqueza para todos los grupos de interés.

No es más que una figura geométrica, pero nos ayuda a explicar y a entender muchos aspectos de nuestras organizaciones.

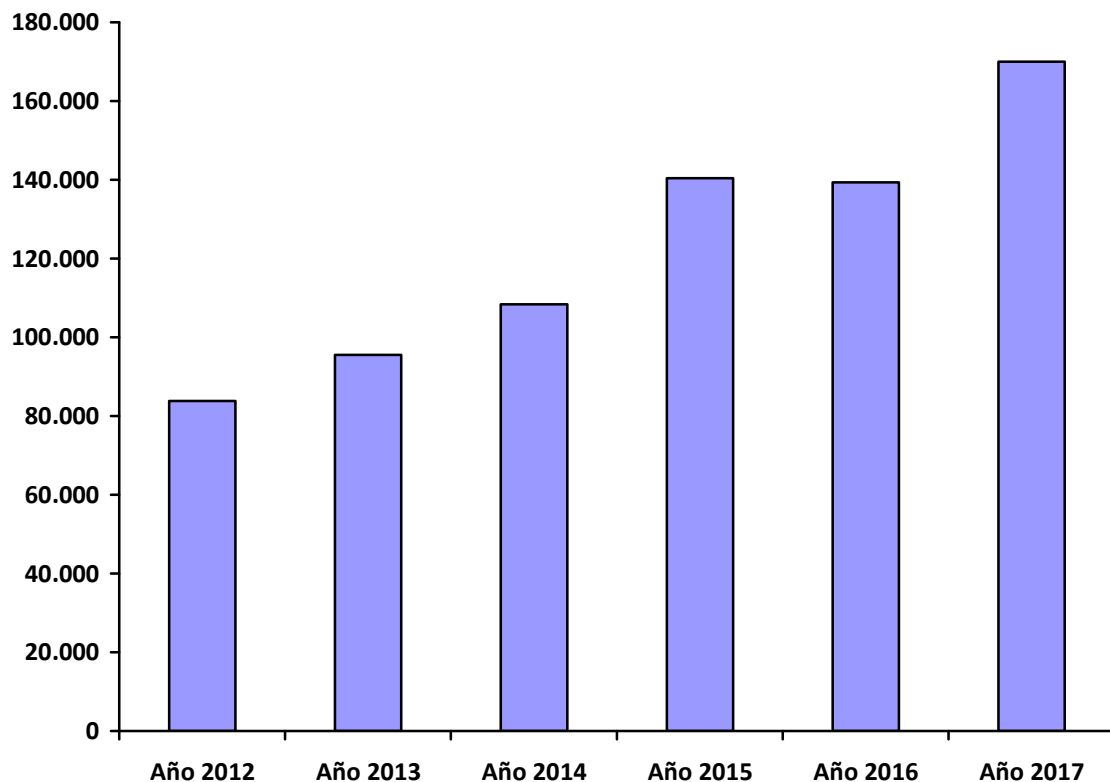


Alcance del Informe y sus posibles limitaciones, si existen:	Agrupar a las empresas asociadas de RED: Sociedad Cooperativa Ganadera de Caspe , Ganar Sociedad Cooperativa, Trasegar 2005, S.L. y Red Ganadera Caspe, S.L.
Como se está difundiendo el Informe Avanza RSA:	Directamente impresa a Socios, empleados y aliados relevantes En página Web a resto grupos interés
Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:	Premio RSE Aragón modalidad laboral – 2013 Premio Responsabilidad Social Cooperativas – 2014 Obtención sello RSA – 2017 Sello PYME Innovadora
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	Años: 2014-15-16-17
Ciclo de presentación del Informe Avanza RSA:	Anual

RESULTADOS:

Resultados de las principales magnitudes de la Organización.

Indicador		Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Ventas netas. Miles de euros		108.373	140.343	139.283	169.964	G4-9
Número de empleados con contrato indefinido	Mujeres	14	15	16	18	G4-9
	Hombres	22	25	26	27	
Número de empleados con contrato temporal	Mujeres	1	3	2	0	G4-10
	Hombres	2	3	3	1	
Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno. Euros		48.205	22.518	45.036	157.626	G4-EC4



C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

ENFOQUES:

Principales líneas estratégicas de la Organización (G4-2), que se desarrollan en Proyectos ESTRATÉGICOS:

1. Investigación y Desarrollo en Genética. Dos sub-líneas: Hembras y Machos, diferentes razas y cruces. Viabilidad, fertilidad, durabilidad, etc.
2. Eficiencia Nutricional. Formulación de piensos. Eficiencia económica y de producción animal. Cumplimiento y mejora de la legislación sanitaria y ambiental.
3. Comercialización. Producto cárnico adaptado a las demandas de los clientes y consumidores. Eficiencia y fluidez en la distribución del animal vivo a matadero
4. Reestructuración líneas de negocio del área administrativa. Dos sub-líneas: sección de crédito y carburantes.
5. Eficiencia en la productividad. Cuatro sub-líneas: Fábrica de piensos, granjas de cerdas madres, viabilidad de lechones y granjas de cebo de cerdos.
6. Innovación. Consolidación departamento Técnico: Tecnología, Innovación y Sistemas. Proyectos tecnológicos y Proyectos Operativos, entre los que destaca el de Responsabilidad Social

RESULTADOS:

Cuadro de Mando Estratégico, que relaciona los Factores Clave de Éxito con las líneas estratégicas:

Factor Clave de Éxito	Línea Estratégica	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
VENTAS miles €	1-2-3-4	108.373	140.343	139.283	169.964	G4-9
EBITDA miles €	1-2-3-4-5-6	2.080	1.513	1.670	2.452	
Incremento cerdos vendidos miles	2-3	463	500	551	543	
Descuentos mataderos	1-2-3	1,271	1,143	1,131	1,26	
Incremento Pienso Fabricado Tn	2-3	22	8,7	1,3	12,47	
Incremento plazas cebo miles €	2-3	31	1	17.348	12.664	
Índice de transformación	1-2-5-6	2,46	2,45	2,405	2,4	
PRODUCTIVIDAD PORCINA	1-2-5-6	25,8 %	23,7 %	28,5 %	28,62	
Diferencial precio pienso/cerdo	1-2-3-4-6	-1,71	-4,16	-3,63	-2,74	
Cuota Porcino Nacional	1-2-3-4-6	1,22	1,24	1,32	1,32	
Nº IDEAS Generadas	6	Nuevo año 2016	27	17		
Nº IDEAS Aceptadas	6	Nuevo año 2016	19	9		

Explicación adicional al cuadro de resultados:

- Perspectiva económica: los valores de Ventas y Ebitda nos proporcionan la información relevante sobre la capacidad de la empresa para generar beneficios con seguridad y estabilidad.
- Perspectiva Cliente: La cantidad de cerdos que se suministran a los mataderos nos indica la potencia de las relaciones comerciales que tenemos con nuestros clientes. El descuento en mataderos es un indicador de cumplimiento de expectativas y requisitos de los clientes.
- Perspectiva Interna: La cantidad de plazas de cebo que gestionamos, junto con la producción de pienso nos indica el valor de las operaciones internas que realizamos. El índice de transformación

es un indicador de eficiencia en la alimentación del cerdo. La productividad porcina indica el rendimiento de nuestras granjas.

- Perspectiva Crecimiento: La generación de IDEAS a través del Comité de Innovación y su puesta en marcha
- Benchmarking1: La cuota del mercado del porcino representa una comparativa de nuestro posicionamiento en el mercado con respecto a la totalidad del sector.
- Benchmarking2: El diferencial precio del pienso por cerdo con respecto al líder de la competencia

ACCIONES:

- Formalización del equipo directivo.
- Establecimiento de planes estratégicos plurianuales
- Integración de los planes de Responsabilidad Social en los planes estratégicos
- Integración de la gestión de los procesos en la gestión estratégica en la gestión de los procesos
- Integración de la innovación en la gestión estratégica, dentro de la perspectiva crecimiento
- Se ha potenciado los proyectos tecnológicos y operativos de procesos

C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

ENFOQUES:

Memoria RSE realizada por el Departamento de Sistemas de Gestión en colaboración con el equipo de Tecnología y el equipo EFQM, representando a todas las áreas de empleados de la organización (G4-24, G4-25, G4-26, G4-27):

- Sistemas de Gestión
- Fabrica + Logística
- Veterinaria + Comercialización
- Administración
- Personas + Innovación

RESULTADOS:

Resultados que aplican al análisis de materialidad desarrollado por la organización.

Indicador	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018*	Indicador G4 asociado
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	No se realiza memoria RSE	Memoria RSE realizada por el Departamento de Sistemas de Gestión en colaboración con el equipo EFQM y equipo tecnológico 8 participantes	Memoria RSA realizada por el Departamento de Sistemas de Gestión. Obtención sello RSA 2 participantes	Actualización de la memoria RSA por el Departamento de Sistemas de Gestión. Renovación del sello RSA 1 participante	G4-26 y G4-27. G4-24 Y G4-25. Ver presentación de la organización

ACCIONES:

- La primera fase fue la integración de las áreas técnicas con las áreas de sistema de gestión y con el grupo EFQM. En esta segunda fase se ha integrado a todos los niveles de la empresa.

C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

ENFOQUES:

Sistemática implantada para la participación en la realización de la Memoria de Responsabilidad Social (G4-24, G4-26):

- Personal técnico de todas las áreas de la organización.
- Designación de un jefe de proyecto.
- Formalización del proyecto operativo.
- Reuniones de equipo para designación de tareas y seguimiento de las mismas.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la participación de los grupos de interés, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Indicador	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018*	Indicador G4 asociado
Nº de participantes grupo de interés personas en la confección de la memoria Responsabilidad Social	No se realiza memoria RS	8	2	1	GA-26 G4-24. Ver presentación de la organización

ACCIONES:

- Reducción del equipo RSA para su elaboración ya que se ha integrado esta gestión a la empresa por lo que no es necesario tener a más personal para liderar el mantenimiento de la misma. Sigue participando toda la empresa, cada uno en su campo, para mantener o superar los niveles exigidos de Responsabilidad Social.

C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

Órganos de Gobierno existentes en la Organización así como su composición y funciones. (G4-34)

- Consejo Rector. Elegido por la Asamblea, cuyo representante es elegido por el propio órgano en calidad de Presidente. El Consejo Rector designa al Director General y Gerente de la Cooperativa que preside el Equipo Directivo.
- Equipo Directivo. Designado por el Director General, se compone de 4 directivos, que asumen diferentes funciones en el organigrama de la organización: Producción, Comercialización, Administración, Innovación y Personas.

Procesos de evaluación y retribución que aplican a los órganos de Gobierno (G4-44, G4-51).

- Personas, que incluye la evaluación del liderazgo

RESULTADOS:

Resultados que aplican al Gobierno de la Organización, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Información de los últimos cuatro años.

