

BONES PRÀCTIQUES EMPRESARIALS EN RSC

PREGUNTES I RESPOSTES



Directora: Genoveva Suay Victoria

Autors i coordinadors: Viviana Gracià Espinós, Ana Rodríguez Cala

Col·laboradors/es: Ferran Alemany Figuerol, Ismael Bertran Palau, Lurdes Biosca Bell-Iloc, Santi Bonet Camprubí, Coral Carrasco Barco, Miguel Casabon Soler, Núria Castellà Planes, Carmina Chia Forradeillas, Anna Cosconera Clavé, Joan Esteve Julià, Òscar González Mata, Margarida Guamis Riasol, Enric Herrera Brescó, Anna Homs Vallès, Pilar Jané Mujal, Maria Llop Gené, Lourdes Mora Alsina, Victoria Morales Romeu, Rafel Oncins Pujol, Aleix Paris Querol, Gerard Pedrós Mas, Cristina Perez Lopez, Josep Presseguer Gené, Eva Puigredon Badia, Sergi Ruiz Borda, Maite Trepapat Burgués, Montserrat Vendrell Canal, Elsa Ventura Subirats, Josep Xuclà Tarrés.

**BONES PRÀCTIQUES
EMPRESARIALS EN RSC**

**PREGUNTES I
RESPOSTES**

Directora: Genoveva Suay Victoria

Autores i coordinadores: Viviana Gracià Espinós, Ana Rodríguez Cala

Col·laboradors/es: Ferran Alemany Figuerol, Ismael Bertran Palau, Lurdes Biosca Bell-lloc, Santi Bonet Camprubí, Coral Carrasco Barco, Miguel Casabon Soler, Núria Castellà Planes, Carmina Chia Forradellas , Anna Cosconera Clavé, Joan Esteve Julià, Òscar González Mata, Margarida Guamis Riasol, Enric Herrera Brescó, Anna Homs Vallès, Pilar Jané Mujal, Maria Llop Gené, Lourdes Mora Alsina, Victoria Morales Romeu, Rafel Oncins Pujol, Aleix Paris Querol, Gerard Pedrós Mas, Cristina Perez Lopez, Josep Presseguer Gené, Eva Puigredon Badia, Sergi Ruiz Borda, Maite Trepap Burgués, Montserrat Vendrell Canal, Elsa Ventura Subirats, Josep Xuclà Tarrés.

© 2021 Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí

C/Pare Palau, 5 · 25005 Lleida

Tel. 973 242 000

imo@paeria.cat

www.imolleida.com

Primera edició: març 2021

© Disseny i maquetació: MOMO Estudi

momoestudi.cat

ISBN: 978-84-09-29207-3

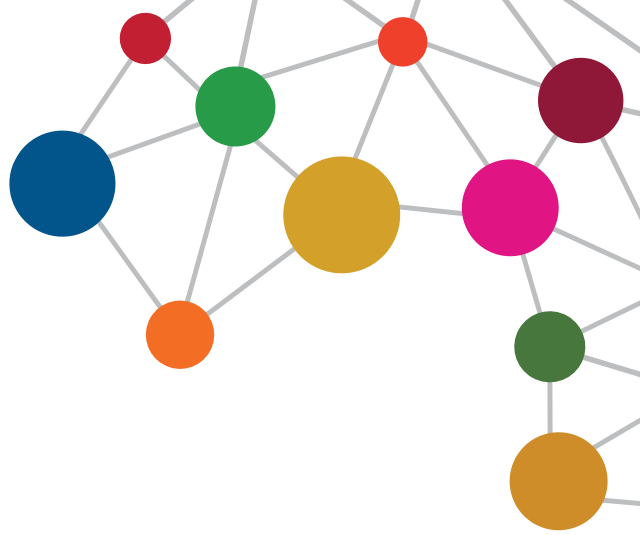
DL L 198-2021

“Aquest projecte està subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en el marc del Programa de projectes innovadors i experimentals i per l'Ajuntament de Lleida.”

**“Som la memòria que tenim
i la responsabilitat que assumim.
Sense memòria no existim
i sense responsabilitat pot ser no mereixem existir”.**

José Saramago

ÍNDEX



PRÒLEG

D'acord amb la Comissió de les Comunitats Europees, la responsabilitat social es defineix com “la integració voluntària per part de les empreses de les qüestions socials i ambientals en les operacions i en les relacions amb els grups d'interès: clients/es, proveïdors/es, treballadors/es, accionistes, la comunitat en què opera”.

Per tant, l'RSC, tot i que aparentment sigui un terme recent, és quelcom que hem estat fent des de fa temps, tant en els àmbits personals com empresarials. En els personals, som socialment responsables quan participem, per exemple, en la recollida d'aliments per donar-los a les persones més vulnerables, o bé quan evitem comprar en excés per no haver de llençar els aliments que es fan malbé. En aquesta línia, les empreses també estan treballant aspectes de l'RSC sense adonar-se'n, sense ser-ne prou conscients, un exemple pot ser quan, dins de la cadena de producció, l'empresa decideix contractar els serveis que ofereixen els centres especials de treball. També, quan l'empresa, en lloc d'utilitzar materials que són altament contaminants, els substitueix per aquells que són biodegradables. I així moltes altres actuacions que portem a terme en el nostre dia a dia.

Prendre consciència però, que les empreses són socialment responsables és força important i transcendent ja que les accions que es fan adequa-

dament perquè la nostra societat sigui millor, permet millorar-les i adaptar-ne de noves. És per la importància d'aquesta presa de consciència per part de les empreses, que el projecte innovador Xarxa d'Empreses amb Responsabilitat Social de Ponent (XERSP), de l'Institut Municipal d'Ocupació (IMO), ha estat treballant l'any 2020. Així, l'objectiu principal del projecte ha estat potenciar l'RSC en l'àmbit empresarial, que totes les empreses que treballen la seva RSC poguessin enriquir-ne el seu desenvolupament i les empreses que encara no el treballen el poguessin iniciar.

La regidoria de la que soc responsable, la d'Ocupació i Responsabilitat Social, té un compromís amb la societat lleidatana, cosa que ens porta a posar en valor aquesta responsabilitat social mitjançant una gestió ètica i un desenvolupament sostenible.

Si parlem de desenvolupament sostenible hem de parlar d'innovació, perquè una societat que no innova, és una societat que no evoluciona, i des de l'Ajuntament i l'IMO, apostem per una Lleida que respecti la responsabilitat social. Per aquest motiu, hem apostat directament per la responsabilitat social corporativa (RSC) incorporant un projecte innovador, subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya. Aquest projecte ha treballat, específicament, la implantació de la responsabilitat social a les empreses i el manual que ara teniu a les mans n'és el seu resultat final.

Aprofito l'avinentsa per agrair a totes les empreses que han participat, de manera voluntària i altruista, en el desenvolupament del projecte XERSP.



Anna Campos Valverde
5a tinenta d'alcalde
Regidora d'Ocupació i Responsabilitat Social
Presidenta de l'Institut Municipal d'Ocupació

INTRODUCCIÓ

Aquest projecte està subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en el marc del Programa de projectes innovadors i experimentals i per l'Ajuntament de Lleida.

Diferents equips de professionals experts en **Responsabilitat Social Corporativa (RSC)** de les terres de Ponent s'uneixen per participar en l'elaboració d'un llibre que sigui útil per animar a les empreses a desenvolupar la Responsabilitat Social Corporativa (RSC). En aquest llibre trobareu una guia per implementar l'RSC en l'àmbit empresarial, la resposta a les preguntes més freqüents sobre RSC, així com diferents experiències empresarials de diferents sectors. A més a més, ens oferirà una descripció dels perfils del director/a de RSC i el tècnic/a de RSC. Per acabar amb la informació corporativa de les empreses impulsores de la XERSP i de com aquestes treballen l'RSC a les seves empreses.

Aquest llibre, doncs aporta un caràcter innovador perquè és fruit de la col·laboració de diferents professionals que es dediquen a l'RSC en el seu dia a dia, concre-

tament directius i directives d'RSC de diferents empreses de Lleida i zona d'influència. Val a dir, que no totes les empreses disposen d'un directiu/va en RSC. Sovint, les persones que es responsabilitzen de l'RSC en l'àmbit empresarial acostumen a ser els empresaris/es i emprenedors/es, gerents, professionals del màrqueting i la comunicació, i persones que treballen en departaments de RRHH o bé en àrees de medi ambient i sostenibilitat.

De tal manera que es pretén ser útil per a les micro o petites empreses que no només es preocupen pel compliment de les lleis sinó que també tenen en compte la contribució en el medi ambiental i social, i on no hi ha la presència del departament de RSC i és gerència o altres càrrecs directius qui s'encarreguen de l'RSC.

Per estructurar el document que teniu entre mans, ens basem en conèixer el projecte **Xarxa d'Empreses amb Responsabilitat Social de Ponent (XERSP)**, subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en el marc del Programa de projectes innovadors i experimentals i dut a terme a les comarques de Lleida durant l'any 2020 i en el que han participat com a empreses col·laboradores: Torrons i Mel Alemany; Fundació

Aspros; B Biosca; Borges International Group; Fruits de Ponent; Grup Alba, Mahou San Miguel; Raimat; Sorigué; Supsa Supermercats Pujol; Taurus Group: Vall Companys, que ampliem en el següent apartat del treball: Bones pràctiques empresarials en RSC. A continuació es posarà èmfasi en les empreses participants. Cada empresa s'encarrega de desenvolupar un àmbit de l'RSC, el qual respon al que cada empresa té més desenvolupat.

Les experiències exposades han estat les següents:

- 1 Economia col·laborativa.
- 2 Potenciant la inserció de persones amb discapacitat intel·lectual i trastorns de salut mental.
- 3 Economia circular: l'experiència de transformar residus en productes amb valor afegit.
- 4 La Responsabilitat Social integrada en cada decisió.
- 5 Un ecosistema cooperatiu.

6 Transparència i bon govern: Una organització centrada en la persona.

7 Sostenibilitat: el nostre somni és convertir-nos en un referent actiu en sostenibilitat per al sector de gran consum.

8 Aliances.

9 10 fites que marquen el camí d'aquest celler referent en sostenibilitat.

10 La setmana de la salut.

11 Empresa saludable.

Per acabar, volem agrair a les empreses impulsores del projecte tot el seu suport, esforç i dedicació, ja que sense la seva col·laboració i know how aquest projecte no hauria estat possible.

PRESENTACIÓ DEL PROJECTE INNOVADOR XERSP

Al llarg del 2020 a les Terres de Ponent s'ha implementat el projecte innovador i experimental **Xarxa d'Empreses amb Responsabilitat Social de Ponent (XERSP)** liderat per l'Institut Municipal d'Ocupació (IMO) Salvador Seguí amb el suport del Consell Comarcal de les Garrigues, Consell Comarcal de la Segarra, Consells Comarcals de la Noguera, Consell Comarcal del Segrià, Consell Comarcal de l'Urgell, Consell Comarcal del Pla d'Urgell, Consell Comarcal del Pallars Jussà, Conselh Generau d'Aran, Ajuntament de Tàrrega, Ajuntament de Cervera, Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, Globalleida, Cambra de Comerç de Lleida, Hosteleria de Lleida, PIMEC, Ponent Coopera, Leader Ponent, Fòrum Empresa, Parc Científic i Tecnològic Agroalimentari de Lleida, Afrucat, FECOM, FEMEL, CCOO, UGT, COELL, Federació Allem, i Pallars Actiu.

Per implementar la XERSP s'ha comptat amb el treball en xarxa

de **12 empreses impulsores referents en RSC a les Terres de Ponent**. Aquestes són: Torrons i mel Alemany, Fundació Aspros, Sorigué, B Biosca, Plusfresc, Mahou San Miguel, Vall Companys, Grup Alba, Borges International Group, Raimat, Fruits de Ponent i Taurus Groups. Aquestes empreses han estat les encarregades de posar de manifest quines temàtiques d'RSC s'havien de potenciar en el teixit empresarial de la província de Lleida i que a més respondrien a l'interès d'aquestes. A més a més d'enumerar-les, han seleccionat les més rellevant per finalment prioritzar quines es podien treballar en relació a les oportunitats que el projecte innovador podia oferir.

L'objectiu principal de la XERSP va ser desenvolupar l'RSC de les empreses. Per tal que totes aquelles que estiguessin treballant la seva RSC poguessin detectar oportunitats de millora per seguir creixent en aquest àmbit i aquelles que encara no ho treballessin es poguessin iniciar. Algunes de les accions que han portat les empreses participants en la XERSP han estat l'elaboració de plans de RSC, alineació de l'RSC en l'estratègia, concreció d'accions envers els ODS, plans de comunicació per donar a conèixer

quines accions porten a terme en quant a RSC, codis ètics, principis ètics i regles de conducta, plans d'igualtat, diagnosi d'emissions de CO2, etc.

Tot aquest treball s'ha portat a terme amb la utilització d'una **metodologia participativa**. Inicialment el projecte va estar pensat per realitzar-se de forma presencial i la situació d'estat d'alarma i de pandèmia va obligar a donar una resposta ràpida, a fi d'implementar i avaluar el projecte i, finalment, el projecte es va haver d'adaptar en format online. En un primer moment, es van portar a terme diferents conferències:

1 Què és (i què no és) l'RSC i com es gestiona a l'empresa (i si es pot gestionar)? A càrrec del Dr. Alberto Andreu.

2 Aprenent a viure amb la incertesa a càrrec del Dr. Alberto Andreu.

3 Com ser una empresa més sòlida a través de la gestió ètica: Una oportunitat per a les pimes a càrrec del Sr. Josep Maria Canyelles.

4 L'RSC com a pilar de la gestió del teu ecosistema empresarial a càrrec de la Sra. Edita Olaizola.

5 Situació i perspectives econòmiques: pot ser que el pitjor ja hagi passat a càrrec del Dr. Javier Díaz.

6 Les claus per una comunicació responsable i efectiva a càrrec de la Sra. Núria Albiol i la Sra. Àngels González.

Totes aquestes conferències van anar acompanyades de diferents **World Cafès** a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez:

- L'RSC i l'estratègia empresarial.
- Codis ètics de les empreses i com es poden implementar.
- Aplicació del model RSE a la pràctica. Com resoldre algunes situacions dubtoses.
- L'impacte de la COVID-19 en les empreses.
- La comunicació com a font d'oportunitats en les organitzacions.

Una vegada es va aportar una **base teòrica** respecte les temàtiques més significatives de l'RSC, a través de les conferències es va donar resposta a preguntes poderoses encaminades a generar idees que posteriorment es transformarien en accions motivades per la intel·ligència col·lectiva mitjançant els **World Cafès** que potenciarien l'anàlisi i la reflexió entre els empresaris/es i directiva d'RSC. Llavors, és quan van entrar en joc les empreses impulsores de la XERSP mitjançant els subprojectes de les visites en empreses d'èxit i estades en empreses amb experiència amb RSC. Aquestes van ser:

1 **Torrans i mel Alemany**, de la mà de Sr. Ferran Alemany, ens va donar a conèixer la relació laboral amb els Centres Especials de Treball, tot incorporant-los al procés productiu.

2 **Fundació Aspros** va compartir com estan creant oportunitats per a un futur sostenible amb els interlocutors/es: Sr. Enric Herrera, Sra. Lourdes Mora i Sr. Josep Xuclà.