- Consejo Rector

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado	
Composición de los Órganos de Dirección – CONSEJO RECTOR - PRESIDENTE						
Antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno	3 años	4 años	5 años	6 años	G4-38	
Sexo	Varón	Varón	Varón	Varón		
Composición de los Órganos de Dirección – CONSEJO RECTOR - CONSEJEROS						
Antigüedad media en el ejercicio en el órgano de gobierno	15 años	12 años	13 años	6 años		
% Mujeres	0	16,7	16,7	28,6		

- Equipo Directivo

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado	
Composición de los Órganos de Dirección – EQUIPO DIRECTIVO - PRESIDENTE						
Antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno	24 años	25 años	26 años	27 años	G4-38	
Sexo	Varón	Varón	Varón	Varón		
Composición de los Órganos de Dirección – EQUIPO DIRECTIVO - DIRECTIVOS						
Antigüedad media en el ejercicio en el órgano de gobierno	8 años	9 años	10 años	11 años		
% Mujeres	25	25	25	25		

ACCIONES:

En el año 2015 se renovó el Consejo Rector dando entrada a una mujer y abriendo un canal de participación a jóvenes, con más amplia participación femenina y como próxima generación que deberá sustituir a la actual en los órganos de gestión del Consejo Rector.

Se continúa apostando con la formación de los jóvenes de la próxima generación del órgano de gestión del Consejo Rector para asegurar la renovación generacional y que conozcan los métodos de gestión más actualizados del momento. En 2017 se incluye al consejo rector una mujer más y dos jóvenes, reduciendo la antigüedad media y, por tanto, introduciendo nuevas mentes para poder rejuvenecer y actualizar las acciones que se toman.

Se mantienen para los años venideros la apuesta por la formación del consejo rector debido a todas las novedades que surgen en el sector para no quedarse obsoleto. Para ello, la incorporación de gente joven abre las puertas para la actualización de nuevas herramientas al equipo con las que están más familiarizadas.

C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ENFOQUES:

Retos asumidos por la Organización, así como una rendición de cuentas del estado de cada uno de ellos.

- Acción Social: La Cooperativa Ganadera de Caspe, destina una parte de sus beneficios a la Sociedad, a través de su Acción Social. Nuestro compromiso con la Sociedad, lo llevamos como Cooperativa en el ADN de nuestra empresa, enfocado directamente a la empresa familiar en el ámbito rural. Por ello, diseñamos y ejecutamos proyectos orientados a mejorar la sociedad en la que operamos, prestando atención especial a acciones para arraigar a las personas en el territorio. Proyectos operativos
- Gestión Ambiental: Reducción de emisiones CO₂, Eficiencia energética y Reducción de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos son los tres ejes medioambientales por los que pivota nuestra gestión ambiental.

RESULTADOS:

Resultados que aplican al enfoque asumido por la Organización en el ámbito de la Responsabilidad Social.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Acción Social Global. Número de acciones de carácter social. La segmentación se puede ver en el Criterio 5 SOCIAL	74	66	55	40	G4-SO1
Gestión Ambiental Global. Determinación de la huella de carbono (CO ₂ eq/Tm producida) Consumos y residuos se puede ver en el Criterio 6 MEDIOAMBIENTE	0,155	0,0166	0,0148	0,0153	G4-EN15

ACCIONES:

- Las acciones sociales son parte vertebral de nuestro trabajo, cada año se mantiene la colaboración con las asociaciones que habitualmente trabajamos y seguimos mirando colaboraciones interesantes ya sean por bien cultural, social o laboral del entorno. No nos cerramos únicamente a las organizaciones "conocidas".
- Otro factor que siempre estamos trabajando es en la reducción de nuestra huella de carbono, al reducir dicho valor se indica que se trabaja en la mejora y/o reducción de procesos productivos, de consumos de combustibles fósiles, electricidad, de generación de residuos... Aunque este año parece que hayamos roto la tendencia de disminución o mantenimiento del valor de otros años, el pequeño aumento recoge el crecimiento de toneladas de pienso fabricadas, el mayor número de granjas a las que repartir el pienso, la maquinaria nueva que se ha adquirido..., todo esto hace que aumentemos los consumos de energías. Este crecimiento de la empresa, sin haber aplicado los principios de reducción de Huella de Carbono, hubiera sido más significativo.

Criterio 2. CLIENTES

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

ENFOQUES:

Proceso implantado para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio.

- Proceso Comercialización

Se realizan encuestas anuales a nuestros clientes para conocer su sentimiento hacia nosotros así como si tienen alguna sugerencia.

Nuestro equipo de comercialización es el principal medio para conocer la satisfacción de nuestros clientes ya que hace el trato directo y continuo con ellos y nos transmite sus inquietudes para poder valorarlas y si es posible, adaptarlas a nuestro trabajo. Aspectos que valoramos: Índice General, Atención al Cliente, Imagen General, Producto Animal, Servicios Técnicos, Servicios Farmacéuticos, Servicios Genéticos y Producto Pienso

El propio equipo veterinario que visita a todos los ganaderos, asesora insitu el tipo de producto que más le conviene para el estado de sus animales dentro de toda la gama que ofrece la empresa, si precisa algún tipo de medicación y el tiempo que tiene que estar usando el producto que se le suministra. Este proceso veterinario, tanto a producto madres como a producto cebo, se orienta a la satisfacción del cliente final o matadero.

El proceso comercialización del porcino se centra en las actividades de control de cebaderos, planificación ventas, logística animal vivo, etc. siendo de enlace proactivo entre las necesidades y expectativas de los mataderos y los cebaderos.

RESULTADOS:

Se exponen los resultados relativos a la satisfacción del cliente:

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – INDICE GENERAL					
Cliente Interno Granja	0,99	0,99	0,99	1,00	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	0,99	0,99	1,00	0,98	
Cliente Externo	0,96	0,94	0,96	0,98	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – ATENCIÓN CLIENTE					
Cliente Interno Granja	0,98	1,00	1,00	0,98	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	0,99	0,99	1,00	1,00	
Cliente Externo	1,00	0,95	0,96	0,98	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – IMAGEN GENERAL					
Cliente Interno Granja	1,00	0,98	1,00	0,98	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	1,00	1,00	0,98	1,00	
Cliente Externo	1,00	1,00	1,00	1,00	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – PRODUCTO ANIMAL					
Cliente Interno Granja	0,98	1,00	1,00	0,98	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	0,98	0,97	1,00	0,99	
Cliente Externo	0,87	0,87	0,87	0,93	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – SERVICIOS TÉCNICOS					
Cliente Interno Granja	1,00	1,00	1,00	1,00	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	1,00	1,00	0,98	0,98	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – SERVICIOS FARMACIA					
Cliente Interno Granja	1,00	1,00	0,97	0,98	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	0,98	0,98	1,00	1,00	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – SERVICIOS GENÉTICA					
Cliente Interno Granja	1,00	0,97	0,97	0,98	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	1,00	0,98	1,00	0,98	

Indicador – Índice sobre 1	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes – PRODUCTO PIENSO					
Cliente Interno Granja	0,98	0,98	1,00	1,00	G4-PR5
Cliente Interno Cebadero	0,98	1,00	1,00	1,00	

ACCIONES:

- Se completa la entrevista con encuestas directas a los clientes externos

C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

ENFOQUES:

Procesos y proyectos implantados en la Organización para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y mercado.

- Cartera de proyectos tecnológicos
- Proceso de Fábrica
- Proceso de Producción Porcina
- Proceso de Gestión Innovación
- Proceso de Ingeniería
- Proceso de Innovación
- Proceso de Nutrición
- Proceso de Acción Social

Se dispone de un departamento de Ejecución de la Innovación el cual tiene una serie de proyectos tecnológicos temporalizados con indicadores que valoran el grado de implementación y éxito.

El tipo de actuación que desarrolla este equipo viene influenciado para estar preparados para los cambios que se prevén en el mercado y/o en la normativa, para poder solventar las inquietudes que nos han comunicado nuestros clientes sobre el servicio que ofrecemos (mejoras en calidad de producto, en servicio, en equipamiento...)

Igualmente se dispone de un proceso de gestión de la innovación, que ha establecido un sistema de generación de Ideas, que se extiende a toda la organización y que se basa en delimitaciones de la Línea Base y del aprovechamiento de las Fuentes de Vigilancia.

RESULTADOS:

Resultados de innovación en los productos y servicios:

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Nº de productos nuevos puestos en el mercado	- Cerdas Recría 60 Granulado - Cerdas Recría 110 Granulado	Presentación granulado en Destete	Presentación de pienso desmedicalizado	Nueva formulación de pienso para cerdos de iniciación	G4-PR1
Nº de servicios nuevos puestos en el mercado. Administrativos y veterinarios.	- Pólizas a los cebaderos - Préstamos participativos	- Asesoría fiscal y contable - Servicio de Innovación	- Cambio de documentación de vehículos - Préstamos con garantía de OINARRI	Puesta en marcha de la lectura de código de barras en medicamentos	

ACCIONES:

- Tras la puesta en marcha del 2016 del departamento de Tecnología e Innovación se han desarrollado varios proyectos tecnológicos y operativos con la metodología implantada consiguiendo un desarrollo de la misma muy bien planificado en las fechas previstas de acuerdo al planning planteado.
- Se sigue apostando por este camino haciendo nuevas incorporaciones al departamento con gente de distintos ámbitos para tener una amplia perspectiva en todos los proyectos: biólogos, ingenieros técnicos, agrónomos...
- Se persigue mejorar los servicios administrativos a la vez que un mayor control de los mismos.

C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

ENFOQUES:

Procesos implantados en la Organización para la comercialización, distribución de los productos / servicios y el servicio postventa ofrecido a sus clientes.

- Proceso Comercialización
- Proceso Producción Porcina
- Proceso Acción Social
- Proceso Calidad

Se dispone de un equipo técnico comercial que visita a nuestros clientes y habla con ellos en continuo diálogo para comprender las necesidades y buscar la manera de aplicarlas al negocio de la empresa.

Se hacen reuniones mensuales con un portavoz de cada departamento donde el equipo comercialización puede transmitirnos las sugerencias de los clientes y poder debatirlas en un grupo interdisciplinar.

En el proceso comercialización se analizan riesgos, oportunidades, indicadores, objetivos, estando todo ello claramente orientado al cliente.

Se dispone de un proceso normalizado "calidad", gestionado por el departamento de calidad que analiza todos los productos suministrados y en caso de detectar alguna especificación fuera de la etiqueta informa al equipo veterinario el cual es el medio para la comunicación con los clientes que pudieran verse afectados.

También este equipo veterinario recoge las quejas/sugerencias de los clientes y, aquellas que no puede solucionar ellos, las traslada al departamento de calidad el cual les da una respuesta.

Se dispone de un registro de todas las incidencias, tanto internas como provenientes de los clientes.

RESULTADOS:

Resultados en la calidad del servicio

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Nº de reclamaciones de clientes	0	0	0	0	G4-PR8
Nº Sugerencias Cliente interno G.	3	3	2	2	
Nº Sugerencias Cliente interno C.	5	5	2	3	
Nº Sugerencias Cliente externo	2	3	2	3	
Nº Sugerencias Totales	10	11	6	8	
Importe de multas	0	0	0	0	G4-PR9

ACCIONES:

- Mejora de la técnica de entrevista personal con los clientes para generar un clima de confianza que dé lugar a que nos transmita sus opiniones y sugerencias sin ningún temor al conflicto

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

ENFOQUES:

Procesos implantados en la Organización para asegurar y facilitar información transparente sobre los productos y servicios.