3 Des de **Sorigué**, la Sra. Míriam Porres i la Sra. Gemma Avi-

nyó, ens van parlar del “Negoci responsable i generació de valor: Sorigué i el projecte Planta”.

4 **B Biosca** va exposar “L'Economia Circular a B-BIOSCA: l'experiència de transformar residus en productes amb valor afegit”, a càrrec de la Sra. Lurdes Biosca, la Sra. Elsa Ventura i el Sr. Oscar González.

5 El Sr. Rafel Oncins i el Sr. Ismael Bertran, de **Plusfresc**, van mencionar les Aliances que tenen establertes en 16 organitzacions diferenciades i com aportar valor de forma bidireccional.

6 Des de **Mahou San Miguel** van posar de manifest com estendre la sostenibilitat cap a tota la cadena de valor de la teva companyia mitjançant les aportacions de la Sra. Margarida Guamis i la Sra. Cristina Pérez.

7 El **Grup Vall Companys** va visualitzar el “Projecte Companys de la salut -Vida Saludable-” amb la col·laboració de la Sra. Carmina Chía, la Sra. Eva Puigredon, el Sr. Miguel Casabón, el Sr. Aleix París, el Sr. Gerard Pedrós i el Sr. Sergi Ruiz.

8 El **Grup Alba** va oferir un parlament sobre “La inserció laboral per a les persones més vulnerables, la transparència, el bon govern i la sostenibilitat ambiental” a càrrec de la Sra. Maite Trepapat, la Sra. Antonia Rodríguez, la Sra. Anna Homs i el Sr. Xavier Marco.

9 Des de **Borges International Group** la Sra. Anna Cosconera va focalitzar la seva intervenció en com convertir l’RSC en una eina estratègica d’empresa.

10 **Raimat** va oferir la “Gestió d’un territori des d’una empresa: sostenibilitat ambiental i integració d’un poble a un projecte” amb Sr. Joan Esteve.

11 **Fruits de Ponent** va destacar en la seva intervenció un Eco-Sistema Cooperatiu amb les aportacions del Sr. Josep Presseguer, la Sra. Maria Llop i el Sr. Santi Bonet.

12 **Taurus Group** va compartir la Setmana de la salut a través de la Sra. Pilar Jané i la Sra. Montse Vendrell.

Doncs, com podem veure, la **metodologia** emprada va permetre compartir experiències d’empreses referents a empreses disposades a aprendre i enriquir-se de les empreses impulsores. Tot creant un entorn idoni per compartir bones pràctiques empresarials amb RSC per enfortir i expandir la xarxa d’empreses amb RSC. Per concloure en una **jornada de benchmarking** que va englobar les següents activitats:

- Una Taula d’experiències basada en Aliances i formada pel Sr. Albert Mas de Vunkers, Sr. Pep Bellmunt de Banasegur, Sra. Manoli Jiménez de BBVA, Sra. Teresa Farré de la Verge Blanca, Sra. Susana Capell de Save the children i Sra. Georgina Matamoros de Interlabs.

- Una **conferència de tancament sobre el Pla de reactivació: Com sobreviure en la crisi? L’important o l’urgent** a càrrec del Sr. Victor Viñuales, Vicepresident de la Xarxa Espanyola del Pacte Mundial.
- Una **acció de reconeixement a les empreses impulsores** amb la representació de 4 padrins de la cerimònia: el Sr. Ramon Tèrmens, el Sr. Josep Pont, el Sr. Miquel Alemany i el Sr. Jaume Herrera, amb l’objectiu de fer un homenatge a totes aquestes

empreses impulsores que han fet possible la creació, implementació i valoració de la XERSP.

Val a dir que en aquest projecte, les empreses del territori han posat a l'abast de les altres empreses tot el seu aprenentatge adquirit des de l'experiència, fruit de la perseverança, de la professionalitat i de l'excel·lència, potenciant sinergies entre els/les diferents participants per enriquir a tot el conjunt d'agents implicats en el projecte. La qual cosa també ha permès visualitzar i objectivar el valor creat per les empreses i pel conjunt dels seus grups d'interès. D'aquesta manera, cada entitat ha pogut determinar a través de les expectatives dels seus grups d'interès un ecosistema específic de generació i distribució de valor econòmic, social i ambiental.

Per acabar, dir que **a través de la XERSP s'ha reforçat l'RSC en el sector empresarial lleidatà i també s'ha potenciat la pressa de consciència dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**. Val a dir, que els objectius més treballats en aquest projecte han estat els següents:

- ODS 8 Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom.
- ODS 17 Aliances per assolir els objectius.

DINAMITZACIÓ DE LA XARXA XERSP

El projecte XERSP és fruit de la col·laboració amb diferents organitzacions públiques i privades i empreses de diferents activitats empresarials. És per aquest motiu que s'ha cregut oportú incloure una innovació i oferir un treball a partir de reunions dinamitzades que han permès la implementació del projecte.

Doncs, la dinamització de les reunions de la XERSP s'han considerat una **innovació** i a més han potenciat que aquestes siguin productives i eficaces. Per aquesta raó, l'equip tècnic d'aquest projecte va ser l'encarregat de dinamitzar les diferents reunions realitzades per determinar la realització i l'avaluació del projecte .

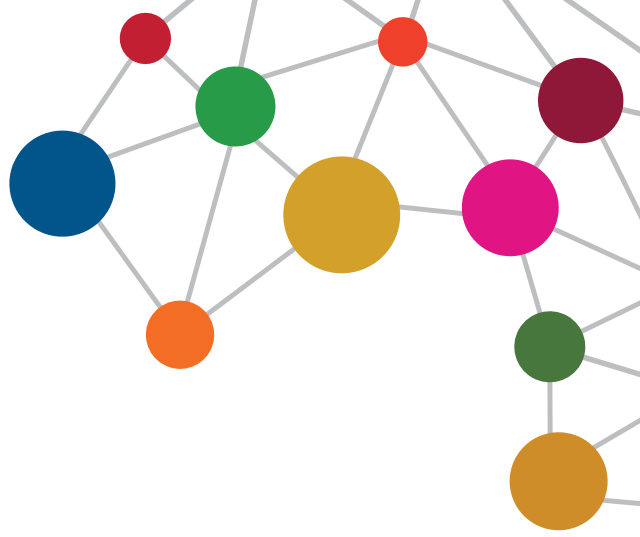
Per fer-ho possible, inicialment, es va reflexionar sobre els **objectius** de la reunió i es van elaborar unes preguntes que els/les diferents professionals participants havien de resoldre de forma individual i/o grupal. Aquesta va ser una adaptació per donar resposta a la situació viscuda per la pandèmia de la COVID-19. No obstant això, a la primera reunió, al ser pre-

sencial, es varen realitzar **dinàmiques de grup** de presentació i cohesió de grup i altres activitats que van permetre aprofitar totes les aportacions que cada entitat realitzava, les qual van ser diverses i van enriquir molt el projecte. En aquesta reunió, també es va convidar a una experta per introduir la **responsabilitat social corporativa (RSC)** i valorar els diferents punts de partida vers l'RSC dels/les diferents participants de la reunió.

Per donar resposta al treball en xarxa que es pretenia aconseguir a través de la XERSP, l'**Institut Municipal d'Ocupació (IMO)** va proposar possibles línies de treball a través de les reunions dinamitzades entre les empreses impulsores i es va decidir quines accions calia implementar, quines actuacions s'havien de modificar i quines accions s'havien d'eliminar.

Aquesta metodologia de treball va fomentar l'orientació a l'**excel·lència** perquè es va produir la suma de forces de les diferents parts implicades en les reunions i conjuntament es va transferir el projecte de la teoria per fer-lo possible en la pràctica. També cal posar en valor la implicació de les diferents empreses impulsores que han compartit tot el treball

realitzat quan a l'RSC per part de la seva empresa. D'aquest treball cooperatiu també n'ha sortit la identificació de quina àrea d'RSC era referent cada empresa per, a posteriori, poder compartir i oferir una **sessió formativa** a les empreses participants de la matèria seleccionada.



RESUM DE LES CONFERÈNCIES DE LA XERSP

CONFERÈNCIA 1

JORNADA DE PRESENTACIÓ DEL PROJECTE

Què és (i què no és) la RSC i com es gestiona en la companyia (i si es pot gestionar) a càrrec del Dr. Alberto Andreu Pinillos.

Objectius

- Comprendre el concepte de l'RSC, per diferenciar-ho de l'acció social i la filantropia empresarial.
 1. Explicar per què l'RSC és una responsabilitat indelegable del Consell d'Administració.
- Explicar com l'RSC està a la base de la nova economia dels Stakeholders enfront de l'economia tradicional dels Shareholders.

Temes tractats o continguts

- Entorn social, regulador i acadèmic.
- Concepte.
- Palanques bàsiques de l'RSC: complir la llei, minimitzar impactes negatius i maximitzar impactes positius.
- La disrupció de la COVID19: impacte en l'RSC.
- Com es gestiona: el rol del Consell, el paper del comitè de di-

recció i el rol del Director/a de Responsabilitat Social.

- Algunes conclusions.

CONFERÈNCIA 2

Aprenent a viure en la incertesa a càrrec del Dr. Alberto Andreu Pinillos.

Objectius

- Adaptar-se al nou entorn: Com les organitzacions s'han d'adaptar a la nova realitat.
- Avantatges i inconvenients de la societat actual, punts forts i punts a millorar de la nova realitat.

Temes tractats o continguts

- El paper de l'empresa en la societat actual.
- Govern corporatiu, arquitectura institucional.
- El capital humà, la batalla pel talent.
- Una concepció humanista, la importància dels valors.

CONFERÈNCIA 3

Com ser una empresa més sòlida a través de la gestió ètica: Una oportunitat per a les pimes
a càrrec del Sr. Josep Maria Canyelles Pasto.

Objectiu

- Sensibilitzar sobre la gestió ètica, entenent que també es pot abordar des d'una empresa petita i donar pautes de com iniciar-se.

Temes tractats o continguts

- Què és l'ètica empresarial i per què és important que les pimes la tinguin present.
- La relació entre ètica i responsabilitat social.
- Com es pot abordar una gestió per valors.
- Avantatges d'una gestió ètica: legitimitat, credibilitat, confiança,...
- Legalitat vs. normativa.
- Què és un codi ètic i com pot ajudar a la meua empresa.

CONFERÈNCIA 4

L'RSE com a pilar de la gestió de la teva Ecosistema Empresarial
a càrrec de la Dra. Edita Olaizola Fernández.

Objectiu

- Ressaltar la importància estratègica de les relacions amb els/partícips (stakeholders) per a la consecució dels objectius i la millora de la reputació corporativa.

Idees bàsiques

- Les relacions amb els grups d'interès són imprescindibles per a la consecució dels objectius corporatius i per mantenir/incrementar la reputació corporativa.
- Amb això s'aconsegueix atreure i retenir el talent intern i socis/es comercials, es redueixen els riscos del negoci, s'incrementa l'eficiència empresarial i les oportunitats de negoci.
- Diferents formes de "mirar" l'empresa actual per començar a dibuixar el pla de millora.
- Diferents formes de generar sinergies en els Ecosistemes Intern i Extern.
- Interrelacions i compromisos.

- Avantatges que ofereixen aquestes sinergies en la relació amb els proveïdors/es.
- Organitzacions recomanables per establir aliances i adhesions.
- Certificacions: models, avantatges i riscos.
- Els ODS com a estratègia de desenvolupament, cooperació i respecte.

CONFERÈNCIA 5

Situació i perspectives econòmiques: pot ser que el pitjor ja hagi passat a càrrec del Dr. Javier Diaz Gimenez.

Objectiu

- Conèixer la situació econòmica i què ens espera en el futur pròxim.

Temes tractats o continguts

- Dades macroeconòmiques rellevants més recents de les economies espanyola, europea i internacional.
- Perspectives econòmiques pel quart trimestre del 2020 i per 2021.

CONFERÈNCIA 6

Les claus per una comunicació responsable i efectiva a càrrec de la Sra. Núria Albiol Paloma i de la Sra. Àngels González García.

Objectiu

- Realitzar una aproximació a la importància de la comunicació en RSC, amb la finalitat de posar en valor els compromisos de l'organització amb la gestió ètica, responsable i sostenible i amb els seus grups d'interès.

Temes tractats o continguts

- La importància de la comunicació en l'RSC:
 - Contextualització i aspectes clau.
 - Comunicar més, millor i a tothom.
 - Comunicació interna i externa.
- Què comuniquem? I a qui?
- Els nostres grups d'interès.
- Difusió i comunicació de les accions d'RSC en els grups d'interès.
- Eines i iniciatives per a la comunicació responsable:
 - Plans de comunicació.
 - Memòria d'RSC.

- Altres iniciatives (Pacte Mundial, Etiqueta Responsable, etc).
- Participació en actes per al foment de l'RSC.
- Exemples i bones pràctiques.
- Dubtes i preguntes.

CONFERÈNCIA 7

JORNADA DE BENCHMARKING I RECONeixEMENT A LES EM-PRESES

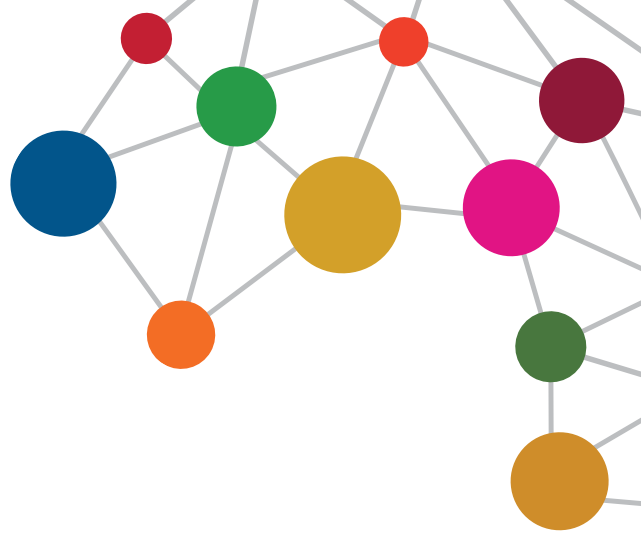
PLA DE REACTIVACIÓ: COM SOBREVUIRE EN LA CRISIS DE LA COVID? El urgent i l'important a càrrec de Víctor Viñuales Edo.

Objectiu

- Donar una visió nova a l'economia: verda, responsable i inclusiva. Aportant dades respecte els límits de la biosfera i compartint exemples d'empreses amb nou govern. Tot potenciant el benestar per a totes les persones dins dels límits del planeta.

Temes d'interès

- Teoria del canvi.
- Pla de recuperació, transformació i resiliència.
- Empreses que construeixen economia sostenible.
- Quin són els motius que porten a les empreses a construir una economia sostenible.
- La sostenibilitat és l'alternativa.
- Expectatives de les empreses.
- L'agenda global.
- Les empreses són imprescindibles per a implementar el programa comú de la humanitat.
- Necessitem un enfocament sintètic.
- Cultura de cooperació per a bons fins.



RESUM DELS WORLD CAFÈS

WORLD CAFÈ 23-09-2020

La RSC i l'estratègia empresarial a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez Cala.

Objectiu

- Donar instruments per incorporar i desenvolupar l'RSC en l'estratègia de l'empresa.

Continguts

- L'RSC passa de la filantropia a ser una eina de gestió.
- Com podem convertir l'RSC en una eina estratègica.
- Com es pot estructurar el govern corporatiu mitjançant l'RSC.

Preguntes

- Quin paper ocupa la responsabilitat social dins de les empreses? I davant la situació d'emergència climàtica? Memòria, anàlisis de materialitat.
- L'RSC ha de ser transversal i ha de formar part de l'estratègia de les organitzacions. La podem considerar una palanca de canvi per fer front als nous reptes?
- Quines mesures heu pres a les vostres empreses per conscienciar als treballadors/es? I als/les clients?

- Creieu que les campanyes de sensibilització són eficients?
- Quin paper penseu que juguen els ODS en la lluita contra el canvi climàtic? Són una eina útil per sensibilitzar i fer visible la situació d'emergència?

WORLD CAFÈ 24-09-2020

Codis ètics de las empreses i com es poden implementar a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez Cala.

Objectiu

- Sensibilitzar sobre el paper que juga l'ètica en l'empresa i la importància dels codis ètics i codis de bones pràctiques.

Continguts

- Els codis ètics ajuden a millorar les empreses i eviten la corrupció.
- Com fer el seguiment del codi ètic.
- Com arribar als treballadors/es.

Preguntes

- Teniu codi ètic en la vostra empresa? Si la resposta és NO, com treballaríeu el tema?

- Considereu que el codi ètic de la vostra empresa ha ajudat a millorar l'empresa i evitar la corrupció?
- Com heu fet la implantació i el seguiment del codi ètic?
- Penseu que el codi ètic és conegut per tots els treballadors i treballadores? I pels proveïdors/es?
- Avaluació dels proveïdors/es i com una empresa pot analitzar la seva cadena de subministre.
- Adhesions a diferents organitzacions.
- Certificació.

Preguntes

- Quines accions portes a terme per generar confiança amb els teus grups d'interès?
- Com avalues els teus proveïdors/es? Com els/les integres en el teu Ecosistema Extern?
- - Quines interrelacions portes a terme per tal de potenciar relacions constants i fructíferes entre el personal treballador i els proveïdors/es?
- - Quina utilitat li dones a les certificacions aconseguides per la teva organització?
- - Quina és la finalitats dels ODS en la teva empresa?

WORLD CAFÈ 06-10-2020

Aplicació del model de RSE a la pràctica. Com resoldre algunes situacions dubtoses a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez Cala.

Objectiu

- Afavorir la incorporació d'una visió holística de l'Ecosistema de l'Empresa i oferir un espai de reflexió i intercanvi d'experiències sobre l'aplicació del model de gestió RSE en els diferents àmbits d'influència de l'empresa.

Continguts

- Stakeholders: Relació de l'empresa amb els seus treballadors/es, clientela, proveïdors/es... És a dir, relacions entre les persones participants (Stakeholders).

WORLD CAFÈ 07-10-2020

L'impacte de la covid-19 en les empreses a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez Cala.

Objectiu

- Gestionar la incertesa i ser persones proactives en l'adversitat per avançar-se a les situacions.

Continguts

- La gestió del canvi: les empreses s'han d'adaptar a les necessitats que requereix la societat. En aquesta nova normalitat, hem de dotar al personal treballador amb les habilitats digitals i noves formes de treball.
- Efectes de la COVID-19 en la gestió. Hem de fer canvis estructurals i funcionals: teletreball, flexibilitat horària, processos...
- Vetllar pel benestar físic i emocional dels treballadors i treballadores.

Preguntes

- Com esteu treballant la nova realitat a les vostres empreses després de la COVID-19? Heu fet canvis estructurals i funcionals? Nombra dos o tres.

- Heu implantat l'horari flexible: teletreball.
- Heu treballat la part emocional dels treballadors/es, de quina manera: conciliació.
- Anomena dos impactes a part de l'econòmic que heu tingut a la vostra empresa.

WORLD CAFÈ 08-10-2020

La comunicació com a font d'oportunitats en les organitzacions a càrrec de la Dra. Anna Rodríguez Cala.

Objectiu

- Generar coneixements i compartir experiències per garantir una comunicació més efectiva en les empreses.

Continguts

- La comunicació com a marc d'actuació per a totes les iniciatives en quant a l'estratègia, missatges claus, canals i indicadors de seguiment.
- Comunicar els aspectes de responsabilitat social relacionats amb les iniciatives i els projectes, generen confiança i transparència.

- Treballem la comunicació interna per arribar a tots els treballadors i treballadores.
- Treballem la comunicació externa per comunicar les accions d'RSC als nostres grups d'interès.
- La comunicació com a eina per enfortir les relacions amb les parts interessades i fomentar una reputació d'accions responsables.

Preguntes

- Com vau abordar la comunicació durant la Covid-19 en la vostres empreses internament (de cara als treballadors i treballadores) i externament (de cara als grups d'interès)?
- Quines accions d'RSC heu comunicat en els últims tres mesos?
- Considereu que la comunicació és una eina imprescindible per tenir bona reputació?



PREGUNTES FREQUENTS DE L'RSC

QUÈ ÉS LA RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA (RSC)?

La **Responsabilitat Social Corporativa (RSC)** no té un nom fixe ni estable en el temps, se la pot denominar RSC, Sostenibilitat o Responsabilitat Social Empresarial, però els seus fonaments i dimensions segueixen sent els mateixos: la dimensió econòmica (la governança), la dimensió social i la dimensió mediambiental. També es parla del terme Responsabilitat Social de les Organitzacions (RSO), amb el que es pretén avançar simultàniament a tots els grups d'interès relacionats: empreses, sindicats, universitats, ONGs, administracions públiques, mitjans de comunicació, etc.

El gran debat està entre l'RSC (corporació) i l'RSE (empresa), entenen que l'RSC engloba totes les organitzacions, siguin empresarial o no, independentment del seu volum, àmbit geogràfic o grups d'interès amb els que es relaciona. La Responsabilitat Social (RS), és el compromís que té la ciutadania, les institucions públiques o privades i les organitzacions socials per contribuir al benestar de la societat.

Segons la Comissió Europea, l'RSC és la integració voluntària, per part de les empreses, de les

preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les seves relacions amb els seus interlocutors. Per tant podem dir que l'RSC és la integració de les preocupacions socials, mediambientals i ètiques i el respecte als drets humans, en l'estratègia empresarial tenim en compte els seus grups d'interès.

QUINS SÓN ELS PRINCIPIS QUE REGEIXEN LA RSC?

- 1** El **compliment de la legislació vigent** i especialment totes les normes internacionals en vigor (OIT, Declaració Universal dels Drets Humans, Normes de Nacions Unides sobre Responsabilitats de les Empreses Transnacionals i altres Empreses Comercials en l'esfera dels Drets Humans, Línies Directrius de l'OCDE per Empreses Multinacionals).
- 2** Tenir una **visió global** que afecti a totes les àrees de negoci d'una empresa i les que participen, així com a totes les àrees geogràfiques on desenvolupa la seva activitat.
- 3** Tenir un compromís ètic.

4 Manifestació en els **impactes** que genera l'activitat empresarial a l'àmbit social, mediambiental i econòmic.

5 Orientació a la **satisfacció** i **informació** de les expectatives i necessitats dels grups d'interès.

QUINS SÓN ELS MOTORS DE L'RS?

Les Administracions Públiques: mitjançant lleis, subvencions a projectes socials i mediambiental, incentius etc.

Les grans empreses perquè exigiran comportaments responsables a les empreses que treballen amb elles.

Els consumidors/es perquè introduiran criteris de consum responsables en els seus hàbits de vida i en les decisions de comanda.

Aplicar criteris de ISR, Inversions Socialment Responsables.

QUIN PAPER OCUPA LA RSC DINS DE LES EMPRESES?

L'RSC engloba l'atenció a la dimensió econòmica, ambiental, social i laboral i totes deuen ser ateses de forma integrada.

Es important que l'empresa identifiqui els seus **grups d'interès** i les seves necessitats per implantar la Responsabilitat Social Corporativa.

COM S'ALINEA L'ESTRATÈGIA DE L'EMPRESA EN L'RSC?

Requereix d'un **compromís** que comença amb els/les accionistes, s'estructura en la junta directiva i s'implementa a través de l'equip directiu. Una vegada estan compromeses totes les direccions, l'hem de capacitar i formar perquè entenguin les dimensions que es treballaran i es pugui fer una anàlisi en profunditat per trobar les connexions necessàries amb els temes d'RSC.

És important decidir quina metodologia volem emprar: GRI, SA8000, SG21, etc.

Realitzar una diagnosi i proposar objectius i accions sempre alineats amb l'estratègia de l'empresa.

PER QUÈ L'RSC HA DE SER TRANSVERSAL A L'ORGANITZACIÓ?

Perquè l'RSC sigui **transversal** és necessari comptar amb mecanismes i eines que permeten visualitzar i viure el dia a dia de l'empresa

amb **perspectiva global** i d'RSC. Les eines són diferents depenent de les empreses.

L'RSC no és responsabilitat d'un departament, sinó que han d'estar implicats tots els departaments fins l'alta direcció i el consell d'administració.

PER ON COMENÇAR SI VULL IMPLANTAR UN MÒDEL DE GESTIÓ D'RSC?

Primer de tot és tenir el **compromís** del consell d'Administració i del Comitè directiu, després farem un diagnòstic per veure com està l'empresa. Una vegada fet el diagnòstic, hem de fer un pla d'RSC, molt operatiu i amb accions concretes per desenvolupar en 2-3 anys. S'ha de tenir en compte com farem la difusió i el seguiment del Pla.

Quan volem implantar l'RSC en la nostra empresa hem de tenir clar que treballarem de forma diferent, tenir una **visió global** de l'empresa integrant totes les accions que es fan en cada departament. Elaborarem la política d'RSC i els codis de bon govern i codi ètic. Elaborant les polítiques de comunicació, persones, qualitat, etc. El més important és treballar amb la participació de tots

els grups d'interès i implicar a tots i totes les treballadores.

ACCIONS QUE ES PODEN CONSIDERAR D'RSC

- **Integrar a persones amb risc d'exclusió social** en la plantilla de l'empresa.
- **Promoure el reciclatge** entre els treballadors i treballadores de l'empresa i les seves famílies.
- **Reduir** el consum energètic.
- **Garantir** les condicions de treball.
- Conèixer les **expectatives** dels grups d'interès.
- **Minimitzar el risc** associat al lloc de treball.
- **Potenciar** els impactes de l'activitat, econòmica, social ambiental.

FA FALTA ESTRUCTURA DE PERSONAL PER TREBALLAR L'RSC?

És necessari que hagi una **persona responsable**, millor que sigui directiva i que formi part del comitè de direcció, és la forma de poder implementar les accions.

La direcció responsable pot ser el director/a de comunicació, el director/a de persones, el director/a

d'estratègia o el director/a econòmic-financer. La persona responsable ha de tenir coneixements del tema i ser una bona comunicadora i motivadora per engrescar als treballadors/res i convèncer de que gestionar d'aquesta manera és més eficient.

És important formar una **comissió d'RSC** que sigui la que s'encarregui de vetllar pel pla d'RSC i faci les avaluacions pertinents. Aquesta comissió ha d'estar formada por persones dels diferents departaments i agents socials i s'implicaran i participaran en els diferents projectes d'RSC.

QUAN PARLEM DE GRUPS D'INTERÈS, A QUÈ ENS REFERIM?

Els grups d'interès o stakeholders, son totes les persones, grups i organitzacions que mantenen una relació directa o indirecta amb l'empresa i poden afectar o ser afectades per les activitats de l'empresa positiva o negativament.

Cada empresa ha d'identificar als seus **grups d'interès**: clientela, treballadors/es, accionistes, proveïdors/es, comunitat, etc.

Els treballadors/es són un grup d'interès important en la promoció de l'RSC de l'empresa i deuen

estar implicats/es en el disseny i implantació de les estratègies d'RSC.

L'RSC POT SER UNA PALANCA DE CANVI EN UNA EMPRESA?

L'RSC constitueix una **palanca de canvi i innovació** per les empreses, ja que aposta per un **nou model empresarial sostenible** que porta aparellat la creació de nous processos, productes i serveis responsables.

L'RSC és un compromís amb el futur des d'un comportament ètic, repensar l'RSC és la millor manera d'innovar. Una nova cultura d'empresa es necessària, hem de reiniciar l'empresa, de forma que aquesta generi resultats i sigui capaç d'innovar en un escenari de compromís amb tota la societat.

Amb el model d'RSC impliquem a tots els grups d'interès, li donem a l'empresa una mirada integral i global.

QUINS BENEFICIS GENERA INTEGRAR L'RSC EN L'ESTRATÈGIA DE L'EMPRESA?

1 **Transparència:** model d'informació que reflectim la triple dimensió econòmica, social i me-

diambiental. Informes de sostenibilitat o de responsabilitat social corporativa i informes socials.

2

Eficiència: costos òptims; increment de la satisfacció dels grups d'interès; millora de resultats en recerca i docència. Increment de la capacitat per captar recursos; inversions socialment responsables, desenvolupament sostenible.

3

Confiança: La preocupació per satisfer les necessitats dels diferents grups d'interès dona confiança a tots ells.

4

Reputació i Legitimitat: Reputació corporativa: reconeixement públic i legitimitat social.

QUÈ ÉS LA MEMÒRIA DE SOSTENIBILITAT?

La **memòria o informe de sostenibilitat** és la principal eina que té una empresa per comunicar voluntàriament el seu acompliment i impacte, ja sigui positiu o negatiu, en assumptes ambientals, socials i de govern corporatiu.

La divulgació d'aquesta informació i la mesura dels impactes que

genera permet a l'empresa retre comptes sobre el seu acompliment respecte als seus grups d'interès interns i externs.

Fer la memòria suposa:

1. Millorar la gestió de l'empresa.
2. Comparar i avaluar l'acompliment en matèria de sostenibilitat.
3. Comparar els resultats al llarg del temps, així com amb altres empreses.
4. Afavorir la reputació i imatge en comunicar la vinculació de l'empresa amb el desenvolupament sostenible.
5. Enfortir la comunicació interna i el sentiment de pertinença. En moltes ocasions els mateixos treballadors/es desconeixen les accions que fa l'empresa.

Actualment l'estàndard més utilitzat per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat és el **Global Reporting Initiative (GRI)**. De fet, la utilització de la metodologia Global Reporting Initiative (GRI) i els seus indicadors són de gran ajuda per a la realització d'una memòria de sostenibilitat de qualitat.

QUÈ ÉS LA MATERIALITAT?

L'anàlisi de materialitat consisteix en enfocar la memòria en els temes de sostenibilitat realment importants per als grups d'interès i la mateixa empresa. Per tal d'identificar els temes més rellevants es dur a terme un procés amb diferents fases, tal i com estableix la **Guia G4 de GRI**.

1 Identificació.

S'han d'**identificar els temes** més rellevants per l'empresa, classificant els temes identificats segons categoria: econòmic, medi ambient, pràctiques laborals, comunitat, responsabilitat sobre el producte i bon govern.