- Proceso Comercialización
- Proceso Producción Porcina
- Proceso Acción Social

Todos nuestros productos fabricados disponen de la información detallada en la etiqueta que siempre acompaña al producto que se entrega al cliente y en las fichas del producto.

Nuestro equipo veterinario es el principal "comercial" ya que visita a todos los granjeros informando del tipo de pienso que se le suministra y la idoneidad del mismo para el estado actual de sus animales.

Sobre el producto animal, el departamento de comercialización suministra a los mataderos toda la información obligatoria y requerida en forma de documentos que acreditan que los animales se entregan en forma segura y con la calidad contrastada.

RESULTADOS:

Publicaciones habituales donde se transmite la información pertinente sobre nuestros productos y servicios:

- Publicación anual de la cuenta de resultados
- Publicación anual de la memoria de actividades
- Publicación anual del Cash Flow Social

ACCIONES:

- Publicación anual de la memoria de responsabilidad social
- Información de nuestros productos y servicios accesible a todo el público a través de nuestra página web

Criterio 3. PERSONAS

C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La gestión de las personas se planifica y controla desde el departamento “Personas” y a través del proceso “gestión de personas” con el apoyo de la responsable de Prevención de Riesgos Laborales para los temas de Salud y Seguridad Laboral y Formación. Se cuenta con la colaboración de una asesoría laboral para el asesoramiento en temas de contratación, nóminas y legislación laboral

RESULTADOS:

Desde el año 2008 se realiza una encuesta bienal de percepción de la satisfacción del empleado. La última versión de la misma implantada en el año 2013 (sobre el año 2012) y posteriormente repreguntada en el año 2015 (sobre el año 2014), se les pregunta sobre su grado de acuerdo en lo relativos a varios aspectos relacionados con su grado de satisfacción con respecto a distintos temas, manteniendo y asegurando el anonimato en todo momento:

- Gestión de empleados
- Formación y desarrollo profesional
- Responsabilidad y desarrollo personal
- Comunicación interna
- Consideración hacia los empleados

A las personas se les pregunta sobre su opinión y grado de acuerdo según la siguiente escala:

1. Estoy totalmente en desacuerdo
2. Estoy parcialmente en desacuerdo
3. Estoy parcialmente de acuerdo
4. Estoy totalmente de acuerdo

Finalmente se realiza un informe por el departamento de gestión de personas que se comunica, por orden, a dirección general, directores de departamentos y resto de personas y sirve de base para la mejora de las estrategias, políticas y planes de gestión.

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS

Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	69%	76%	89%	91%
Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
Selección y promoción		7,0	7,0	7,7
Organigrama general		9,0	8,3	8,2
Organigrama de área		8,0	8,0	8,1
GESTION EMPLEADOS	7,3	8,0	7,8	7,5
Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
Formación		8,7	8,3	7,9
Desarrollo profesional		8,0	7,7	8,0
Herramientas		9,0	7,7	8,0
DESARROLLO PROFESIONAL	7,3	8,6	7,9	8,0
Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
Oportunidades		7,3	7,7	7,8
Apoyo recibido		8,3	7,3	8,3
Responsabilidades asumidas		8,7	8,0	8,4
DESARROLLO PERSONAL	7,3	8,1	7,7	8,2
Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
Manifiestar Opinión		7,0	6,7	8,1
Información compartida		7,3	7,3	7,9
Compartir información		8,0	7,7	8,0
COMUNICACIÓN	7,3	7,4	7,2	8,0
Indicador	Año 2010	Año 2012	Año 2014	Año 2016
Reconocimiento		7,3	7,0	7,6
Atención		8,3	8,3	8,1
Seguridad y salud		9,0	9,0	8,6
CONSIDERACIÓN	7,3	8,2	8,1	8,1

ACCIONES:

- Los planes de desarrollo individual de las personas se planifican y acometen en entrevistas coordinadas o dirigidas por el director de personas en base a entrevistas individuales de evaluación del desempeño y competencias de los empleados y de sus líderes. Estas entrevistas se desarrollan en un ambiente de confianza, debate abierto, sin temor al desacuerdo que acaba finalmente con un consenso de desarrollo individual entendido y comprendido por las partes. Todos los trabajadores, incluidos sus representantes, tienen la potestad de opinar e incidir sobre el método establecido y de proponer las mejoras que consideren convenientes.
- En el 2017 no se realizó la encuesta al personal ya que son bienales, pero sí que se trabajó sobre los resultados obtenidos en la anterior encuesta en la que se obtuvieron resultados en general positivos con respecto a la encuesta anterior. Se ha trabajado en los puntos que hay menos puntuación ya que siempre se busca la mejora continua.

B.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

El comportamiento ético, la no discriminación, el respeto de la igualdad entre personas y la seguridad en el trabajo son parte fundamental del compromiso aceptado hacia nuestros empleados.

Estos principios se reflejan en la gestión cotidiana de la compañía.

Todas las vacantes y nuevos puestos son publicados en los tablones de anuncios de las instalaciones para que todo el mundo sea conocedor de las mismas y puedan optar a ellas.

En la descripción del nuevo puesto sólo se solicita formación que encaje en el perfil, no se discrimina por sexo, ni ningún otro motivo.

Los salarios están fijados de acuerdo a la experiencia adquirida y antigüedad, es completamente independiente de las características personales del trabajador.

Toda la formación que ofrece la empresa es para todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de las características personales del trabajador.

La distribución de mandos técnicos es mayoritariamente femenina así como la distribución del personal técnico cualificado.

En los procesos de selección y promoción, se valora exclusivamente la capacitación profesional y experiencia en el puesto, independientemente del sexo o edad de la persona.

RESULTADOS:

Aunque en números haya una ligera preponderancia en hombres contratados en la empresa, las mujeres están presente mayoritariamente en determinados sectores y también son mayoría en los puestos de mayor importancia: jefes de equipo, área financiera...

En todo caso, a la hora de definir el puesto de trabajo se apuesta por una igualdad de oportunidades entre ambos sexos para los candidatos, para ello sólo se especifican las habilidades y niveles de formación o experiencia necesarias para optar al puesto, no se tienen en cuenta las características físicas ni personales de los postulantes.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización. Consejo Rector					G4-LA 12. a
% Hombres	100	86	86	75	
% Mujeres	0	14	14	25	
% menos de 30	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	29	43	43	75	
% más de 50	71	57	57	25	

Es más complicado modificar los porcentajes en este grupo ya que el número del Consejo es fijo y sólo se ve modificado en caso de renuncias de los miembros ya existentes. De todas formas, se va consiguiendo poco a poco hacer que la diferencia vaya disminuyendo.

En 2017 se ha incluido a otra mujer en el consejo rector y dos jóvenes para aumentar la diversidad y entrada de sangre nueva para dar un empujón al equipo con nuevas ideas, enfoques... para poder aplicar en la empresa.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización. Equipo Directivo					G4-LA 12. a
% Hombres	80	80	80	80	
% Mujeres	20	20	20	20	
% menos de 30	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	60	60	20	20	
% más de 50	40	40	80	80	
Composición de la plantilla					G4-LA 12. b
% Hombres	61,5	61	62	67	
% Mujeres	38,5	39	38	33	
% menos de 30	10	13	11	9	
% entre 30 y 50	69	67	60	61	
% más de 50	21	20	30	30	
% otros grupos minoritarios	8	7	9	6	

ACCIONES:

- La definición, comunicación y puesta en marcha de un doble código de conducta: para la empresa y para los empleados, estos últimos desde la perspectiva de la triple actitud: entorno laboral, imagen corporativa y orientación al cliente.
- Se mantiene un equilibrio entre los porcentajes de contratación entre hombres y mujeres, en los nuevos puestos ofertados no se ha priorizado la elección por cuestión de sexo, sólo por la adecuación de la formación al perfil solicitado sin entrar en detalle en otras cuestiones: religión, orientación sexual, estado civil, familiar...

C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Tradicionalmente se ha mantenido la siguiente Política de conciliación de vida personal, familiar y laboral:

- Flexibilidad horaria y lugar: Se mantiene una política de facilitación de la flexibilidad horaria, aceptación de excedencias y la posibilidad de realizar las tareas desde la casa del empleado. Se prima el cumplimiento de objetivos y los resultados alcanzados sobre la presencia física en el puesto de trabajo.

- Servicio de apoyo: La empresa no es inmune a la vida familiar y personal de los empleados, entendemos que la empresa, debido a su disposición de disponibilidad de medios, conocimiento y relaciones, puede ayudar y orientar a sus trabajadores a encauzar su vida particular conforme se van cumpliendo las diferentes etapas vitales y a solventar las dificultades que surgen con el vivir. El servicio de apoyo, siempre voluntario, en asesoramiento e información, tanto personal y familiar, como legal, financiero y fiscal.

Se pueden ofrecer las siguientes actuaciones para la conciliación:

- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Flexibilidad horaria
- Jornada intensiva
- Jornada partida

Se dispone de un Departamento de Personas con un análisis particular (y reservado) de cada caso individual para estudiar y valorar que medida puede ser la que mejor encaje para la conciliación. En las encuestas de satisfacción, este aspecto es uno de los que se valoran con mayor

RESULTADOS:

El alcance de estas medidas de conciliación contempla al 100% de la plantilla y son adoptadas después de la detección por dos vías diferentes:

- Vía directa: es el propio empleado el que, bien a través del departamento de personas, o bien directamente a dirección general, expone su situación y solicita un determinado tipo de flexibilidad, apoyo o ayuda. Para estos aspectos la accesibilidad de la dirección es total.

- Vía indirecta: dos maneras

- A través del ejercicio de un liderazgo compartido que implica un incremento de la confianza y de la transparencia entre responsable jerárquico y empleado.
- A través de una comunicación vertical eficiente en ambos sentidos, donde la evaluación del desempeño juega un papel primordial en la detección de las situaciones graves familiares y personales.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.					G4- LA 3 a.
Mujeres		5,6%	5,6%	5,6%	
Hombres	4,2%	3,6%			
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.					G4- LA 3 b.
Mujeres		5,6%	5,6%	5,6%	
Hombres	4,2%	3,6%			
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.					G4- LA 3 c.
Mujeres		100%	100%	100%	
Hombres	100%	100%			
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.					G4- LA
Mujeres	40,0%	38,9%	44,4%	44,4%	
Hombres	4,2%	3,6%	3,4%	2,8%	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.					
Mujeres	20,0%	16,7%	16,7%	22,2%	
Hombres					
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.					
Mujeres	13,3%	16,7%	22,2%	16,7%	
Hombres					
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.					
Mujeres	6,7%	5,6%	5,6%	5,6%	
Hombres	4,2%	3,6%	3,4%	2,8%	

ACCIONES:

- Desde 2012 que surgió un proyecto de transformación social a través de la empresa, que supera el concepto de conciliación para alcanzar el de la integración, se ha seguido trabajando en esas líneas bases hasta la actualidad.
- Se ha comprobado que es necesario el potenciar la gestión de las personas desde una perspectiva de excelencia haciendo hincapié en las relaciones de confianza que históricamente se habían mantenido entre empresa y trabajadores. Pero para ello no era suficiente la “buena voluntad”, se precisa de un proyecto sólidamente fundamentado en los cimientos de la psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Nuestro proyecto “La empresa como agente de transformación social” se hizo realidad el año 2013 y se le otorgó el premio aragonés de Responsabilidad Social Empresarial en la modalidad Acción, Categoría Laboral.
- Mantenemos aproximadamente los mismos porcentajes de conciliación laboral siendo que ha habido nuevas incorporaciones durante el año en estudio las cuales suelen empezar con jornadas fijas de trabajo.