2 Priorització.

Una vegada identificats els temes hem de portar a terme una **consulta específica** mitjançant una enquesta en línia amb la qual s'han de puntuar els diversos temes en funció del seu grau d'importància pel desenvolupament sostenible i socialment responsable de l'empresa. Per a la valoració s'ha de comptar amb la participació de tots els grups d'interès interns i externs de l'empresa. A través de l'anàlisi estadística de les respostes rebudes es determinarà el grau

d'importància de cada un dels temes, uns resultats que queden plasmats a la matriu de materialitat. Per una banda, es mostra el grau d'importància que l'empresa atribueix als temes i, per l'altra, la importància dels temes segons l'opinió dels grups d'interès. Una vegada conclòs el procés, i havent determinat els aspectes i el seu grau d'importància, es decideix considerar materials tots aquells temes amb importància alta tant per l'empresa com per als seus grups d'interès.

3 Validació.

Amb l'objectiu de garantir que la materialitat ofereix una visió equilibrada del desenvolupament sostenible i responsable a nivell econòmic, ambiental, social i de bon govern de l'empresa, a nivell intern i amb la participació de membres de direcció i dels departaments i àrees més directament vinculades a temes estratègics de la RSC, s'**analitzen amb detall els resultats obtinguts**. I a partir d'aquí s'elabora la **matriu de materialitat**.

ÉS IMPORTANT CERTIFICAR L'EMPRESA?

La certificació permet demostrar a l'empresa la seva implicació en el seu entorn social a través d'una gestió ètica i socialment responsable, respectant el drets humans.

Hi ha tres normes o models d'RSC que possibiliten l'obtenció de la certificació:

Norma SA8000 sobre Sistemes de Gestió de Responsabilitat Social

És propietat de SAI (Social Accountability International), és un codi de conducta, per la seva elaboració van prendre com a referent els tractats de l'OIT (Organització Internacional del treball), la convenció de Nacions Unides sobre els Drets en la infància i la Declaració Universal dels Drets Humans.

Aquesta norma se centra més concretament en les condicions laborals, considerant la seguretat i higiene en el treball, drets sindicals, treball infantil, horaris i sous.

SG21

És una norma que és certificable. Com a diferència de la SA8000, inclou la integració dels factors mediambiental, entorn social i bon govern de l'empresa. És una nor-

ma estructurada en 6 capítols. Explica la necessitat de la vinculació de l'alta direcció perquè el funcionament sigui un èxit.

La SG21 pretén que les empreses compromeses amb la Responsabilitat Social Corporativa compleixen la normativa i la legislació que li és d'aplicació.

Estàndard IQNet SR10 sobre Sistema de Gestió de la Responsabilidad Social

Aquest estàndard, desenvolupat per IQNet (The International Certification Network), substitueix a l'anterior norma RS10 d'AENOR.

IQNet SR10 ja inclou pel seu funcionament la millora continua, a través del cercle de Deming o PDCA (Plan – Do – Check – Act).

Aquest estàndard té com a finalitat el compliment de la normativa aplicable, tant externa com interna, i dels requisits que en ells es desenvolupen.

QUÈ SÓN ELS ODS?

El **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** són els que guien la implementació de l'**Agenda 2030** de les Nacions Unides per al Desenvolupament Sostenible, aprovada el 25 de setembre del 2015.

Les temàtiques que aborden van des de la pobresa, la fam, la pau, la salut, l'educació, les desigualtats, la inclusió, la prosperitat econòmica, la protecció del planeta, la lluita contra el canvi climàtic, les ciutats i els territoris, l'energia, el consum i la producció sostenibles i la governança.

Els 17 ODS és concreten amb 169 fites i els seus indicadors d'evolució. Els indicadors seran establerts per la Comissió d'Estadística de les Nacions Unides l'any 2017.



Els ODS són el resultat d'un procés de negociació que es va dur a terme després de la **Cimera de Rio+20** (2012), partint de l'experiència adquirida amb els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni.

QUINA ÉS LA FINALITAT DELS ODS EN L'ÀMBIT EMPRESARIAL?

Les empreses s'han de comprometre amb el progrés de la societat en què operen i han d'explorar alternatives per establir la seva estratègia de negoci en línia amb els ODS de les Nacions Unides.

Els ODS són universals, traspassen les fronteres i són rellevants tant per a les relacions laborals com per als mercats i la comunitat. Les empreses no poden prosperar en un món de pobresa, desigualtat, incertesa i estrès ambiental i per això s'han de implicar i contribuir a que es compleixi l'Agenda 2030.

EL PAPER DELS ODS EN LA LLUITA CONTRA EL CANVI CLIMÀTIC

El **canvi climàtic** és el repte ambiental més important a què hem de fer front la humanitat al segle XXI i cap país en pot restar al marge.

L'**ODS 13** ens convida a prendre mesures per combatre el canvi climàtic, centrades en la reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, d'acord amb el que es vagi establint al Conveni marc de les Nacions Unides sobre el canvi climàtic.

Això comporta integrar les accions contra el canvi climàtic en totes les polítiques públiques (de l'econo-

mia a la salut, passant per tots els àmbits de govern), implementar mesures d'adaptació als efectes del canvi climàtic, desenvolupar plans de prevenció i d'actuació davant fenòmens extrems i educar intensament la ciutadania perquè actuï en conseqüència i aprengui a protegir-se de forma autònoma en situacions crítiques.

COM COMUNIQUEN LES EMPRESSES L'RSC?

- Involucrant als/les professionals
- Activant tots els canals de comunicació (intranet, e-mail, cartellera, newsletter etc.)
- Segmentant els continguts
- Comunicant amb l'exemple
- Disposant de feedback
- Mesurant i avaluant

QUIN IMPACTE HAN TINGUT LES EMPRESSES A CONSEQÜÈNCIA DE LA COVID-19?

La crisi del coronavirus ha obligat a les empreses a sumar-se a la **transformació digital**. El confinantament ha obligat a promoure algunes bones pràctiques que eren necessàries i a la que totes les empreses es resistien. Com, per exemple, la digitalització i la incorporació d'eines informàtiques.

Duran aquest temps la tecnologia s'ha convertit en una peça clau per impulsar hàbits empresarials, que de forma colateral ha portat el coronavirus.

Els canvis que ha impulsat el coronavirus han estat:

1 El teletreball

L'estat d'alarma va obligar a estar a casa i, per això, l'empresa va haver d'adoptar el treball de forma remota.

2 Incorporar noves tecnologies

Les empreses han incorporat moltes eines tecnològiques per seguir sent operatives durant aquest temps. Les eines tecnològiques i la cultura digital s'ha posicionat com la gran solució als problemes que van haver d'afrontar les empreses.

Ara falta saber si el teletreball ha vingut per quedar-se o quan passi la pandèmia tornarem a treballar com abans.

QUÈ S'ENTÉN PER TRANSPARÈNCIA I PER QUÈ LES EMPRESSES HAN DE SER TRANSPARENTS?

La **transparència** és un factor molt important en la gestió de l'RSC a l'empresa i contribueix a millorar les pràctiques i el comportament.

tament dels treballadors/es. Consisteix en fer saber als seus grups d'interès que l'empresa té una filosofia o política de tornar a la societat allò que li dona, per això s'utilitza uns estàndards internacionals denominats **GRI** o **Global Reporting Initiatives**, que permeten que les memòries anuals recullin totes les accions d'RSC.

La transparència precisa d'un **Pla Estratègic** i un **Pla d'RSC** que inclogui uns objectius quantificables i la convicció de tots els treballadors/res de l'empresa.

La Norma UNE 165010 senyala que transparència és “ facilitar als grups d'interès l'accés a la informació interna que sigui rellevant en cada cas.”

Un mètode útil per garantint la transparència i facilitar una avaluació comparativa real, és establir estàndards que permetin mesurar i comparar els resultats de les empreses a l'àmbit social i mediambiental, i quines son les eines que poden generar transparència. Com per exemple: models d'informació empresarial, informes de sostenibilitat o de Responsabilitat Social Corporativa, informació adreçada a tots els grups d'interès etc.

Podem dir que **transparència** és informar de les activitats que de-

svolupa l'empresa i dels resultats obtinguts, siguin positius o negatius, això ajuda a millorar la imatge corporativa, dona visibilitat i mostra el valor que afegeix a l'empresa.

La LLEI 19/2014, del 29 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern, té com objectiu: Regular i garantir la transparència de l'activitat pública i obliga a les empreses públiques a tenir a la web un portal de transparència amb tota la informació requerida.

QUÈ ÉS UN CODI ÈTIC?

El **codi ètic** o codi de bones pràctiques és un document que conté una recopilació sistematitzada dels principis que orienten les normes reguladors de comportaments de l'empresa i dels treballadors/es que l'integren en el marc de la seva activitat professional i de les relacions que, a causa de la seva activitat, mantenen entre sí o amb tercers, amb la finalitat que la seva actuació no només s'ajusti a la legalitat vigent, sinó que doni resposta als estàndards de professionalitat, integritat i sentit de la responsabilitat. El seu contingut es complementa amb les polítiques, normes i procediments interns de l'empresa.

L'objectiu del codi ètic és **fixar els principis i els valors** que deuen presidir les actuacions de l'empresa i de tots els treballadors/es, amb la finalitat de promoure un comportament professional ètic i responsable en el desenvolupament professional de la seva activitat, i també recull el compromís de l'empresa amb els principis d'ètica empresarial i de transparència. Té un **caràcter vinculant** i conté disposicions com per exemple, denúncies.

El codi ètic millora la reputació de l'empresa i enforteix en els treballadors/es el sentit de pertinença, mostrant als grups d'interès la cultura corporativa de l'empresa.

És important que els treballadors/es coneguin el codi de la seva empresa i el seu contingut i que sàpiguen que es fa seguiment i avaluació del mateix. A més, ha de ser d'obligat compliment per tots els treballadors/es. Als treballadors/res de nova incorporació se'ls hi facilitarà a l'hora de la signatura del contracte de treball.

Es planificaran sessions informatives/formatives per donar-lo a conèixer i la direcció de l'empresa ha de participar en aquestes sessions.

Es procurarà que els proveïdors/es de l'empresa i persones que

mantinguin relacions professionals amb l'empresa coneguin els aspectes del codi que els afecti i li demanarem un comportament d'acord amb els principis i normes establertes en el mateix.

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

D'acord amb la Llei d'Igualtat, totes les empreses han de vetllar per la **igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral** i han d'adoptar les mesures, prèvia negociació o consulta amb la representació dels treballadors/es, encaminades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes en l'empresa.

Una de les eines principals per evitar aquestes desigualtats i discriminacions és mitjançant el **Pla d'Igualtat**.

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe. El Pla fixa els objectius que volen aconseguir, les estratègies que s'han d'adoptar i les accions concretes que s'han de fer per aconseguir-los, així com eines per fer el seguiment i l'avaluació.

QUÈ ÉS EL BON GOVERN?

El **bon govern** s'ha convertit en una eina fonamental en les empreses per a combatre amb èxit les males pràctiques que posen en risc la reputació i la seva competitivitat.

La integritat, la transparència i la rendició de comptes son elements claus dels procediments i processos per dirigir, gestionar i controlar una empresa.

Quan parlem de bon govern parlem de:

1. Respectar els Drets Humans.
2. Treballar per la inclusió i la cohesió social.
3. Incorporar els valors ètics.
4. Fer complir les normes i procediments.
5. Rebutjar tractes de favor, regals.
6. Garantir la transparència de les actuacions i decisions.
7. Promoure mesures que garanteixin l'accés directe dels treballadors/es a través d'intranet i altres canals de comunicació.
8. Garantir privacitat amb relació a les persones.
9. Garantir la pluralitat.
10. Retre comptes anuals de la gestió de l'empresa.
11. Promoure el diàleg amb els agents socials.
12. Potenciar el compromís dels treballadors/es.

BIBLIOGRAFIA

- Rodríguez Cala A, et al. Responsabilidad social corporativa en los centros de la red hospitalaria de utilización pública de Cataluña. Gac Sanit. 2019. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.06.001>
- Rodríguez Cala a, et al. Responsabilidad social corporativa en los hospitales catalanes: ¿qué nos dicen sus webs?. Revista de Comunicación y Salud, vol. 7, pp. 13-28.
- <http://revistadecomunicacionysalud.org/index.php/rcys/article/view/106>
- Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf (observatoriorsc.org)
- guiarseconserva_castellano_9_0.pdf (dirse.es)
- Preguntas frecuentes (xunta.gal)
- Roadmap » La Responsabilidad Social Empresarial en 7 preguntas
- Responsabilidad Social Corporativa (RSC) / Social Compliance (tuv-sud.es)
- 40 preguntas de RSE para coordinadores del área - luisMARAM
- 45 preguntas para una auditoría de responsabilidad social | ExpokNews
- <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/el-valor-de-comunicar-la-rsc/>



GUIA PER INTEGRAR L'RSC

Aquesta guia pot ser d'utilitat per a les empreses que vulguin avançar en la integració de la RSC en el seu govern, estratègia i operacions.

1. Integrar la RSC en l'estratègia de l'empresa.

2. Assegurar que la missió, la visió i el valors de l'empresa són coherents amb els principis de RSC.

3. Nomenar una persona responsable de RSC.

4. Crear una Comissió de Responsabilitat Social Corporativa.

5. Elaborar els codis de conductes (codi de bon govern per al consell d'administració, codi ètic i de bones pràctiques).

6. Realitzar un Programa bianual de RSC.

7. Introduir la RSC en el quadre de comandament de l'organització.

8. Elaborar estàndards que recullin aspectes econòmics, socials i ambientals.

9. Dissenyar un pla de gestió de risc econòmic, social i ambiental.

10. Establir marcs de relació i plataformes de diàleg amb els grups

d'interès (WEB, intranet, butlletins, e-mails, xarxes socials, etc.).

11. Gestionar de manera responsables als proveïdors/es (publicar llistat de proveïdors/es).

12. Potenciar accions d'RSC.

13. Promoure accions d'intercanvi de bones pràctiques entre empreses.

14. Participar en fòrums, jornades i congressos que promoguin l'RSC.

15. Adherir-se a acords nacionals i internacionals d'RSC.

16. Publicar informes o memòries de sostenibilitat.

17. Integrar en els sistemes dels recursos humans els principis de la RSC.

18. Organitzar activitats formatives.

19. Disposar d'una bona política de comunicació.

20. Incloure en la retribució variable dels treballadors/es els objectius relacionats amb l'RSC.

21. Fomentar la igualtat i diversitat a l'empresa.



DEFINICIÓ DEL LLOC DE TREBALL DELS PERFILS PROFESSIONALS DE L'RSC

DESCRIPCIÓ DEL LLOC DE TREBALL TÈCNIC/A D'RSC

IDENTIFICACIÓ DEL LLOC:

COGNOMS I NOM:

TITULACIÓ:

CATEGORIA PROFESSIONAL:

EMPRESA:

DEPARTAMENT AL QUE PERTANY:

TORN DE TREBALL:

NOM DEL/LA RESPONSABLE IMMEDIAT:

LLOC SUSCEPTIBLE DE TELETREBALL:

No	Sí	Total	Parcial
----	----	-------	---------

CONEIXEMENTS: RSC, Ètica, Gestió de Projectes i de l'àmbit de l'empresa.