C.3. 4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La orientación de nuestra organización es, fundamentalmente, hacia la formación personalizada, “interna” y “externa en la propia empresa”. Sus principales características son, establecidas en el proceso Personas:

- La formación se realiza en las propias instalaciones de la organización
- Se realizan en forma de talleres participativos con formación teórico-práctica. Es una forma que las enseñanzas y conocimientos adquiridos se pongan en práctica.

Se realiza una evaluación de las necesidades formativas en base a la Evaluación de Riesgos, nuevos equipos, nuevas tecnologías, nuevos procedimientos...

Se dispone de hojas donde los trabajadores pueden dejar por escrito sus preferencias de formación para poder valorarlas y, en caso de que la valoración sea positiva, ofrecérsela al trabajador.

En la reunión mensual de portavoces se pueden transmitir todas las necesidades y propuestas de formación que se precisen

A principios de año se establece un Plan de Formación inicial que se revisa trimestralmente para añadir actividades de formación en caso de detección de nuevas necesidades. Este plan puede ampliarse por propuestas de las personas empleadas en los canales formalmente establecidos

RESULTADOS:

La formación y el aprendizaje se convierten en desarrollo continuo de la persona en su profesión, se desarrollan habilidades y capacidades específicas válidas para la empresa, vinculando aprendizaje con aplicación supervisada de lo aprendido. La formación cubre dos tipos de necesidades:

- Las específicas de los puestos de trabajo, habituales y tradicionales en los planes de formación de las áreas de recursos humanos
- La que implica desarrollo de las personas y consiste en la adquisición de habilidades y capacidades por parte de directivos y empleados (Dirección, Estrategia y Procesos) que impulsan el rendimiento e incrementan la productividad y la competitividad.

Indicador		Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual						
Toda la plantilla	Hombres	2,4	3,3	0,3	4,0	G4-LA 9
	Mujeres	13,1	10,4	22,0	7,4	
Desglose por categoría	Hombres		1,1		0,5	
	Altos directivos		51,5	100,0	6,0	
Técnicos	Hombres		1,1		6,0	
	Mujeres	22,2	15,5	30,8	8,4	
Administración	Hombres					
	Mujeres	8,0	1,3	5,6	6,7	
Personal base	Hombres	3,1	4,1	0,5	1,4	
	Mujeres					

ACCIONES:

- La formación proporcionada por personal interno, presenta la ventaja de aprovechar el conocimiento interno de la organización para su transmisión y comunicación, que a su vez se incrementa y mejora por la responsabilidad añadida que supone la formación a otras personas.
- La formación proporcionada por profesionales externos, contratados específicamente para impartirla en la propia empresa, impide la homogeneización del pensamiento y de la gestión, potenciando la apertura a nuevos o diferentes modelos y formas de hacer las cosas, tanto para los directivos como para los empleados. Se alienta el espíritu crítico y autocrítico.
- El aumento de plantilla durante el 2017 hace disminuir los valores en determinados sectores ya que antes de ofrecer la formación se tiene que valorar la necesidad formativa de cada persona para darle la más efectiva para el trabajo que va a desarrollar. También se han optado por cursos de menos horas, más concentrados en los temas interesantes, primando más el contenido que la duración del curso.

C.3. 5 SEGURIDAD Y SALUD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La forma de entender la gestión de las personas como fuente de transformación social implica una gestión de los riesgos psico-laborales al mismo nivel de importancia que los riesgos derivados de la inseguridad en el trabajo y de la higiene y salud física de los trabajadores.

Diferenciamos entre dos tipos de riesgos psico-sociales, en función de su procedencia:

- **Laborales y profesionales:** de fácil detección y corrección mediante la aplicación de las técnicas habituales en la Gestión de Personas: Encuestas específicas, Liderazgo, Evaluación del Desempeño, Comunicación, etc. Cualquier situación de riesgo psicosocial es fácilmente detectable en la aplicación de las técnicas mencionadas cuando se realizan o supervisan como es el caso, por un profesional de la conducta humana.
- **Personales y familiares:** de más complicada y delicada detección y, sobre todo, corrección. La solución total no suele estar al alcance de la empresa, pero una actitud empática y asertiva ante el empleado con este tipo de riesgos, puede producir efectos positivos. Aunque damos por hecho que la vida personal y familiar no es de incumbencia de la empresa, ponemos a disposición de nuestros empleados el servicio de psicología para que de forma confidencial puedan, si así lo desean, contar con un profesional que les pueda orientar y ayudar.

Se dispone de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, y la empresa dispone de una persona responsable de gestionar la Seguridad y Salud supervisando la Planificación de Actividad Preventiva que recoge todos los puntos débiles detectados en prevención y que se revisan periódicamente.

Todos los trabajadores disponen de la información de los riesgos de sus puestos y además de otra información de seguridad relacionado con su puesto de trabajo: Manual de EPI's, Manuales de Trabajo Seguro según su puesto.

Se dispone de una planificación para la revisión de todos los equipos de fábrica.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	n/a	n/a	n/a	n/a	G4-LA 5 b
Nº total de accidentes con lesiones	0	1	0	1	G4-LA 6 a
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	4	5	8	4	
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	0	6	0	4	
Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	0,73%	0,71%	0,77%	0,60%	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	0	

ACCIONES:

- En cuanto a la seguridad física de los trabajadores, la empresa tiene como premisa: lugar de trabajo seguro gente segura, por lo que no escatima en recursos para solucionar cualquier fallo en los equipos, herramientas o lugares de trabajo para que en todo momento el ambiente de trabajo sea completamente libre de riesgos y la probabilidad de que un accidente ocurra sea la mínima posible.
- También se realizan en las reuniones y charlas formativas internas, una pequeña mención de introducción de refresco/motivación ante una actitud proactiva frente a los riesgos que se pueden encontrar durante su vida tanto laboral como cotidiana.

Criterio 4. PROVEEDORES

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos desarrollados en la Organización encaminadas a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

- Compras Materias Primas
- Producción Porcina
- Fabrica

Se dispone de una homologación de proveedores de acuerdo con la Marca de Alimentación Animal Certificada

Anualmente se realiza una evaluación de proveedores con valores numéricos, aquellos que estén por debajo de 5, quedan fuera del proceso de homologación

En cada proceso y proyecto tecnológico y estratégico se analiza la contribución de cada aliado al mismo.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	35,4%	33,3%	47,0%	45,0%	G4-EC 9

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la gestión de compras responsables.

- Aunque se dispone de margen para poder escoger orígenes de los proveedores, en algunos productos no queda más remedio que comprar a empresas fuera de ámbitos locales. En épocas de campaña y para determinados cereales casi se alcanza el 100% de proveedores locales. Estos proveedores locales, suelen ser pequeñas, o no tan pequeñas, cooperativas que recogen el cereal de los cultivos de los agricultores de los alrededores.
- A la vez que se prima por la cercanía y la compra local, al ser las cooperativas empresas muy delimitadas geográficamente, no disponen de una infraestructura en la cual dispongan por escrito los principios de responsabilidad social, pero su propia acción con los ganaderos locales que no pueden optar por sí mismos en un mercado global, proporciona una buena práctica para conseguir un mejor precio y dejar riqueza en el ámbito rural.

C.4. 2 CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la clasificación, evaluación y Homologación de los proveedores.

- Compras Materias Primas
- Producción Porcina
- Fábrica
- Proyecto operativo mantenimiento
- Proyectos tecnológicos

Se dispone de un subproceso de evaluación de proveedores, incluido en el proceso compras y además, se realiza anualmente una reevaluación del proveedor en el cual interviene el Responsable de Compras, de Calidad y Transporte/Logística para valorarlo desde varios puntos de vista. Si alguno de ellos valora al proveedor por debajo de 5, se tiene que volver a homologar al proveedor para tener relaciones comerciales con ellos de nuevo.

Se evalúa a los aliados de los procesos y proyectos tecnológicos y estratégicos en su compromiso y orientación al cliente

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad.

Indicador PROVEEDORES MATERIA PRIMA	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Atención	6,9	6,7	6,8	7,0	G4-LA 15
Precio	6,9	6,4	6,8	7,0	
Transporte	7,5	7,6	7,2	7,3	
Calidad	6,8	6,4	6,8	7,0	
Indicador PROVEEDORES FARMACIA	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Atención	7,9	7,9	7,9	8,1	G4-LA 15
Precio	8,1	8,1	8,1	8,0	
Transporte	8,1	8,0	8,0	8,2	
Calidad	7,9	7,9	7,9	8,0	

ACCIONES:

- Informe anual de análisis de proveedores
- En todos los proyectos realizados por el departamento de Innovación también hay una evaluación continua de ese proveedor con respecto al trabajo que está desarrollando.

C.4. 3 INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para impulsar y gestionar la interacción con los proveedores.

- Colaboración e implicación en procesos, proyectos operativos, proyectos tecnológicos y proyectos estratégicos.

El seguimiento de los proveedores en cada proceso y proyecto se evalúa con dos parámetros:

- Orientación al Cliente
- Orientación a Resultados

En función del proceso o proyecto la frecuencia de la evaluación puede ser: mensual, trimestral o anual

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Nº de proyectos ESTRATÉGICOS abiertos con equipos mixtos con proveedores	5	6	6	6
Nº de proyectos TECNOLÓGICOS abiertos con equipos mixtos con proveedores	---	6	12	13
Nº de proyectos OPERATIVOS abiertos con equipos mixtos con proveedores	---	1	19	25

ACCIONES:

- Mayor implicación de los proveedores y aliados en el desarrollo y cumplimiento de objetivos de los proyectos estratégicos, tecnológicos y procesos.
- Evaluación periódica de la implicación de los proveedores en los proyectos para valorar en todo momento su implicación en la realización de los trabajos encomendados en cada uno.

Criterio 5. SOCIAL

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos sociales vinculados a la actividad.

- Proceso "Acción Social"

Hay una planificación de las acciones sociales dentro del marco del proceso normalizado "Acción Social". La empresa dispone de 4 sectores a los que destina la acción social:

- La mujer en el medio rural
- Los niños y el deporte
- Los desfavorecidos
- Costumbres

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Nº de acciones de carácter social	74	66	55	40	G4-SO1
Acciones dirigidas al ciclismo de base	1	1	1	1	
Acciones dirigidas a la mujer caspolina	11	7	4	5	
Acciones dirigidas al deporte de niños	3	7	4	5	
Acciones dirigidas sectores desfavorecidos	9	9	13	10	
Miles de euros gastados en acción social	14,0	13,3	14,5	14,0	

ACCIONES:

- Potenciación del apoyo a sectores desfavorecidos. Como no podría ser de otra forma una parte de nuestra Acción Social está destinada a las personas de nuestras Comarcas que más nos necesitan, no nos podemos olvidar de ellos, ni de nuestros mayores, ni tampoco de las personas disminuidas. El último gran proyecto ya concluido por el que ha apostado la empresa, es la de patrocinar un aula multi-sensorial para el colegio de educación especial Gloria Fuertes para potenciar la integración multisensorial de aquellas personas con determinados grados de discapacidad.
- Otra contribución destacable en esta línea ha sido la contribución al Centro de Disminuidos, ayudando con material escolar necesario para el desarrollo de su actividad.
- En la línea del fomento del fútbol base, en 2017 se ha propuesto apoyar económicamente al club de fútbol Caspe para que esta cantera que estamos fomentando, tenga continuidad en el tiempo.

C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para alinear los proyectos sociales con la estrategia.

- Proceso “Acción Social”
- Proyecto OPERATIVO “Responsabilidad Social”

En los planes y proyectos estratégicos hay un presupuesto anual destinado a fines sociales ya sea a asociaciones en concreto con las que ya se haya pactado la acción social o para otro tipo de asociaciones o actuaciones que, sin estar planificadas, nos parecen interesantes participar por su contenido en el desarrollo local de nuestra comunidad.

A fin de año se recogen todos los resultados y se analizan para ver la idoneidad de las ayudas para prorrogarlas para el siguiente año o mejor destinarlas a otras organizaciones.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
% EBIDTA destinado a Acción social: iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación*	0,67	0,88	1,30	0,60	G4-SO1

ACCIONES:

- Línea Estratégica Innovación. Consolidación departamento Técnico: Tecnología, Innovación y Sistemas. Proyectos tecnológicos y Proyectos Operativos, entre los que destaca el de Responsabilidad Social
- Consolidación del área de Responsabilidad Social dentro de la estrategia de empresa.

C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para garantizar la transparencia en la información financiera y no financiera a los grupos de interés.

- Proceso Personas
- Proceso Contabilidad
- Proceso Facturación
- Proceso Acción Social
- Proyecto OPERATIVO “Responsabilidad Social”
- Proyectos TECNOLÓGICOS de impacto ambiental y eficiencia energética

Anualmente se realiza un Foro de los Trabajadores donde entre otros temas, se tratan de todas las acciones que la empresa está realizando.

Periódicamente se realiza una memoria con la recopilación de todas las acciones sociales realizadas y se entrega a los trabajadores, proveedores, aliados, asociaciones y administraciones públicas.

Todas las actuaciones quedan anunciadas y publicadas posteriormente en nuestra página web y facebook.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
COMPLIANCE. Cumplimiento legal					
Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	0	0	0	0	G4-SO8; PR9
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	0	0	0	0	

ACCIONES:

- Formalización de los procesos que garantizan la transparencia en la información financiera y no financiera a los grupos de interés.
- Publicación de todas las memorias, auditorías en la página web de acceso libre por el personal que quiera acceder a ellas, tanto de la empresa como de fuera.

C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión de la comunicación en el ámbito social.

- Proceso Personas
- Proceso Acción Social
- Proyecto OPERATIVO Responsabilidad Social

Se realiza periódicamente un folleto que recopila todas las acciones sociales realizadas por la empresa y que se entrega a todos los trabajadores, proveedores, aliados, asociaciones y administraciones públicas. Muchas de las actividades sociales se hacen a asociaciones de ámbito local - Todas las actividades se publican en nuestra página web y en el facebook con fotografías y comentarios animando a la gente a que dejen su opinión en estos medios.

Los resultados se analizan y sirven para tomar decisiones de mejora, dentro del proceso, del grupo de portavoces y del equipo directivo

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Número de apariciones de la compañía e medios de información: revistas, periódicos, radio, TV, etc, pagada por nuestros medios	31	22	34	24	G4- SO1
Número de apariciones de la compañía e medios de información: revistas, periódicos, radio, TV, etc, NO pagada	41	24	21	19	
Número de visitas en facebook	20.878	35.985	26.435	29.518	

ACCIONES:

- Transparencia informática de carácter financiero y no financiero, a través de la página web
- Publicación de eventos formativos y de carácter social en la página web con fotos facebook para promover y dar a conocer las acciones que realiza la empresa.
- Presencia activa a las redes sociales

Criterio 6. MEDIOAMBIENTAL

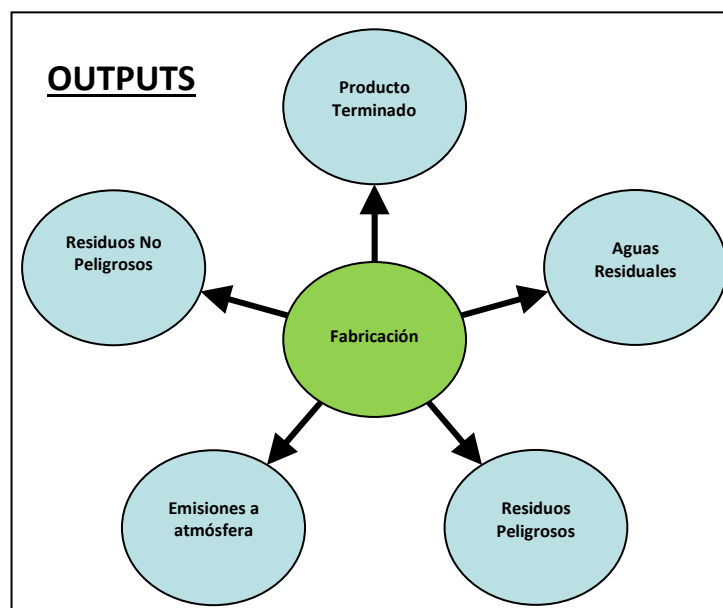
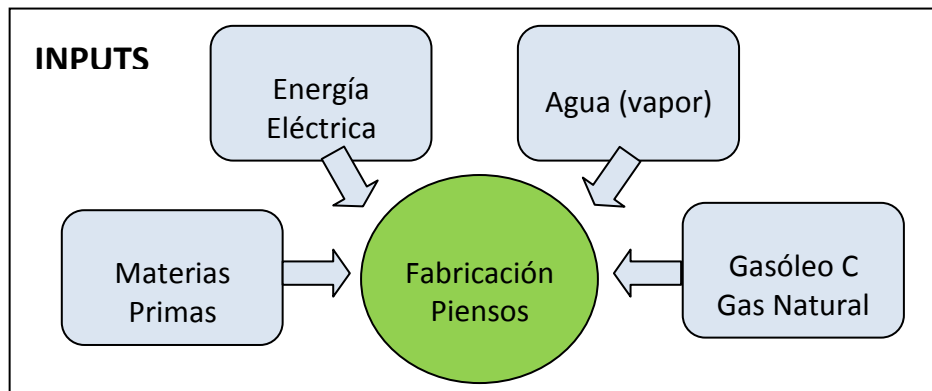
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La empresa lleva controlando los impactos ambientales más significativos derivados de su actividad de forma procedimentada desde 2007 según los parámetros requeridos de notificación por Registro de Emisiones y Fuentes Contaminantes, PRTR-Aragón. En estas fechas, además, Cooperativa Ganadera de Caspe está registrada como Pequeño Productor de Residuos Peligrosos con nº de registro AR/PP-7085, lo cual conlleva al control y registro formal de la producción y destino de los mismos.

Es a partir de enero de 2011, cuando tras el aumento de sus instalaciones, y por tanto de su producción, por resolución del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, se otorga la Autorización Ambiental Integrada y quedan finalmente definidos las emisiones, vertidos, residuos y consumos tanto los máximos permitidos como los esperados. A partir de esa fecha, dichos impactos son medidos y registrados a través de las OCA's correspondientes a cada caso.

En las siguientes imágenes se muestran los impactos ambientales significativos derivados de la actividad de la empresa.



RESULTADOS:

A partir de la legislación ambiental existente y según el estudio histórico de datos recogidos por la empresa, se determinaron los valores de los principales indicadores y objetivos anuales a seguir, dichos objetivos son establecidos anualmente y revisados semestralmente a lo largo de ese año para así promover la mejora continua. Los principales indicadores así como sus objetivos están documentados en el modelo de gestión de la empresa.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Consumo electricidad: (Kw/T producto)	27,82	27,51	25,01	25,40	G4-EN3
Consumo gas: (MkWh)	3.352,35	4.203,49	4.566,91	4.274,97	
Consumos combustibles fósiles por tipología: (MkWh)	1.200,54	706,5	347,6	412,8	
Consumo combustibles fósiles en transporte (kg CO2 eq)	372.423	380.918	451.857	478.059	G4-EN30
Consumo agua: m3 en oficina	392	269	406	579,6	G4-EN9
Consumo de agua: litros/ T de producto	40,1	48	48,6	57,44	
Consumo papel: T papel y cartón	5,5	7	5,2	4,6	G4-EN1
Residuos peligrosos (T) gestionados/producidos	1,94	2,21	2,20	3,6	G4-EN23
Residuos no peligrosos (T) gestionados/producidos	31,5	43,0	21,8	37,3	

Se ha mejorado la eficiencia de la caldera de gas natural instalando un economizador el cual ha servido para ir reduciendo el consumo de este combustible para proporcionar la cantidad de vapor necesaria para la producción que cada año aumenta en número. Por otro lado, aunque se prioriza el uso de la caldera de gas natural es necesario usar la caldera de gasoil el cual influye en el consumo de este tipo de combustibles, pero el principal aumento de esta energía es debido a que al aumentar la producción de pienso también aumenta la cantidad de pienso a repartir por lo que el gasto de combustible en el transporte aumenta. Además también se ha aumentado el número de granjas a las cuales se reparte el pienso estando, alguna de ellas, a distancias bastante grandes.

Por otro lado se mantiene el consumo de electricidad a pesar del aumento de producción debido al esfuerzo realizado para mejorar la eficiencia energética de los equipos: instalación de variadores, compra de equipo más modernos...

La empresa como productora y comercializadora de piensos medicamentosos (30% del total de piensos) y comercializadora de productos zoonosanitarios tiene 2 procesos generadores de residuos peligrosos:

- Incorporación de premezclas medicamentosas incorporadas en determinados piensos: aparición de posibles restos de productos químicos y envases contaminados.

- Venta de productos sanitarios: presencia de productos químicos y envases contaminados.

La gestión de dichos residuos es llevada a cabo por una empresa externa autorizada que ofrecen los servicios de retirada y transporte de los residuos peligrosos generados, así como la entrega de los contenedores homologados vacíos, la documentación y gestión exigidas por la legislación vigente y el consiguiente seguro de responsabilidad civil. Todos los residuos peligrosos generados son etiquetados y almacenados correctamente, en almacén cubierto, pavimentado y destinado a tal efecto en contenedores homologados para este fin.

Se ha reducido la cantidad de papel y cartón gestionado como residuo ya que se usa una política de reducción de compras de materias primas en saco y más en envases de mayor capacidad para reducir el número de envases de residuos para gestionar.

El aumento de residuos es debido al aumento de producción que conlleva más compra de materias primas envasadas y por tanto más residuos para gestionar: palets, sacas...

Las instalaciones disponen de sistemas de control de fugas y derrames, soleras y cubetos de retención estancos sin conexión directa a la red de desagüe en las zonas de posibilidad de vertido accidental de aguas hidrocarburadas y posibles derrames de grasas de descargas, se cuenta en la zona de mayor probabilidad de ocurrencia de dos decantadores y separadores de agua Clase I según DIN 1999.