IDIOMES: Català, Castellà, Anglès nivell 1.

OFIMÀTICA: Word, Excel, Power Point, Outlook.

FORMACIÓ: Cursos d'RSC / Gestió estratègica / Tercer sector.

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS:

Treball en equip, compromís professional, flexibilitat i adaptació, comunicació, iniciativa i proactivitat i capacitat de negociació.

EXPERIÈNCIA MÍNIMA OBLIGATÒRIA REQUERIDA O DESITJABLE PEL LLOC DE TREBALL:

Dos anys.

Si l'experiència acreditada és inferior a l'obligatòria, es disposarà d'un mentor/a per garantir la correcta realització de les tasques.

IMPORTANT

La finalitat d'aquest formulari és recollir la informació necessària per elaborar la descripció del Lloc de Treball (d'ara en endavant, DLT), per tal d'identificar de forma objectiva les seves característiques i el desenvolupament com a professional.

RESPONSABILITAT BÀSICA:

Realitzar les activitats necessàries per a dur terme les línies d'actuació s'RSC de l'empresa incloent el suport tècnic metodològic i disseny, tant en els projectes interns com amb col·laboració amb tercers, sempre sota les directrius del director/a d'RSC.

Nº	NOM	DESCRIPCIÓ
F1	Responsabilitat Social Corporativa (RSC)	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolupament d'iniciatives d'RSC.• Redacció de l'elaboració de la memòria de sostenibilitat.• Participació en l'elaboració de plans relacionats amb l'RSC (pla d'RSC, pla d'igualtat, pla de gestió dels grups d'interès, etc.).• Seguiment i avaluació dels plans.• Coordinació del voluntariat corporatiu.• Organització d'accions de sensibilització de l'RSC.• Col·laboració amb el departament de comunicació en la redacció de notícies i publicacions de sensibilització de l'RSC.• Elaboració de la memòria de sostenibilitat.
F2	Reputació	<ul style="list-style-type: none">• Cerca i selecció de premis nacionals i internacionals.• Elaboració de la documentació a presentar a premis.• Redacció d'articles d'RSC per publicar.
F3	Projectes	<ul style="list-style-type: none">• Col·laboració en els projectes de la Direcció d'RSC.• Elaboració de documentació de seguiment i avaluació.• Coordinació de reunions.• Realització de millores.
F4	Suport a la direcció d'RSC	<ul style="list-style-type: none">• Donar suport a la direcció en l'elaboració de documentació i presentacions.
F5	Representar a l'empresa	<ul style="list-style-type: none">• Representar a l'empresa davant els/les professionals, a petició de la Direcció, així com participar en les comissions o grups de treball que es considerin.

DESCRIPCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

DIRECTOR/A DE RESPONSABILITAT SOCIAL EMPRESARIAL

IDENTIFICACIÓ DEL LLOC:

COGNOMS I NOM:

TITULACIÓ:

CATEGORIA PROFESSIONAL:

EMPRESA:

DEPARTAMENT / ÀREA:

TORN DE TREBALL:

NOM DEL/LA RESPONSABLE IMMEDIAT:

LLOC SUSCEPTIBLE DE TELETREBALL:

No	Sí	Total	Parcial
----	----	-------	---------

CONEIXEMENTS: Lideratge, RSC, Ètica, Gestió de Projectes i de l'àmbit de l'empresa.

IDIOMES: Català, Castellà, Anglès nivell 1.

OFIMÀTICA: Word, Excel, Power Point, Outlook.

FORMACIÓ: Màster o cursos postgrau en matèria d'RSC / Gestió estratègica / Lideratge / Tercer sector.

COMPETÈNCIES TRANSVERSALES:

Lideratge, treball en equip, compromís professional, flexibilitat i adaptació, comunicació, iniciativa i proactivitat, capacitat de negociació i de resolució de conflictes.

EXPERIÈNCIA MÍNIMA OBLIGATÒRIA REQUERIDA O DESITJABLE PEL LLOC DE TREBALL:

Mínim dos anys en càrrecs de direcció o d'RSC en empreses.

Si l'experiència acreditada és inferior a l'obligatòria, es disposarà d'un mentor/a per garantir la correcta realització de les tasques.

IMPORTANT

La finalitat d'aquest formulari és recollir la informació necessària per elaborar la descripció del Lloc de Treball (d'ara en endavant, DLT), per tal d'identificar de forma objectiva les seves característiques i el desenvolupament com a professional.

RESPONSABILITAT BÀSICA:

Liderar el model de gestió d'RSC en l'empresa. Alinear el Pla d'RSC amb l'estratègia de l'empresa, executar el Pla d'RSC integrant tots els grups d'interès, avaluar els objectius i els resultats aconseguits amb la implementació d'RSC.

Nº	NOM DE LA FUNCIÓ	CÀRREGA (%)
F1	Definir i dissenyar les polítiques i plans vinculats a l'RSC de l'empresa.	
F2	Recolzar a l'equip perquè puguin assolir els objectius establerts, i donar suport a la resolució dels problemes o dificultats relacionats	
F3	Formar part del comitè de direcció, prenent decisions, i donant suport pel seu acompliment, així com estar en relació amb altres directius i comandaments.	
F4	Promoure les aliances i gestionar les relacions amb empreses, entitats i administracions per establir acords i desenvolupar projectes.	
F5	Assegurar l'acompliment de les normatives i la política de qualitat corporativa en els projectes, vetllant pels processos d'acreditació i certificació, proposant plans de millora.	
F6	Representar a la institució davant els professionals de l'empresa i tercers externs.	
F7	Elaborar els informes de gestió i altra documentació de l'empresa en relació a l'RSC.	
F8	Promoure i liderar projectes estratègics per afavorir la corresponsabilitat dels professionals amb l'organització i assolir els objectius institucionals.	



BONES PRÀCTIQUES EMPRESARIALS EN RSC

Alemanya

1879

L'ECONOMIA COL-LABORATIVA

Alemanya funciona en base a l'economia col·laborativa amb els centres especials de treball que aporten mà d'obra i amb els/les apicultors, dels quals en selecciona la mel.

Per explicar el seu funcionament, la marca fa el símil amb la mel, que prové de l'economia col·laborativa entre el món vegetal i el món animal, entre la flor i l'abella. (*)

(*) Les flors tenen una necessitat: expandir-se i multiplicar-se i han aconseguit fer-ho a través dels insectes. Per fer-los venir, els fan un regal: els regalen nèctar. Són hidrats de carboni, energia. És un excedent de les flors i l'abella en té per alimentar-se ella. L'abella amb aquest nèctar fabrica mel. L'abella converteix el nèctar en mel dins del seu cos i després a l'arna, on es produeix un procés d'evaporació. Se l'empassa, hi posa uns enzims, que treballen amb la sacarosa del nèctar i la desdoblen amb sucres senzills.

CREAR SINERGIES, PER POL·LINITZAR L'OPINIÓ PÚBLICA

El tarannà d'Alemanya **és treballar en sinergia amb altres institucions i empreses del territori**. Alguns exemples són: el Monestir de les Avellanès, el Centre d'Observació de l'Univers, el Centre Tecnològic Forestal de Solsona o l'IRTA, per exemple, pel que fa al sector públic.

També **promou vincles amb empreses privades** com Grup Pastoret, Ratafia Portet de la Pobla, Vinagres Badia, Cal Valls, OliCastelló, entre altres, a partir de les quals n'han sorgit nous productes o noves experiències.

A nivell associatiu està vinculada amb Pimec (Ben Fet) o amb el Cluster Catalunya Gourmet, entre altres.

També promou iniciatives amb artistes del territori com l'Art i Torró de col·lecció.

Totes aquestes accions formen part de la **pol·linització de l'opinió pública** per conscienciar so-

bre la importància de les abelles i mostrar nous paradigmes de la mel, el dolç natural.

L'ACOMPLIMENT DELS ODS EN EL DIA A DIA DE LA MARCA



Fi de la pobresa

Alemany té ubicat el seu centre de treball a Os de Balaguer, al peu del Montsec, un territori que es troba en **risc de despoblació**. L'activitat econòmica que hi genera l'empresa repercuteix directament en l'entorn més immediat.



Fam zero

Només comercialitza mel d'apicultors/es de la península Ibèrica. És una mel molt seleccionada en origen d'apicultors/es de confiança que treballen amb criteris de **sostenibilitat**. A més, col·labora habitualment fent **donacions a bancs d'aliments**.



Igualtat de gènere

De les 25 persones que treballen a la seva

seu central, a l'obrador d'Os de Balaguer (La Noguera) un 60% són dones. D'aquesta forma promou afavorir i promoure la **igualtat de gènere** a la seva plantilla. Des de fa uns anys ha implantat l'**horari intensiu i flexible**, una mesura amb la que promou la **conciliació** de la vida laboral i personal.



Energia

Alemany es troba en ple procés de transició cap al **subministrament elèctric sostenible** d'una companyia que ofereix un servei i té uns valors respectuosos amb el medi ambient.

Així mateix, en els seus processos de producció ha iniciat una substitució progressiva de materials com el plàstic per altres menys contaminants i més sostenibles. Paral·lelament, genera l'energia per escalfar la caldera per elaborar el torró amb **biomassa** (closca d'ametlles). Compta amb **plaques solars** per escalfar l'aigua que s'utilitza en el mateix procés.



Promoure el creixement econòmic, sostenible, inclusiu i sostenible

En el marc del seu projecte 'L'Univers Alemany', reivindica la **no robotització dels processos industrials**. Col·labora amb quatre Centres Especials de Treball (CET) del Tercer sector de les Terres de Lleida. Així, ocupa **60 persones amb altres capacitats**.

Per altra banda, col·labora en actes culturals i curses esportives per tal de promoure una vida sana físicament i activa intel·lectualment, basada en l'energia natural de la mel.



Producció i consum responsable

Alemanya, prioritza els **productors/es de proximitat** en l'aprovisionament de matèries primeres i en el tracte amb els proveïdors/es. Treballar des de l'obrador d'O's de Balaguer amb empreses sostenibles i properes és la seva humil aportació a la reducció de la petjada de carboni i a la rebaixa de la generació de CO² amb un transport més eficient.

POTENCIANT LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL O TRASTORN MENTAL

Si per a una persona sense dificultats afegides, arribar a aconseguir una feina pot ser un procés costós i una fita important a la vida, per una persona amb discapacitat el fet de poder arribar a tenir un lloc de treball remunerat és una part molt important que li permet gaudir d'una vida plena, **amb els mateixos drets, deures i oportunitats** que la resta de les persones.

Al llarg del temps, el model d'atenció de les persones amb discapacitat ha anat canviant, passant d'un model de beneficència i assistencial a tenir un paper més proactiu dins de la societat en general i en el món laboral en particular.

La **inserció de persones amb discapacitat o trastorn mental** suposa avançar i millorar la nostra societat, tot afavorint la **cohesió** i la **sostenibilitat** d'aquesta i generant riquesa al territori.

Les persones amb discapacitat que treballen tenen una imatge més positiva d'elles mateixes, més autoestima, major reconeixement social i tenen sentiment de sentir-se part d'un grup social: les persones treballadores.

El fet de poder anar a treballar cada dia, els obre la possibilitat de desenvolupar qualitats humanes relacionades amb l'àmbit i l'assoliment de diferents habilitats socials; establir relacions interpersonals i socials, guanyar autonomia personal, assolir certes quotes de poder de decisió, tenir la possibilitat d'escollir depenent de les seves capacitats i preferències i tenint en compte les conseqüències de les seves decisions (auto-determinació).

Rebre un salari, els obre noves oportunitats en quant a la **millora de la qualitat de vida pròpia** i de les seves famílies, ja que els permet poder optar a realitzar un ventall d'activitats d'oci i desenvolupament personal que no es

podrien permetre si no comptessin amb aquests ingressos.

EL CENTRE ESPECIAL DE TREBALL

Els Centres Especials de Treball (CET) són empreses que **asseguren un treball remunerat a les persones amb discapacitat i en garanteixen la seva integració laboral.**

El treball és un **dret** i un mitjà de desenvolupament personal i social, amb el que s'afavoreix activament la **igualtat d'oportunitats** de les persones amb majors dificultats d'ocupabilitat.

L'objectiu d'aquests centres és productiu, com el de qualsevol altra empresa, però la seva funció és social. Els CET's tenen com a finalitat assegurar un lloc de treball remunerat i la prestació dels serveis d'ajustament personal i social que requereixen les persones amb discapacitat. Això vol dir que necessiten complementar amb diferents nivells de suport aquells aspectes de la seva vida on presenten més dificultat per gestionar-se o desenvolupar-se per elles mateixes.

L'àrea empresarial d'Aspros compta amb 4 empreses o Centres Especials de Treball (CET):

Parcs i jardins

Serveis ambientals i jardineria sostenible

FemCàtering

Serveis de càtering saludable

Servilògic

Muntatge industrial, manipulats i envasats

Tecnolucions

Servei de recollida de documentació confidencial i de residus, porta a porta per a empreses

Els nostres Centres Especials de Treball ofereixen feina i estabilitat a més de 170 persones amb discapacitat intel·lectual o trastorn mental, que d'aquesta manera perceben un sou i això les permet viure de manera independent de les seves famílies i bastir un projecte de vida autònom en societat.

Per altra banda, molts dels nostres treballadors i treballadores col·laboren activament o són els que sustenten gran part de la seva economia familiar.

Una de les majors preocupacions de l'empresa del mercat ordinari és la productivitat, la qualitat i la sostenibilitat. Aquesta preocupació és compartida amb els CET's, els quals també treballen amb les mateixes premisses de mercat, oferint un seguiment i suport al treballador/a amb discapacitat, per part de la fundació, i fent que el rendiment i l'impacte de la feina realitzada pels nostres treballadors/es repercuti positivament a les empreses que ens contracten.

Seguim el procés que es fa en qualsevol altra selecció de personal, es busca el perfil més adequat per tal d'optimitzar el temps que haurà de tenir per aprendre la feina, la rendibilitat, la constància, etc. i si algun aspecte és millorable es posen tots els mitjans adequats perquè sigui així.

INCORPORA: GUIA D'EMPRESES RESPONSABLES DE LLEIDA

El **programa Incorpora** de la Fundació de l'obra Social "la Caixa", va començar el seu recorregut l'any 2006, amb el clar objectiu

de que les persones més vulnerables, puguin retornar al mercat laboral i trobar un lloc de treball.

A Lleida i comarques, actualment som 10 entitats que duem a terme el programa, sent **Aspros l'entitat coordinadora** que lidera el programa.

Durant 16 anys han estat 1.300 empreses de Lleida i comarques les que hi han confiat. I la seva col·laboració ha permès donar oportunitats laborals a persones vulnerables. Podem parlar de diferents col·lectius: persones amb discapacitat física i intel·lectual, joves, dones que han patit violència de gènere, aturats de llarga durada, malalts/es mentals, etc. Concretament, al llarg del 2020 hem atès 2400 persones de les quals 910 han trobat feina.

A partir de la prospecció empresarial del territori i l'elaboració d'**itineraris personalitzats d'orientació laboral** a les persones que atenem, fem la **intermediació laboral** que passa per l'acollida, l'orientació, la formació, la selecció, la preparació i finalment la inserció laboral, la fita final del programa, a més a més dels beneficis que això suposa per l'empresa i també per la societat.