ACCIONES:

- Sustitución en todos los casos posibles de compra de productos envasados en sacos de 25Kg por productos a granel o ensacados en big-bag reutilizable.
- Recogida selectiva de papel, cartón, madera y plástico para su valorización.
- Reutilización por la empresa suministradora de los tóner de las impresoras.
- Reaprovechamiento de los palets por una empresa cercana.
- Implantación de un procedimiento de revalorización de materias primas y producto terminado para la disminución de materia orgánica llevada a vertedero municipal.
- Priorizar el uso de gas natural en contra del gasóleo C como combustible para las calderas.
- Aislamiento de tuberías y conducciones “calientes” para reducir las pérdidas de calor.
- Instalación purgadores automáticos en las calderas.
- Actualmente, sistema de gestión energética para ahorro de consumo de agua, gas, electricidad y gasóleo.
- Reducción del uso de medicación en la fabricación de piensos.
- Instalación de un economizador en la caldera de gas natural

C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la Estrategia de la Organización frente al Cambio Climático.

- Proceso Medioambiente
- Proceso Ingeniería
- Proceso Nutrición

Los trabajadores son conocedores de los proyectos que realiza la empresa para la reducción del impacto medioambiental, ya que ellos mismos están implicados en mayor o menor medida en ellos.

En las reuniones mensuales con los portavoces de cada departamento se informa del estado de los indicadores que valoran los planes de eficiencia energética.

La cartera de proyectos tecnológicos y sus principales resultados se dan a conocer tanto interna como externamente en la página web y otros mecanismos de difusión, como por ejemplo, la memoria anual.

RESULTADOS:

La empresa en la actualidad posee 9 focos de emisión diligenciados, seis de ellos del Grupo B y epígrafe 2.13.3 (focos 3, 4, 5, 6, 7 y 8), uno del Grupo B y epígrafe 2.1.2 (foco 2) y dos del Grupo C y epígrafe 3.1.1 (focos 1 y 9), sobre los que son realizados anualmente autocontroles o controles reglamentarios (ECA, Bureau Veritas), según la legislación correspondiente y bajo los límites que marca la Autorización Ambiental Integrada que afecta a la empresa.

A partir de los datos de las mediciones realizadas por ECA, anualmente se registran los datos de emisiones de contaminantes a la atmósfera consecuencia del proceso productivo de Cooperativa.

En el año 2016, nos hemos planteado el estudio de las emisiones de CO₂ calculando nuestra huella de carbono y ver como las acciones de mejora energética aplicadas a nuestra empresa afectan a dicho valor. Con este método valoramos no sólo las emisiones de CO₂ por la fabricación de nuestro producto sino también del emitido de los vehículos que se usan para el desarrollo de nuestra actividad y también las emisiones equivalentes por el uso de electricidad.

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Huella carbono: Instalaciones fijas (t CO ₂)	---	---	1.008,78	979,51	G4-EN15
Huella carbono: Desplazamiento vehículos (t CO ₂)	---	---	68,19	72,15	
Huella carbono: Uso electricidad (t CO ₂)	---	---	1.440,83	1.801,01	
Huella carbono: emisiones de CO ₂ equivalente por unidad de producto fabricado (t CO ₂ eq/toneladas)			0,0148	0,0153	G4-EN18

Con estos datos iremos valorando la eficacia de las acciones tomadas en nuestra empresa, tanto a nivel de adquisición de nueva maquinaria más eficiente hasta a nivel organizativo y administrativo. Sólo tenemos datos del año 2016 ya que es el año inicial para el cálculo de la huella de carbono, anteriormente usábamos otros indicadores para valorar las emisiones de CO₂ (indicados en la memoria anterior).

Se observa una disminución en la huella de carbono en las instalaciones fijas, esto es debido a las inversiones realizadas en la eficiencia energética de la fábrica. En cuanto al resto de parámetros, han aumentado debido al gran aumento de producción y del número de granjas que servimos, ya que al aumentar estos factores el transporte aumenta y por tanto la huella que dejamos en este sector. A pesar de nuestra variedad de destinos, también se trabaja en optimizar la logística haciendo todos los viajes con camión completo, evitando así viajes ineficientes.

ACCIONES:

Como se ha comentado la Cooperativa Ganadera de Caspe participa en la EEACCEL del Gobierno de Aragón, elaborando Planes de Acción para la reducción de GEI en base a las siguientes líneas de actuación:

- Línea 5.3.1.1. Reducción del consumo energético. Uso racional de la energía, siendo el factor del consumo energético un criterio en la toma de decisiones. Objetivo: Fomentar el uso racional y eficiente de la energía.
- Línea 7.3.1.2. Desarrollo de buenas prácticas de ahorro y eficiencia energética, mediante tecnología y buenos usos, en el ámbito de la iluminación, climatización y el asilamiento de edificios. Objetivo: Mejorar la eficiencia energética en los procesos de construcción y uso de los edificios.
- Línea 8.3.1.1.11. Incorporación de políticas ambientales en las estrategias o políticas empresariales. Objetivo: Disminuir las emisiones por unidad de producto industrial y producir bienes industriales con bajo coste ambiental y con criterios de calidad en un marco de competitividad.
- Línea 8.3.1.1.10. Apuesta por los proveedores locales, ligado a una menor emisión de gases de efecto invernadero. Objetivo: Disminuir las emisiones por unidad de producto industrial.

C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales.

- Proyecto OPERATIVO Mantenimiento
- Proyecto TECNOLÓGICO Eficiencia Energética
- Proceso Gestión ambiental

Todos los trabajadores están concienciados en la segregación de residuos, se dispone de contenedores para el reciclado selectivo de papel y plástico. Los palets se valorizan gestionándolo con una empresa cercana que se encarga de la venta y reciclaje de dichos productos, la chatarra también se separa y se gestiona independientemente.

Se están incorporando instrumentación que disminuye el consumo eléctrico de los equipos para reducir el coste energético.

Aquellos productos que por fallos de fabricación han salido no aptos para su comercialización, pueden volver a usarse siempre que cumplan con los requisitos indicados en la Guía de Valorización, reduciendo así la cantidad de residuos que se generan.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)	70,45	78,26	68,8	0	G4-EN31
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética (miles €)	0	33,05	0	27,5	

ACCIONES:

- Edificio de oficinas centrales construido en el año 2012 incorpora todas las tecnologías de eficiencia energética y reducción de consumos y residuos.
- Modernización de bienes de equipo en fábrica que incrementan la productividad con menor gasto energético
- Ampliación de producción de fábrica sustituyendo equipos menos potentes y antiguos por otros no sólo más potentes sino que incluyen las últimas novedades en eficiencia energética para que el impacto sobre el uso de energía sea mínimo. Aunque son mejoras de eficiencia energética, repercuten en la protección de medio ambiente: más eficientes implican menos consumos y menos residuos/emisiones a la atmósfera.

C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

- Cartera de proyectos TECNOLÓGICOS
- Proceso Personas
- Autorización Ambiental Integrada según resolución de 26 de enero de 2011 del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental.

Todos los trabajadores están informados ya que con su implicación se consigue el éxito en la reducción del impacto medioambiental y por consiguiente el coste energético. En la reunión anual de los trabajadores "Foro de los trabajadores" se informa de todas las actuaciones llevadas a cabo a lo largo del año.

A los socios, a través del Consejo Rector, se les da una total información de la gestión e impacto ambiental. Los clientes tienen acceso a la información relevante medio ambiental de su interés, bien de forma general a través de la información de los proyectos tecnológicos de carácter ambiental o de forma particular a través de nuestro departamento de comercialización. Es de conocimiento público la Autorización Ambiental Integrada de la organización.

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Indicador G4 asociado
nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	0	0	0	0	GA-EN29
Número de mediciones reglamentarias	3	1	2	5	
Número de mediciones adicionales (Autocontrol – No reglamentarias)	5	7	6	4	

ACCIONES:

- Realización de informes anuales de recopilación de todos los datos ambientales.
- Mediciones periódicas para comprobar niveles de emisiones, ruido, vertido...
- Charlas en grupos de trabajo de interés medioambiental.

BUENAS PRÁCTICAS

BUENA PRÁCTICA 1

CONSEJO RECTOR

- Se permite el acceso a jóvenes en algunas reuniones del Consejo Rector para que vayan participando en los órganos de gobierno con voz, aunque, de momento, sin voto.
- Concienciación de los socios ganaderos de la necesidad de gestionar sus granjas como auténticos negocios, que lo son. Con mentalidad empresarial para asegurar el éxito y la continuidad de la empresa familiar.
- Planes anuales de formación a los socios y, especialmente, a miembros del Consejo Rector, incluidos socios jóvenes con potencial.
- Asesor independiente del Consejo Rector que permite una gestión autónoma y contrastada

BUENA PRÁCTICA 2

CASH FLOW SOCIAL

El Cash Flow Social definido según nuestros criterios mide la participación de la sociedad en los recursos generados por la actividad empresarial de una determinada organización, siendo la suma de cinco elementos:

- Sueldos y salarios
- Retorno a empresarios
- Inversiones en activos
- Devolución de la deuda
- Impuestos y donaciones

Sueldos y salarios: corresponden a los costes sociales y a las cantidades económicas que reciben los empleados y autónomos dependientes de una determinada compañía y que como miembros activos de una comunidad aportarán sus ingresos económicos a la sociedad en forma de consumo, ahorro, inversiones, donaciones...

Retorno a empresarios: corresponden a los beneficios económicos de una organización. Estos beneficios pueden quedar en la propia compañía para incrementar los fondos propios de la organización y, por tanto, situarla en mejor posición para afrontar el futuro o repartirse entre los propietarios de la organización, en este caso son revertidos igualmente a la sociedad en forma de consumo, ahorro, inversiones, donaciones...

Inversiones en activos: mide la magnitud por la cual una determinada entidad empresarial realiza inversiones en inmuebles, bienes de equipo, bienes intangibles, I+D+i, etc. Es una aportación a la sociedad porque rentabiliza y aprovecha el talento de las personas, la renovación de bienes obsoletos o desfasados y la innovación de procesos y productos, tanto propia como la disponible en el mercado.

Devolución de la deuda: surge de la necesidad empresarial de solicitar recursos financieros para desarrollar su actividad, ya sea en inmovilizado o en circulante, y como aprovechamiento de los ahorros de la comunidad. La devolución de la deuda implica el acierto de ese préstamo financiero, y la no devolución significa no solo el error del préstamo sino el coste de oportunidad social que implica el no habérselo prestado a otra organización.

Impuestos y donaciones: el Estado recauda el impuesto legalmente establecido sobre el beneficio empresarial. De esta forma los diferentes gobiernos públicos: europeo, nacional, autonómico, provincial, comarcal y municipal aplican parte de los recursos económicos que genera una actividad empresarial para distribuirlos según sus principios democráticos, básicamente en educación, sanidad, pensiones, infraestructuras, etc. Adicionalmente las organizaciones pueden colaborar directamente con proyectos de responsabilidad social mediante donaciones y, en el caso particular de las sociedades cooperativas, a través del Fondo de Educación y Promoción.