Aportant valor a les empreses

A continuació, compartim els diferents beneficis que gaudeixen les empreses col·laboradores del programa:

- Disposem d'una **borsa de candidats/es** formats i preparats per començar a treballar.
- Posem a disposició el **Servei de Preselecció de persones per a empreses a Cost 0**, amb el total finançament de l'Obra Social "La Caixa". Doncs, facilitem els perfils més adequats a les necessitats de les empreses amb la finalitat de fer un bon encaix entre oferta i treballador, un Job-Match.
- Cobrim les baixes per malaltia o vacances d'una manera ràpida i entre totes les entitats del grup. El **treball en xarxa** fa que puguem presentar a les empreses els millors candidats/es per les ofertes laborals.
- **Evitem l'alta rotació** de treballadors/es amb la finalitat d'haver d'ensenyar contínuament.
- El personal tècnic fa la **intermediació laboral** de les persones usuàries, a qui ja les coneix prèviament i les ofereix un seguiment personalitzat per a què aquest Job-Match, sigui el més ajustat possible. Val a dir que el

nostre tret diferenciador és que coneixem a les persones abans de presentar-les a les ofertes de treball i prèviament hem fet un treball de preparació amb elles. Posteriorment, un cop han començat a treballar, també fem un **seguiment post inserció** acompanyant tant al treballador/a com a l'empresa.

- **Facilitem informació** sobre adaptacions al lloc de treball per a persones amb discapacitat.
- Fem **formació a mida** per tal de preparar als treballadors/es en competències tècniques i transversals. Aquesta s'acompanya de pràctiques a fi que les empreses puguin conèixer als futurs treballadors/es en el mateix lloc de treball i en el moment que hi ha una vacant, les empreses les poden contractar.
- **Assessorem a les empreses** de les bonificacions i ajudes vers la contractació. Per tal que aquestes es puguin beneficiar de les diferents bonificacions que hi ha per la contractació de: persones amb discapacitat, majors de 45 anys, joves, dones que han patit violència de gènere, entre d'altres.
- Facilitem que les empreses amb més de 50 treballadors, amb el compliment de la **Llei General**

de la Discapacitat (LGD), antiga LISMI, contractin persones amb algun tipus de discapacitat.

- Informem de les **clàusules socials** als contractes de serveis públics.
- Ajudem a què les empreses puguin assolir el valor de la **RSE** (Responsabilitat Social Empresarial). A més, també **col·laborem en la consecució dels ODS 8, 10 i 17** en el marc de la integració sociolaboral.
- L'empresa compta amb un equip de tècnics/ques professionals que li fa costat un cop contractada la persona, fent un seguiment post inserció, tot **acompanyant a la persona i a l'empresa durant els primers mesos de la inserció laboral**.

No només és l'empresa o l'empresari/a qui pot obtenir beneficis. La persona inserida, és a dir, la persona que ha trobat feina, experimenta un canvi substancial a la seva vida i depenent del col·lectiu, aquest canvi encara es més notori, sobretot de les persones amb discapacitat.

Quan una persona no té feina, no treballa. Sovint, aquesta no se sent realitzada, útil, i aquest fet afecta directament en la seva

autoestima i autoconcepte, tot provocant una profunda tristesa, impotència, frustració, ràbia... Fet que pot requerir de l'ajuda de professionals i que la persona es vegi obligada a acudir a teràpia. Quan les persones que es troben en aquesta situació troben feina, tota aquesta tristesa, impotència, frustració, ràbia... desapareixen i les persones es poden focalitzar en la feina que estan desenvolupant i en fer-la el millor possible. Estan motivades i disposades a l'aprenentatge per oferir tot el que el seu lloc de treball requereix. Doncs, **“la millor medicina és treballar”**.

La feina, el mantenir-se ocupat i sentir-se útil, la relació amb la resta, fer una tasca on et sentis realitzat/da i valorat/da, és l'activitat que realment necessiten les persones amb discapacitat per desenvolupar tot el seu potencial i ajudar a la societat a ser millor.

Per les seves famílies també es molt important veure-les felices, els hi dona molta tranquil·litat el fet de saber que d'alguna manera inicien el camí de la seva pròpia independència, de cara al futur i al dia de demà.

Així doncs, el **programa Incorpora** proporciona un **win to win**, ja que tots els agents participants

donen i reben i, com a resultat, tots i totes guanyen.

FUNDACIÓ ASPROS I LES EMPRESSES: CREEM RESPONSABILITAT SOCIAL

Els motius poden ser diversos:

- **Desgravació Fiscal** de la col·laboració amb una entitat social.
- Aportem un **testimoni de superació personal** que es pot vincular fàcilment amb la superació, els valors i la missió de cada empresa.
- **Aplicació dels ODS i la Responsabilitat Social** d'una manera directa al territori.
- Us ajudem amb el **compliment legal de la Llei General de Discapacitat (LGD)** i de gestió de residus i confidencialitat.
- **Som altaveu** de la vostra Responsabilitat Social davant la comunitat.

Què aportem?

- **Transparència i impacte immediat.** Les empreses volen saber, veure i participar amb la seva col·laboració i cada cop és més habitual que vulguin participar in situ del projecte finançat, participar en l'evolució del

mateix i esdevenir ambaixadors de l'entitat.

- **Aportem una relació professional i propera.** Transparència i tenir sempre la mateixa persona de contacte.
- **Resoldre necessitats comunicatives.** L'entitat produeix notícies sobre la col·laboració per ambdues webs i xarxes socials a favor de l'augment de la presència en els mitjans de comunicació.
- **Una experiència “win to win”.** Per una vinculació directa amb l'entitat i la seva acció social o la bona experiència de la vinculació de la direcció i els empleats i empleades.
- **Solucions i suport per a l'empresa facilitant-li serveis gratuïts a canvi de la col·laboració.** Assessorament en RSC i en contractació de persones amb discapacitat LGD, reduccions fiscals, selecció de personal, etc.
- **Creació de nous negocis amb valor social.** Coneixement del sector fent tàndem amb el sector privat = CREACIÓ DE NEGOCI amb VALOR SOCIAL, AMBIENTAL I ECONÒMIC.

ALIANÇA EN L'RSC DE LES EM-PRESES DE LLEIDA

- **Assessoria en RSC:** facilitem assessorament a la petita i mitjana empresa que vol començar a treballar la seva RSE. Els passos per començar, diagnòsi i eines per començar a treballar, estudi de materialitat, objectius i indicadors.
- **Voluntariat social corporatiu:** el voluntariat consisteix a facilitar la mobilització del talent, temps i energia del teu equip en favor d'una acció solidària, a favor del desenvolupament social i de les persones que hi participen. Disposem de diverses activitats adaptades per participar en projectes socials de la fundació. A mida amb RR.HH i amb un programa de valors de superació i innovació.
- **Jornades d'empresa:** activitats dirigides per fomentar valors de l'empresa, compromís i treball en equip. Organització de jornades exclusives de formació i motivació per equips de treballadors/es: sessions de "team building", dinàmiques de grup i activitats diverses realitzades a la pròpia entitat de la mà de professionals reconeguts/des en la gestió del talent i la motivació dels recursos humans.
- **Xarxa Empresa Solidària:** donació vinculada a un projecte compartit i a un retorn d'imatge. Avantatges fiscals del 40%. Permet la participació en el projecte, si es vol, per part de l'empresa.
- **Servei d'inserció laboral:** servei Incorpora. Comptem amb una borsa de treball que connecta als/les professionals amb la necessitat de l'empresa. Contractació bonificada. Servei sense cost per a les empreses.
- **Creació de noves línies de negoci conjuntes amb impacte i valor social.**



ECONOMIA CIRCULAR: L'EXPERIÈNCIA DE TRANSFORMAR RESIDUS EN PRODUCTES AMB VALOR AFEGIT

DEFINICIÓ

“És un **model econòmic alternatiu, reparador i regeneratiu**, que pretén aconseguir que els productes, components i recursos en general mantinguin la seua utilitat i valor en el temps, reduïnt el consum de recursos i la generació de residus.”

Vanessa Prieto-Sandoval, Carmen Jaca i Marta Ormazábal, 2017

REFERÈNCIES ALS ODS EN L'ESTRATÈGIA D'ECONOMIA CIRCULAR DE L'ORGANITZACIÓ

Els ODS presenten l'**economia circular** com un model que possibilita el creixement econòmic d'una manera sostenible, cercant el màxim aprofitament dels recursos i evitant la degradació del medi ambient.

Tot i que podem relacionar tots els ODS amb l'economia circular, el més directe és el 12, Consum i producció responsables; li seguirien el 7, Energia neta i assequible i el 13, Acció climàtica.

INICIS EN L'ECONOMIA CIRCULAR

Forma part de la nostra missió, visió i valors d'empresa. Impacta als nostres grups d'interès. És un tema estudiat en la matriu i mapa de materialitat.

L'any 2016 ho vam formalitzar per escrit, arran d'una subvenció. Vam establir una estratègia en economia circular i sostenible que se sustenta en 3 pilars: econòmic, ambiental i social.

Aquesta estratègia consta de 3 fases:

Fase 0: Diagnosi de circularitat.

Fase 1: Full de ruta de sostenibilitat-circularitat.

Fase 2: Implementació del full de ruta de sostenibilitat-circularitat.

ALGUNS PRINCIPIS DE L'ECONOMIA CIRCULAR

- Utilització de materials i substàncies respectuoses amb el medi ambient.
- Respecte a la diversitat.
- Pensament sistèmic.

NIVELL D'IMPLEMENTACIÓ

El nostre nivell d'implementació és **MICRO** perquè és en l'àmbit de la nostra empresa. Tot i que com estem parlant d'un procés, anem cap al nivell **MESO**, perquè ja ho estem intentant implementar amb altres empreses. Si ens centrem en el desenvolupament de ciutats o territoris que es regeixen sota els principis de l'economia circular, estariem parlant de **MACRO**.

DOCUMENTS NORMATIUS RELACIONATS AMB L'ECONOMIA CIRCULAR QUE AJUDEN EN LA IMPLEMENTACIÓ

- **Norma ISO 14001 Sistemes de Gestió Ambiental.** Es tracta d'un model basat en PHVA (PLANIFICAR, FER, VERIFICAR I ACTUAR). De millora contínua, segueix una estructura d'alt nivell (ANY 2009).

- **Norma ISO 26000 de Responsabilitat Social.**
- Adhesió al **Programa d'Acords Voluntaris de l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic del Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya**, amb l'Objectiu de reduir les nostres emissions de gasos d'efecte hivernacle des del compromís, la voluntarietat, el rigor i la transparència (ANY 2015).

MODEL D'ECONOMIA CIRCULAR



FINALITAT DE LA IMPLANTACIÓ

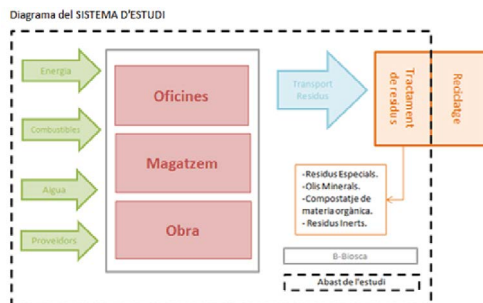
- Optimitzar recursos.
- Minimitzar l'extracció de recursos verges.
- Utilitzar fonts d'energia renovables.

PROCÉS DE DESENVOLUPAMENT DE L'ESTRATÈGIA DE CIRCULARITAT- SOSTENIBILITAT

- Diagnosi: anàlisi Cicle Vida Organització (3 blocs: Magatzem, Oficines, Obra).
- DAFO.
- Redacció Pla estratègic.
- Accions.
- Implantació (CANVAS).
- Comunicació interna i externa.

DIAGNOSI

- Recorregut dels diferents proveïdors/es fins a les instal·lacions.
- Consums d'aigua i electricitat dins de cada instal·lació.
- Consum de combustibles i quilometratge dels vehicles assignats a cada instal·lació.
- Transport i tractament dels residus produïts.



CATÈGORIES D'IMPACTE UTILITZADES DEL MÈTODE RECIPE 2016 MIDPOINT (H)

CATEGORIA D'IMPACTE	UNITATS	ACRÒNIM
Escalfament global	kg CO2 eq	EG
Reducció de l'ozó estratosfèric	kg CFC11 eq	ROE
Acidificació terrestre	kg SO2 eq	AC
Eutrofització	kg P eq	EU
Esgotament de recursos abiòtics	kg Cu eq	ERM
Esgotament de recursos fòssils	kg oil eq	ERF
Consum d'aigua	m ³	CA
Ús del sòl	m ³ a crop eq	US

Tractament de residus, causa principal de l'impacte produït a Obra.

Tractament de residus especials: té més impacte a totes les categories d'impacte excepte a la US, ROE i CA.

Categoria ERM: +90%

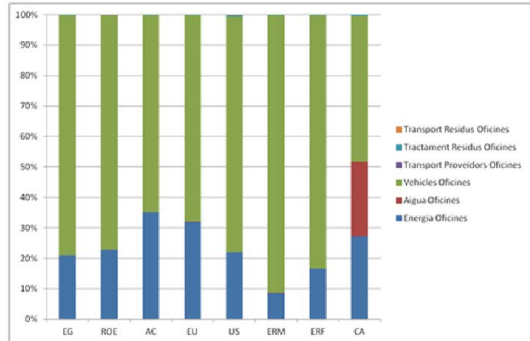
Compostatge de la matèria orgànica:

Categoria US: supera 50% de l'impacte

Categoria ROE i CA: s'apropa al 80%

Vehicles, transport dels residus i l'energia consumida són els tres següents aspectes que tenen més importància en aquest cas.

Perfil ambiental conseqüència de l'activitat realitzada a les oficines de B-Biosca



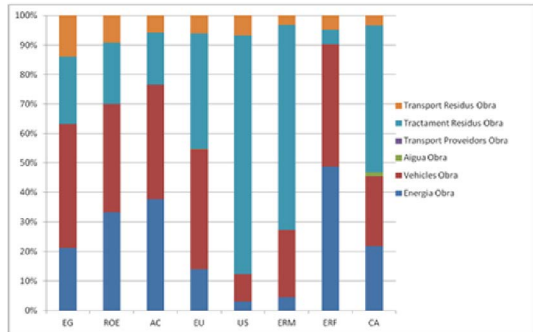
Element que més contribueix, quilometratge dels vehicles assignats a aquesta localització

- Categoria AC: + 65%
- Categoria ERM: fins a un 90%

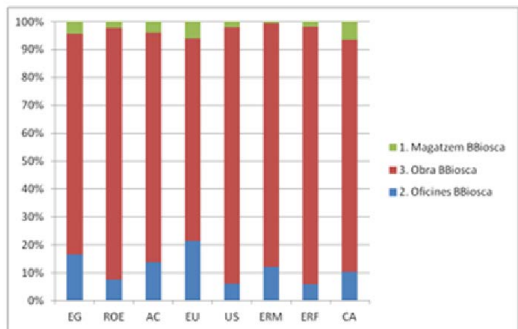
Següent element consum d'energia (energia elèctrica)

- Com Categoria AC: com a màxim 35%

Perfil ambiental de l'activitat en obra



Perfil ambiental de B-Biosca dividit en tres centres productius

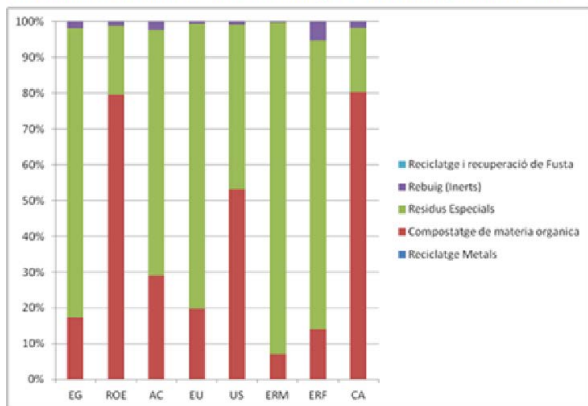


Magatzem: cap categoria d'impacte > 10%

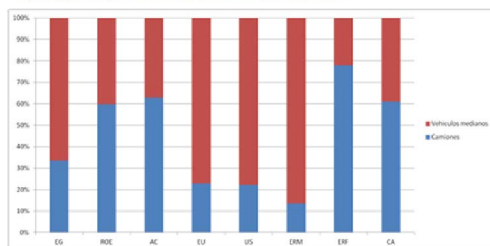
Oficines: impacte 5% - 20%

Obra: impacte > 90% categoria ERF

Perfil ambiental dels diferents tractaments de gestió dels residus generats a l'Obra



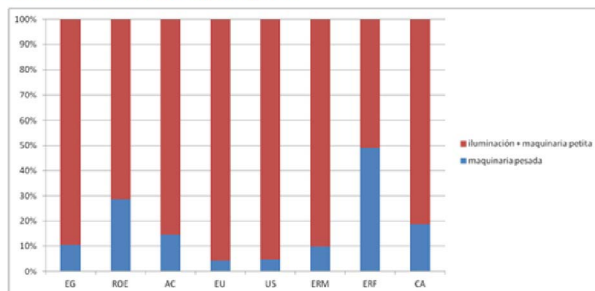
Impacte produït pels vehicles utilitzats a les obres de B-Biosca



Impacte provocat pels vehicles (diferències molt grans entre categories):

- Diesel consumit pels camions
Categoria ERF: quasi un 80%
- Diesel consumit pels vehicles mitjans, com furgonetes i altres vehicles comercials
Categories EU i US, més impacte

Perfil ambiental del consum d'energia al magatzem



Consum d'energia: Electricitat utilitzada (il·luminació i maquinària petita) té més impacte que el diesel a totes les categories d'impacte.

- Categories EG i ERM: electricitat suposa un 90% de l'impacte, en front al 10% corresponent al diesel utilitzat com a combustible a la maquinària pesada.
- Categories EU i US: la importància del diesel és encara menor
- Categoria ERF: impacte equivalent

En el cas del **transport de residus**, la **quantitat** de material transportat (àrid per a reutilització) té **més rellevància** que la **distància** recorreguda pels vehicles.

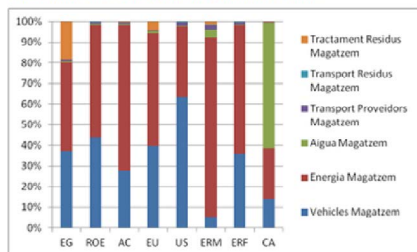
Obres: majoria d'activitat, major impacte ambiental per la **gestió dels residus especials** i el consum de combustibles dels diferents vehicles que s'utilitzen.

Oficines: impacte molt petit dins del conjunt del sistema. Principals

elements: **vehicles utilitzats i energia consumida**.

Magatzem: no es produeixen grans impactes ambientals en comparació amb el total d'impactes produïts per l'organització. Principals elements: **energia consumida (il·luminació), maquinària petita i combustibles (maquinària gran i altres vehicles utilitzats)**.

Perfil ambiental de l'activitat del magatzem de B-Biosca



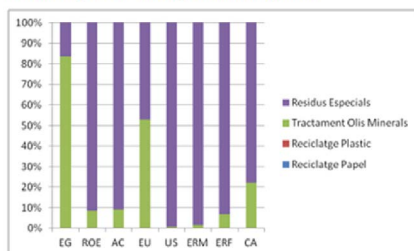
Elements de més importància:

- **consum energia**
 Categoria CA: poc més 20% de l'impacte total
 Categoria ERM: > 80%
- **consum dels vehicles** corresponents a aquest centre
 Categoria ERM: quasi 5%
 Categoria US: + 60% impacte total

El tractament de residus a les instal·lacions del magatzem:

- Categoria EG: quasi 20% amb respecte el total
- Categoria US: no arriba a 5%

Perfil de la gestió de residus generats al magatzem



La gestió de residus especials és el procés que més contribueix en 6 de les 8 categories considerades

- Categoria CA: quasi un 80%
- Categories US i ERF: fins a un 98%

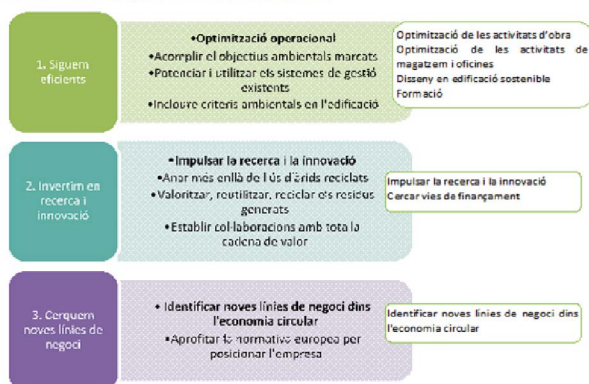
Tractament d'olis minerals té un impacte:

- Categoria EG: + 80%
- Categoria EU: + 50%

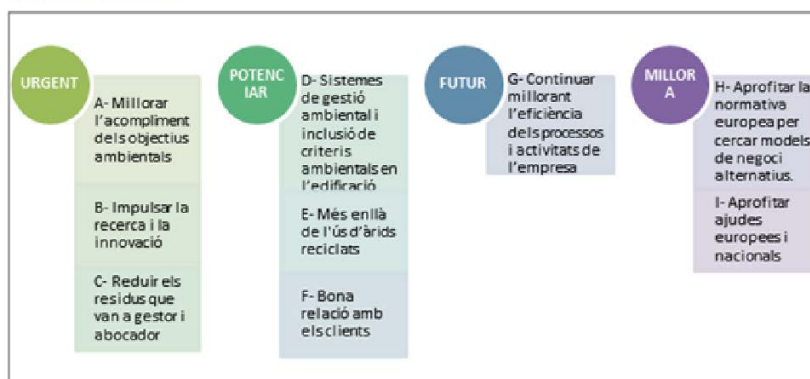
Pla estratègic



Línies estratègiques, objectius i línies de treball proposades












Resum de l'anàlisi DAFO



Acció

NOM ESTRATÈGIA: 3. NOVES LÍNIES DE NEGOCI	
LÍNIA DE TREBALL: ESTABLIR UN MERCAT SECUNDARI DE MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ	
ACCIÓ Nº: 3.1	NOM: CREAR UNA PLATAFORMA D'INTERCANVI/VENDA DE MATERIAL
DESCRIPCIÓ	
<p>Dins el marc del que s'anomena l'economia col·laborativa, la tecnologia digital hi juga un paper fonamental, ja que permet definir noves línies de negoci, més flexibles i a l'abast de tothom, on es posen en contacte venedors i compradors, cadascun amb les seves necessitats corresponents.</p> <p>En aquest marc, ja existeixen empreses dedicades a la recuperació, reparació i revenda de material de construcció i residus de demolició a través de plataformes on-line. Aquestes plataformes permeten ensenyar els productes disponibles i establir punts de compra-venda molt senzills.</p> <p>La proposta passa perquè BBiosca desenvolupi una plataforma de compravenda de material de construcció, el qual podrà provenir de les pròpies obres, o es podrà adquirir a altres empreses del sector.</p> <p>Aquesta acció va alineada amb el protocol de gestió de residus que planteja la UE, que parla de millorar la separació dels residus en origen, aportar noves opcions de processament i tractament d'aquests residus, i de creació de mercats secundaris de materials de demolició.</p>	
BENEFICIS	
<p>Es generaran beneficis econòmics a mig-llarg termini, conseqüència de la recuperació i venda de material de construcció i demolició.</p>	
DURADA APROXIMADA	
<p>Per a aquesta estratègia cal fixar uns objectius de desenvolupament a mitjà termini i de recuperació de beneficis a llarg termini.</p> <p>La cultura d'aquest país, així com el desconeixement d'aquest tipus d'iniciatives poden dificultar-ne la implementació i acceptació. És per això que es preveu un desenvolupament total de l'acció a mig-llarg termini.</p>	
OBSERVACIONS	
<p>És estudi tècnic necessari:</p> <ul style="list-style-type: none">- Analitzar altres iniciatives similars.- Identificar les necessitats de la plataforma.- Plantejar el desenvolupament de la plataforma (informàtic, disseny, legislatiu,...)- Definir el missatge comunicatiu per donar a conèixer la plataforma	
<p>Costos aproximats d'aquest estudi tècnic: 6.000€- 15.000€</p>	

CANVAS

<h3>Aliances clau </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quins són les seves aliances clau? Qui són els seus proveïdors clau? Quins recursos principals obtenim de les diferents aliances? Quines activitats realitzen? <p>MOTIVACIONS PER ALIANCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimització i economia Reducció del risc i incertesa Adquisició de recursos particulars i activitats 	<h3>Activitats clau </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quines activitats ajudarien a aconseguir la proposta de valor? Canals de distribució? Com crearies noves formes de capital humà, natural i financer? <p>CATEGORIES</p> <p>Producció</p> <p>Resolució de problemes</p> <p>Plataforma/Networking</p> <hr/> <h3>Recursos clau </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quins recursos clau necessita la proposta de valor? Com tornaries un equip multidisciplinari a través de l'organització? Com es duna a terme la connectivitat? Quins canals de distribució cal tenir en compta? Quina relació amb els clients cal establir? <p>TIPUS DE RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Físics Intel·lectuals Humans Financers 	<h3>Proposta de valor </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quin és el vostre producte o servei? Quin valor s'aporta al client? Quin problema ajuda a solucionar? Quins són els grups d'interès a qui serveix? Com es comunica la filosofia darrere de l'empresa? <p>CARACTERÍSTIQUES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Noves Personalitzat Discreu Preu Reducció de cost/risc Accessibilitat Conveniència 	<h3>Relació amb els clients </h3> <ul style="list-style-type: none"> Com connectar els clients amb altres actors implicats? Quins s'han establert? Com estan integrats amb la resta del model de negoci? Com atraure, captar i fidelitzar-los? <p>EXEMPLES</p> <ul style="list-style-type: none"> Assistència personal Self-service Autonomització del servei Assistència personal <hr/> <h3>Canals de Distribució </h3> <ul style="list-style-type: none"> A través de quins canals s'arriba als clients? Com s'hi arriba actualment? Quins funcionen millor i/o són més eficients? Com redissenjaries la relació amb la cadena de subministrament? <p>FASIS DE CANAL: Conscienciació, Anàlisi, Compra, Entrega, Post- compra</p>	<h3>Segmentació de clients </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quins seran els principals consumidors de la proposta de valor? Qui són els clients principals? <p>Mercat de massa</p> <ul style="list-style-type: none"> Mercat de nívol Segmentat Diversificat
<h3>Despeses </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quins són els costos inherents més importants al model de negoci analitzat? Quins recursos clau són els més cars? Quines activitats clau són les més cares? <p>ÉS EL MÈTODE MÉS AVANT? basat en el cost / basat en el valor</p> <p>CARACTERÍSTIQUES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Canals físics (patrimoni, lloguers, etc.) Economia d'escala Economia de gamma 		<h3>Ingressos </h3> <ul style="list-style-type: none"> Quin valor paguen actualment? Com paguen actualment? Com ajudaria el teu model de negoci a crear altres tipus de capital? Capital Humà, social o natural? Com la creació de valor impactaria favorablement en el teu desenvolupament futur? <p>TIPUS: Venta, subscripció, llicència, publicitat, etc.</p> <p>PREU FIX: Llista de preus, dependent del producte, dependent del segment de vents, del volum, etc.</p> <p>PREU DINÀMIC: Negociació, mercat temps real, etc.</p>		

COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

Mitjançant la nostra web, píndoles formatives, la nostra Memòria de Sostenibilitat, etc.

ACCIONS AL MAGATZEM

Tenim cura de tots els nostres vehicles, que contaminin el mínim i redueixin el seu impacte ambiental. Sempre que tenim la possibilitat, deixem els camions a les obres on han de treballar de forma continuada per evitar el moviment innecessari dels camions.

Disposem de furgonetes de diferents característiques per adaptar-les a les diferents situacions. Per exemple, obres d'enderroc on és necessari que diferents operaris disposin de furgonetes de fins a 9 places per a que viatgin tots/es junts i d'aquesta manera evitar el consum i l'impacte que generaria portar més d'una furgoneta. Planifiquem rutes de manera que els vehicles aprofitin el seu recorregut en la cadena de distribució del producte o servei.

Quant a la cadena de distribució hem reduït la distància entre els nostres punts habituals. Fa 2 anys entre la zona d'acopi de material d'obra i de contenidors hi havia

aproximadament 15km. Avui en dia, els contenidors i els materials d'obra els podem trobar just al solar del costat del magatzem, el que ens redueix el consum i l'impacte ambiental i a l'hora ens redueix temps, optimitzant tot el procés.

Cada any reportem a l'oficina de canvi climàtic la nostra petjada de carboni per tal de marcar-nos objectius de millora i minimització d'emissions.

Un dels nostres objectius a curt termini és el de la **instal·lació de punts de recàrrega elèctrica** i poc a poc anem incorporant **vehicles més sostenibles** a la nostra flota.

ALTRES ACCIONS DE MILLORA MEDIAMBIENTAL

Actualment estem instal·lant **plagues solars fotovoltaïques** per tal d'aprofitar l'energia solar i utilitzar-la per a la futura flota de vehicles elèctrics i generació d'electricitat al Magatzem.

ACCIONS A LES OBRES: GESTIÓ DELS RESIDUS

En la fase de redacció de projecte incorporem l'**Estudi de Gestió**

de Residus en que s'identifiquen i quantifiquen els diferents residus que es generaran en l'obra i quin tractament rebrà cada residu.

Posteriorment es redacta el **Pla de Gestió de Residus** que identifica totes aquelles accions de minimització/valorització a tenir en consideració en l'obra per poder reduir la generació de residus.

En certes obres, es pot reaprofitar en la mateixa obra gran part dels residus matxucant el material petri o ceràmic que es genera. D'aquesta manera el residu es converteix en àrid reciclat. Això s'aconsegueix amb la matxucadora mòbil que disposa l'empresa.

Separem els residus per la seva tipologia: metàl·lics, fusta, banals, petris/ceràemics,... També es té en compte la perillositat del residu i si necessita un tractament especial, com el cas del fibrociment.

La separació dels residus es pot fer en diferents fases i en funció de la tipologia del residu es realitza abans de l'enderroc mecànic o després. Per tant, a vegades és necessària una selecció prèvia dels residus abans de l'enderroc.