Conclusión 1: La suma de los cinco elementos del Cash Flow Social mide del aporte real de una determinada organización a la sociedad.

Conclusión 2: El equilibrio relativo entre los cinco elementos del Cash Flow Social mide como distribuye una determinada organización su aportación a la sociedad.

REGULACIÓN

La distribución del Cash Flow Social tiene tres tipos de regulaciones, dos de carácter externo y una de carácter interno:

Regulación externa: a través de la ley y el mercado. Los elementos de regulación son:

- Sueldos y salarios: Se regula por la ley laboral, por los convenios colectivos y por la oferta y demanda de empleo en el mercado laboral con criterios de eficiencia
- Retorno a propietarios: Se regula por las relaciones entre gobierno ejecutivo y corporativo de la organización, estando sujeto a las leyes societarias y es determinado por decisiones empresariales.
- Inversiones en activos: Se regula por las leyes mercantiles y el mercado de productos y servicios con criterios de eficiencia.
- Devolución de la deuda: Se regula por las leyes financieras y el mercado financiero con criterios de eficiencia.
- Impuestos devengados: Se regula por las leyes tributarias.

Es decir, una vez cumplida la función principal de la compañía, que es la de generar el máximo Cash Flow Social posible, tiene un parcela limitada de distribución de ese Cash Flow entre los diferentes agentes, bien porque esté regulado por la ley o por el mercado.

Conclusión 3: la distribución del Cash Flow Social está regulada por la ley y el mercado.

Regulación interna: a través de los Valores de una organización. Pudiera ser que la ley y el mercado no fueran suficientes para regular la distribución justa y adecuada el Cash Flow Social por los motivos que fuesen, por ello es importante para una organización el establecimiento de una serie de Valores que se materialicen en códigos éticos de conducta interna y transparencia para los socios, directivos, empleados, colaboradores y proveedores de la organización.

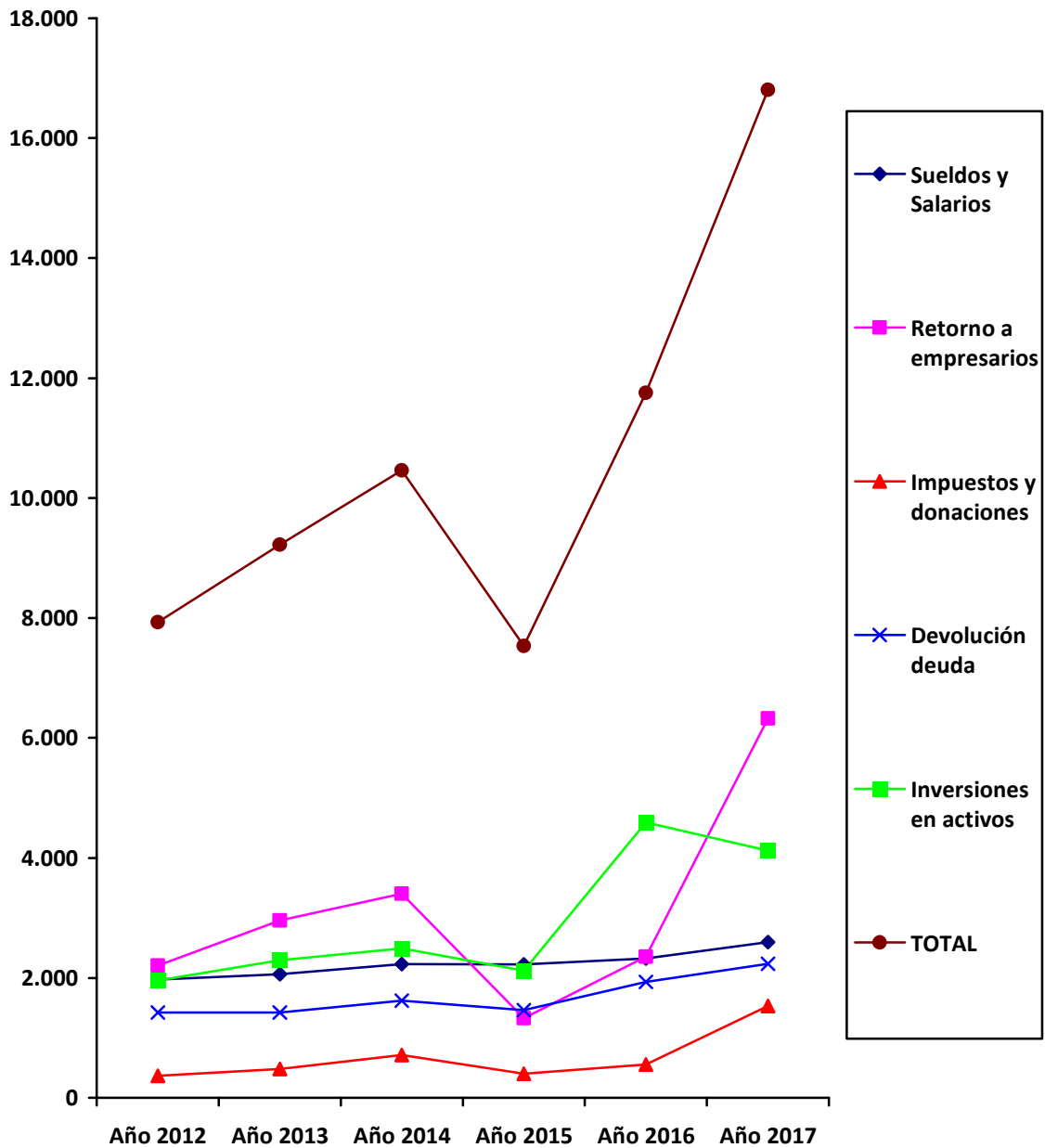
Conclusión 4: Los Valores garantizan la distribución ética del Cash Flow Social.

COROLARIOS

Corolario 1: La deslocalización de una determinada organización afecta directa y negativamente a su aportación a la sociedad, lo cual se ve claramente reflejado en un fuerte descenso de su Cash Flow Social.

Corolario 2: El porcentaje del Cash Flow Social sobre la facturación total de una compañía depende del sector y del modelo de negocio elegido. Por lo general el porcentaje de Cash Flow Social es mayor en organizaciones con procesos tecnológicos y fabriles que en organizaciones que contemplen tan solo procesos comerciales.

Unidad: Miles de euros	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Sueldos y Salarios	2.064	2.227	2.224	2.322	2.596
Retorno a empresarios	2.958	3.405	1.327	2.349	6.322
Impuestos y donaciones	482	715	402	556	1.534
Devolución deuda	1.426	1.624	1.461	1.936	2.231
Inversiones en activos	2.291	2.491	2.118	4.593	4.124
TOTAL	9.220	10.462	7.532	11.756	16.807



BUENA PRÁCTICA 3

DOBLE EVALUACIÓN DE ALIADOS:

- **COMPROMISO:** El aliado dice lo que va a hacer y lo hace. El aliado es responsable y valora adecuadamente los compromisos que asume. El aliado mantiene los compromisos que asume. El aliado tiene el cumplimiento de sus compromisos como un símbolo de identidad.
- **RESULTADOS:** El aliado consigue los resultados convenidos. El aliado hace lo posible para que las cosas salgan bien. El aliado cumple y cumple a tiempo sus compromisos. El aliado no da excusas por no cumplir.

BUENA PRÁCTICA 4

ACCIÓN SOCIAL

La Cooperativa Ganadera de Caspe, destina una parte de sus Resultados a la Sociedad, a través de su Acción Social. Nuestro compromiso con la Sociedad, lo llevamos como Cooperativa en el ADN de nuestra empresa, enfocado directamente a la empresa familiar en el ámbito rural.

Por ello, diseñamos y ejecutamos proyectos orientados a mejorar la sociedad en la que operamos, prestando atención especial a acciones para localizar a las personas en el territorio.

El año 2012 tuvo tenido especialmente relevancia en las costumbres de nuestra tierra.

Colaboramos con ocasión de la conmemoración del “Sexto Centenario Compromiso de Cape” realizadas del 28 de junio al 1 de julio. Sabemos la importancia que para Cape, y para todo Aragón tiene la difusión de este acontecimiento histórico, uno de los más grandes de la historia y del patrimonio histórico y las raíces de Aragón.

A su vez el Proyecto del Órgano para la colegiata ha sido un apoyo también a la historia, y el empeño de personas con iniciativa y esfuerzo que ponen su trabajo en hacer cosas para recuperar la memoria histórica de nuestra Comarca.

Desde el año 2014 se potencia las donaciones al sector de la educación especial, concretamente al colegio público Gloria Fuertes de Andorra con ayudas en forma de material didáctico, como pizarras electrónicas y, en el año 2016, se ha colaborado con la aportación de una nueva aula multisensorial y de relajación.

BUENA PRÁCTICA 5

USO DE GAS NATURAL FRENTE A GASÓLEO C

Se ha procedido al cambio de combustible para la generación de vapor de quemador de gasóleo C a gas natural, no sólo más rentable económicamente sino que el gas natural es el combustible fósil con menor impacto medioambiental de todos los utilizados, tanto en la etapa de extracción, elaboración y transporte, como en la fase de utilización. Menores emisiones de gases contaminantes (SO₂, CO₂, NO_x y CH₄) por unidad de energía producida. Además también se han instalado sondas de O₂ en quemadores de las calderas que aumentan la eficiencia de la combustión, reduciendo el consumo del mismo.

BUENA PRÁCTICA 6

POTENCIACIÓN DE LA BIOMASA POR LOS CLIENTES

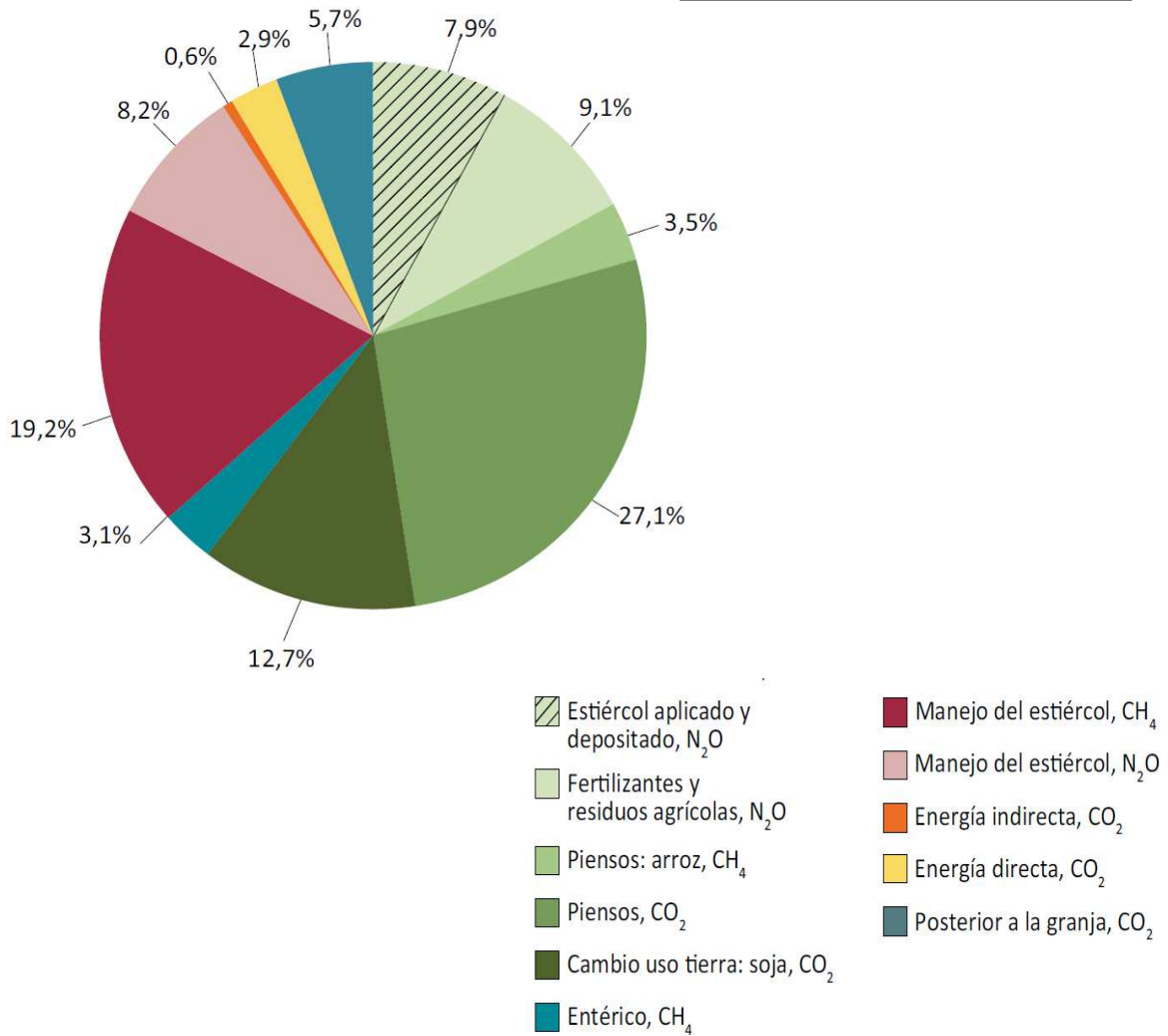
Cooperativa Ganadera de Caspe lleva más de una década facilitando el uso de biomasa en las explotaciones de nuestros socios y clientes. En la actualidad se está trabajando en un proyecto sobre las posibilidades de uso de distintos productos y sus combinaciones de este combustible alternativo.

BUENA PRÁCTICA 7

MEDICIÓN DEL IMPACTO A TRAVÉS DE LA HUELLA DEL CARBONO

Una manera de medir el impacto en el medioambiente que produce el sector en que nos encontramos de producción de carne de porcino, es conocer lo que denominamos “la huella del carbono”, es decir, la distribución de las emisiones.

1 Kg de carne = 4,5 Kg CO₂ eqv



Las acciones en innovación para el control de la huella de carbono incluidas en el plan tecnológico son las siguientes:

- Estudio sobre la fibra en el pienso: la cerda reproductora, mejora bienestar animal y aumento de la productividad a través de la fibra en nutrición.
- Aplicación de la camelina en el pienso.
- Monitorización de cebaderos
- Mejora del bienestar en lechones mediante control de la sanidad
- Monitoreo de desafíos al sistema inmune a través de respuesta vacunal en cerdas reproductoras.
- Efecto sobre estatus sanitario y productividad de reproductoras y lechones a través de aditivos potenciadores de la salud intestinal
- Influencia de sexo y peso al nacimiento y destete en rendimientos productivos del lechón
- Efecto de la desmineralización del agua sobre consumo de la misma.

BUENA PRÁCTICA 8

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Numerosos son los factores que afectan al rendimiento y a la productividad de los procesos de producción existentes, dificultando obtener la configuración óptima de estos. Con este proyecto se pretende conseguir los siguientes objetivos: aumento de la productividad, reducción del tiempo de producción, eliminación de los cuellos de botella, certeza de los recursos físicos y humanos necesarios, máxima utilización de los recursos, certeza de la capacidad de producción y respuesta, configuración óptima de tiempo y velocidades en cada uno de los procesos, óptima distribución física,...

OBJETIVOS TÉCNICOS:

- Controlar numéricamente los procesos de fabricación--> Elaboración de indicadores.
- Comportamiento de la fábrica en general y en particular para tipos de productos y materias primas. Punto óptimo de funcionamiento y fabricación de productos más eficiente.
- Control y medición del coste energético en tiempo real. Distribución de costes energéticos. Mayores puntos de consumo. Detección de ineficiencias en tiempo real. Indicadores energéticos: facilitan conocer el rendimiento energético de la maquinaria y lo más importante, su funcionamiento.
- Variaciones en funcionamientos para realizar diseño de experimentos lo que implica una posible mejora del proceso, ya que habrá indicadores energéticos de consumo y se podrán cruzar estadísticamente con los de producción
- Control de energía reactiva

OBJETIVO ECONÓMICO:

- Control estricto de los costes productivos mediante los indicadores definidos. Un valor importante es la posibilidad de comparativa con esos indicadores lo que implica más control. Además se podría realizar en tiempo real con la producción que se va elaborando.

BUENA PRÁCTICA 9

RED GANADERA CASPE

Red Ganadera Caspe es un ejemplo de Red Participada, concepto de sociedad empresarial que surge de la experiencia del cooperativismo como aglutinadora de Pymes cooperativas y sociedades mercantiles. Este modelo unifica la inversión y gestión alrededor de una empresa líder (en éste caso la Cooperativa Ganadera de Caspe), impulsando el I+D+i como herramienta de diferenciación y valor añadido en productos y servicios.

Se aumenta la eficiencia y competitividad transfiriendo de forma solidaria el conocimiento de la cooperativa central al resto de las empresas, las cuales mantienen el control de la propiedad, delegando la gestión técnica y económica.

BENEFICIOS SOCIALES:

- Incremento de la viabilidad, al mejorar la eficiencia de la gestión, de las empresas familiares rurales.
- Mantener el patrimonio empresarial en el poder de las familias rurales
- Oportunidad para las nuevas generaciones de tener un modo de vida en sus poblaciones rurales de origen, de forma independiente y estable.

BUENA PRÁCTICA 10

DESARROLLO DE LA TRIPLE ACTITUD

Entorno Laboral

- EL1. Apoya y ayuda activamente a sus compañeros
- EL2. Posee buena predisposición para interesarse por las necesidades de los otros
- EL3. Cooperar y colaborar activamente con sus compañeros como equipo
- EL4. Se le considera una persona en la que se puede confiar porque cumple sus compromisos con buenos resultados.
- EL5. Se muestra atento y bien dispuesto ante los requerimientos de los demás como equipo

Imagen Corporativa

- IC1. Trabaja respetando los valores organizacionales y las buenas prácticas profesionales
- IC2. Interactúa con las personas mostrando respeto y consideración
- IC3. Establece relaciones de confianza laboral con sus compañeros basadas en la honestidad
- IC4. Se guía por medio de las normas y métodos de trabajo organizacionales por propia voluntad.
- IC5. Actúa de manera coherente con lo que dice, respetando los valores organizacionales.

Orientación al Cliente (Interno y externo final)

- OC1. Escucha las demandas de los clientes, así como sus problemas y responde de manera adecuada en tiempo y forma.
- OC2. Mantiene y se esfuerza en conseguir relaciones mutuamente beneficiosas con los clientes.
- OC3. Actúa orientado al incremento de la satisfacción de los clientes.
- OC4. Establece soluciones adecuadas aportando un valor agregado a los clientes.
- OC5. Comprende y se mantiene atento a las necesidades y expectativas de los clientes

SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

En la memoria anterior se fijaron unos compromisos para desarrollar en años posteriores. En este apartado se quiere hacer un seguimiento de los mismos para informar del estado de los mismos hasta que lleguemos a la completa realización e implantación de los mismos

COMPROMISO 2016-1 – 2016. Estado: En proceso

El fomento de la participación de los empleados en temas de acción social, como puede ser en proyectos de voluntariado, colaboración con asociaciones...

Se van a programar formaciones anuales voluntarias para los trabajadores en temas no relacionados con el entorno laboral y más para su vida cotidiana: primeros auxilios, formación en emergencias...

COMPROMISO 2016-2 – 2016. Estado: Aplicado

En la selección y evaluación de proveedores establecer criterios de valoración de su impacto socioambiental y sus prácticas sociales y medioambientales en su actividad.

Después de realizar la encuesta se observa que los proveedores con mayor capacidad de recursos, disponen de memoria RSE o políticas de responsabilidad social empresarial. Las empresas más pequeñas y, en nuestro caso, suelen ser pequeñas cooperativas locales no disponen de este tipo de documentos pero a pesar de ello no se va a “penalizar” ya que no disponen de los medios materiales ni humanos para poder implantar este tipo de compromisos.

COMPROMISO 2016-3 – 2016. Estado: En proceso

Establecer un plan normalizado de igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación de forma general

Se realizó un estudio previo de las medidas a adoptar para establecer un plan de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se ha dejado para próximos años el implantarlo ya que ahora mismo se ha tenido que priorizar otros temas con respecto a este, puesto que inicialmente tampoco hay ningún indicio de que exista discriminación o no haya igualdad de oportunidades. Se tiene interiorizado la igualdad en la empresa, pero no hay ningún documento por escrito que lo refleje. Desarrollaremos este compromiso en años posteriores.

COMPROMISO 2017-1. Estado: En proceso

Gestión óptima del Purín generado en las explotaciones seleccionadas para estudio, valoración de su uso como fertilizante sustitutivo al mineral.

Se está trabajando en ello ya que es un proyecto a largo plazo y hay que estudiar cada explotación de forma individualizada para obtener soluciones adecuadas para cada una. Se ha contratado personal para poder llevar a cabo este compromiso.

COMPROMISO 2017-2. Estado: Aplicado

Cálculo HdC, Registro en OECC y definir objetivos de reducción.

Se ha realizado el registro y se han introducido los datos solicitados de años anteriores para fijar objetivos realistas de reducción conforme a la evolución de los años anteriores. Este objetivo es continuo ya que hay que seguir trabajando en la reducción, pero lo damos por terminado ya que hemos entrado ya en un proceso integrado en nuestro trabajo.

COMPROMISO 2017-3. Estado: Aplicado

Avanzar hacia un sistema productivo con una menor dependencia de los antibióticos y así no perder competitividad con los demás países europeos que compiten con nosotros en el mercado internacional y que ya llevan tiempo trabajando en este ámbito.

Durante el 2017 se ha trabajado en la reducción paulatina de las medicaciones en los piensos fabricados e incluso en la eliminación de determinados antibióticos en la alimentación animal. Se ha conseguido reducir notablemente el número de premezclas medicamentosas y la inclusión de las mismas en el pienso suministrado en los animales.

COMPROMISO 2017-4. Estado: En proceso

Reacondicionamiento de vestuarios femeninos y masculinos, con mejores instalaciones, incluyendo ducha y aseo para los camioneros que lo necesiten.

Esta mejora está pendiente de la terminación y puesta en marcha de otro proyecto de mayor envergadura con el que se conseguirá disponer del espacio necesario para llevarlo a cabo.