Cada residu té un gestor específic. Els residus perillosos van a abocadors de residus especials de classe

III. Els residus metàl·lics es valoritzen. Els residus de fusta van a gestors específics i els residus inerts de la construcció (ceràmics, petris,...) els portem a la planta de reciclatge.

MATXUCADORA: VALORITZACIÓ DELS RESIDUS DE RUNA DE LA CONSTRUCCIÓ

Tot el que es construeix prové de matèries primes que s'extreuen de la natura. Aquests recursos són finits i la seva extracció cada vegada és més costosa.

Per aquests motius, la runa provinent del món de la construcció es pot **reciclar** per poder tornar a introduir la runa al mercat com a **àrid reciclat**.

El servei de reciclatge es realitza amb un equip mòbil que podem desplaçar a l'obra. Aquest equip mòbil és una matxucadora que consta d'una tolva d'alimentació on s'introdueix la runa, aquesta passa per la trituradora i la converteix en àrid que es pot tornar a utilitzar en la mateixa obra.

MATERIAL RECICLAT - MATERIAL VALORITZAT / SUBPRODUCTE

Els materials detectats amb més potencial d'aprofitament, tant per qualitat com per concurrència, són bigues de fusta, baranes, piques, banyeres i altres elements amb un valor afegit degut a la seua antiguitat. També són aquests els materials que més es venen.

La vida és un cercle,
tot retorna.

ACTUEM!



LA RESPONSABILITAT SOCIAL INTEGRADA EN CADA DECISIO

Des del primer dia, a Borges International Group treballem contínuament per fer realitat la nostra ambició: adoptar un model de negoci que generi un impacte positiu a consumidors/es, clients, proveïdors/es, empleats/des i a la comunitat en general a través dels nostres productes. Volem oferir una **alimentació saludable, contribuint al desenvolupament sostenible i creant valor compartit per als nostres grups d'interès.**

Aquesta forma de pensar defineix les nostres actuacions i la nostra presa de decisions estratègiques de grup. Amb tot el que fem, perseguim sempre afavorir el **benestar social, la salut, l'equilibri ambiental i el progrés econòmic de forma sostenible.**

CONTRIBUCIÓ A L'AGENDA 2030

En línia amb el nostre compromís de desenvolupar la nostra activitat de manera responsable, el

Grup ha identificat aquells Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) sobre els quals tenim un major impacte i per tant podem fer una major contribució.

L'ODS 8 “Treball decent i creixement econòmic” contempla les diferents accions que duem a terme per garantir el benestar dels/les nostres professionals, treballant des del respecte als drets laborals i vetllant pel compliment dels Drets Humans en tota la nostra cadena de valor, fet que ens permet continuar avançant cap a un creixement just, sostenible i inclusiu.

L'ODS 12 “Producció i consum responsable” ens porta a gestionar tota la nostra cadena de valor, des de la producció de la matèria primera en les nostres finques o la relació amb la nostra cadena d'aprovisionament, fins al transport, la logística, la fabricació, i la comercialització dels nostres productes, així com la innovació i el disseny dels nous llançaments,

sota criteris de sostenibilitat i tenint en compte el seu impacte.

L'ODS 17 “Aliances per aconseguir els objectius” més que un objectiu és el mètode per arribar a la resta d'ODS. És l'actitud i la forma amb la qual hem de desenvolupar la nostra activitat, creant aliances i amb els nostres grups d'interès. Som conscients que sense la col·laboració de tots els agents econòmics i socials la resta d'Objectius de Desenvolupament Sostenible no s'aconseguiran.

Tot i que aquests són els 3 ODS principals que definiran la nostra estratègia, indirectament també exercim un paper actiu en la consecució d'altres objectius derivats de la nostra activitat. Com per exemple l'**ODS 15 (Vida d'ecosistemes terrestres)** al qual contribuïm a través de plans de preservació de la biodiversitat a les nostres finques, o l'**ODS 7 (Energia assequible i no contaminant)** amb l'ús d'energies renovables en els nostres centres de producció.

COM CONVERTIR L'RSC EN UNA EINA ESTRATÈGICA D'EMPRESA

ANÀLISI DE MATERIALITAT I DIÀLEG AMB ELS GRUPS D'INTERÈS

Per conèixer les expectatives dels nostres grups d'interès, es fan **anàlisis periòdiques de materialitat**, on es porta a terme un procés participatiu per conèixer els assumptes materials o rellevants relacionats amb la sostenibilitat derivats del desenvolupament de la nostra activitat.

L'última anàlisi ens ha ajudat a definir el **Pla Estratègic d'RSC** i ens permet entendre quines són les expectatives, necessitats i temes clau que identifiquen els nostres stakeholders.

A la consulta hi van participar representants dels grups d'interès implicats en l'organització com són les persones treballadores, empreses proveïdores, accionistes, clients, consumidors/es, administració i direcció de l'empresa.

Després d'un procés d'identificació, participació i consulta, finalment vam obtenir el següent mapa de materialitat. Per treballar-lo, hem agrupat els temes materials de la matriu resultant en **tres grans pilars estratègics que seran la base del nostre Pla Estratègic d'RSC**: Agricultura

Responsable, Gent Compromesa i Productes Sans i Sostenibles, que s'explicarà en el següent apartat. Cada un dels tres pilars cobreix les diferents fases i processos de la nostra cadena de valor.

La majoria de temes materials tenen un impacte directe o indirecte pràcticament en totes les fases de la nostra cadena de valor (les millores sostenibles en el camp conduiran, per tant, a uns productes més sostenibles, per exemple). Per aquest motiu, com els diferents temes materials són transversals en diferents àrees i fases, per fer

una correcta gestió els enfoquem i gestionem des del pilar on té més impacte, assignant així un lideratge en un àmbit concret i fixant objectius de desenvolupament i solucions a curt, mitjà i llarg termini.

S'integren, per exemple, tots els temes industrials i de processos com la gestió de l'energia, traçabilitat o el packaging en el pilar de Productes Sans i Sostenibles, i els temes vinculats a condicions laborals i conciliació gestionats des del pilar de Gent Compromesa.



PLA ESTRATÈGIC D'RSC

El Pla estratègic d'RSC és l'eina que ens permet avançar cap a la missió i visió de l'empresa. Aquest s'ha elaborat a partir dels resultats del diàleg amb els nostres grups d'interès, a través de l'anàlisi de materialitat, i s'estructura en 3 pilars: Agricultura Responsable, Gent Compromesa, Productes Sans i Sostenibles.

Objectius estratègics

- Fer compatible la pràctica agrícola amb la preservació de la biodiversitat.
- Reduir els impactes en la cadena de subministrament.
- Avaluar els nostres proveïdors/es d'acord amb criteris ESG.
- Definir, difondre i emplenar codis de conducta i polítiques d'aprovisionament sostenible.

Àmbits de treball

- Preservació de la biodiversitat.
- Gestió dels recursos naturals.
- Transició i eficiència energètica.
- Economia circular i gestió de residus.
- Millores de productes amb atributs sostenibles.
- Relació amb la cadena de subministrament.
- Sensibilització i formació ambiental.

Agricultura Responsable

Aquest primer pilar estratègic de Borges International Group abasta la gestió de les nostres pròpies finques, així com la col·laboració amb els proveïdors/es del sector agrícola i els serveis externs que afecten altres punts de la cadena de subministrament del Grup, com el transport i la logística, per garantir que la compra i el subministrament de matèries primeres es realitzen sota **criteris sostenibles**.

Gent Compromesa

Aquest bloc contempla la gestió de la part més humana i social de l'empresa. La relació amb els nostres treballadors/es, la nostra gent, els nostres col·laboradors/es i les nostres comunitats. Garantim el **benestar** i el desenvolupament dels professionals que formen part de Borges, vetllant diàriament per

la igualtat, la diversitat i unes condicions laborals justes. També contribuïm al desenvolupament de les comunitats on treballem i, en general, amb el món en què vivim, ja que entenem que el desenvolupament sostenible només és possible si avancem en col·laboració amb els nostres stakeholders.

Objectius estratègics

- Fomentar els Drets Humans en tota la nostra cadena de valor.
- Assegurar una ocupació de qualitat, decent, inclusiva i segura.
- Reforçar la comunicació interna i externa a través de canals i comunicacions efectives.
- Generar un impacte social positiu i contribuir al desenvolupament de la comunitat.
- Integrar l'ètica i la bona conducta en la presa de decisions.

Àmbits de treball

- Salut i seguretat dels treballadors/es.
- Desenvolupament professional.
- Condicions laborals i conciliació.
- Política de DDHH.
- Impacte social i comunitat.
- Comunicació interna i participació.
- Ètica empresarial.
- Compliment normatiu i Compliance.

Productes Sans i Sostenibles

Conscients de la influència que tenim sobre la nostra clientela i consumidors/es, som responsables de la **promoció d'un estil de vida saludable a través dels nostres productes**, els quals s'han de caracteritzar per ser sostenibles en tots els sentits des de la seva re-

ciclabilitat fins als seus beneficis nutricionals. En aquest sentit, dins d'aquest pilar gestionem tant la política nutricional i saludable dels nostres productes com la forma amb què s'elaboren i es processen en els nostres centres productius, la nostra gestió ambiental, energètica o de residus.

Objectius estratègics

- Aplicar contínuament millores nutricionals en els nostres productes i fomentar bons hàbits alimentaris a través dels mateixos.
- Passar d'una visió lineal de la producció a una circular.
- Reduir el malbaratament alimentari en tota la cadena de valor.

Àmbits de treball

- Productes amb atributs saludables.
- Millores de productes amb atributs sostenibles.
- Gestió dels recursos naturals.
- Transició i eficiència energètica.
- Economia circular i gestió de residus.
- Malbaratament alimentari.

PERQUÈ VENIM D'ON VENIM I PEL VINCLE QUE TENIM AMB ELS NOSTRES ORIGENS I EL NOSTRE TERRITORI, ESTEM COMPROMESOS PER NATURALESA

www.compromesospernaturalesa.cat



UN ECOSISTEMA COOPERATIU

DEL GEN COOPERATIVISTA A UNA ECONOMIA CIRCULAR

GRUP COOPERATIU Fruits de Ponent assenta les seves bases en el **COOPERATIVISME**. Des dels seus inicis, el Grup ha tingut molt presents els set principis COOPERATIUS que va fixar l'**Aliança Cooperativa Internacional**: l'adhesió voluntària de tothom qui configura el grup; la gestió democràtica per part dels socis i sòcies i la màxima participació i elecció en els òrgans de govern; l'autonomia i la independència en la presa de decisions per part dels socis/es; l'educació i la formació de tots els i les integrants; la cooperació entre cooperatives i l'interès per la comunitat.

Aquests fonaments tan sòlids han marcat el recorregut del Grup, segueixen avui tan vius com en els seus inicis i expliquen la forma en què actualment entenem la **RESPONSABILITAT SOCIAL** i la **SOSTENIBILITAT**, dos conceptes que

suposen una forma de continuïtat respecte als valors cooperatius.

EL PACTE MUNDIAL DE NACIONS UNIDES

L'any 2012, el Grup Cooperatiu signa, com a empresa, el **Pacte Mundial de les Nacions Unides** i es compromet a aplicar els deu Principis del Pacte Mundial per a empreses relacionats amb la defensa dels drets de les persones, la dignitat del treball, la protecció del medi ambient i l'ètica empresarial. Des d'aquell any, el Grup ha continuat renovant el seu compromís anualment.

LA XARXA PER A L'AGENDA 2030

L'any 2017, el Grup fa un pas endavant en entrar a la **Xarxa Espanyola per al Pacte Mundial**, en què s'integra en el grup agroalimentari, que treballa activament per un **sector agrari sostenible** pel que fa a tres pilars: les persones, el planeta i la viabilitat futura de l'activitat cooperativa. L'any 2019, la **Direcció General de Fruits de Ponent** és escollida re-

presentant al si del Comitè Executiu de la Xarxa.

Aquestes passes fan que la Cooperativa assumeixi els **objectius de desenvolupament sostenible (ODS)** com a part de la seva estratègia empresarial i els integri en el seu dia a dia. En primer lloc, fent **pedagogia** amb els seus **GRUPS D'INTERÈS** sobre què són i com s'han d'acomplir en l'àmbit local i fins i tot personal, i, en segon lloc, treballant alguns dels 17 ODS de forma transversal i reportant-ne els resultats a la Xarxa Espanyola del Pacte Mundial mitjançant **informes de reporting**, que la mateixa Xarxa valida, i també a través de la **certificació SGE21**, la norma europea que permet implantar un sistema de gestió ètica i responsable.

ACCIONS MESURABLES

Des de l'any 2019, el Grup treballa diversos ODS relacionats amb:



ODS 1 i 2

El Grup Cooperatiu compta amb convenis amb entitats que treballen per un **repartiment just i organitzat d'aliments per a col·lectius en situació de risc**. Per exemple, amb el Banc d'Aliments, al qual destina cada any fruita fresca, suc de fruita i oli perquè els faci arribar als esmentats col·lectius.

També destina aliments a entitats del tercer sector, com Càritas i altres entitats de beneficència locals.

ODS 3

El Grup promou **una alimentació saludable entre la població infantil**, i fer pedagogia en aquest sentit forma part d'algunes de les accions que porta a terme la Fundació Fruits de Ponent mitjançant convenis amb escoles, entitats esportives i centres mèdics, com l'IRB Lleida.

ODS 5

El Grup compta amb un **pla d'igualtat** i amb una comissió que aplega empresa i treballadors/es i que treballa per aconseguir objectius tangibles en aquesta direcció: des de la igualtat de salaris home-dona en les mateixes categories professionals fins a protocols interns contra qualsevol forma

d'assetjament o desigualtat per raó de sexe.

ODS 6

L'ús **eficient i sostenible de l'aigua** inclou un seguit d'actuacions, algunes de les quals en treball conjunt amb grups d'experts de la Universitat de Lleida i de l'IRTA: des d'una agricultura de precisió —al camp— fins a sistemes que permetin la reutilització de l'aigua —a la central industrial.

ODS 7

En els darrers dos anys s'ha promogut un gir cap a una **energia neta** amb la implantació de **plaques fotovoltaïques** als teulats de les seues cooperatives del Grup. Avui tenim uns 4.000 panells solars que produeixen una potència de fins a 1,8 MW. Aquesta energia serveix per alimentar l'activitat industrial i els excedents que en resulten es posen a disposició dels socis/es a preus assequibles. Igualment, per contribuir a una energia neta per a l'ús dels vehicles, s'han instal·lat **carregadors elèctrics** a les seues del Grup i a les estacions de servei Ramell, i s'està actualitzant la flota amb l'adquisició de **vehicles 100% elèctrics**.

ODS 17

La **intercooperació** és en si un principi cooperatiu que el Grup fomenta entre el seu entorn per aconseguir enfortir sinergies en un sector molt debilitat per la globalització, els mercats comercials de grans distribuïdors i la nova realitat que comporta el canvi climàtic. Aquesta col·laboració cooperativa permet també treballar per al relleu generacional al camp.

Persones, planeta i viabilitat futura de la Cooperativa: sobre aquests principis pivota el treball que fa Fruits de Ponent per ser una cooperativa que aportí (junt amb els seus grups d'interès) el seu gra de sorra a la societat.

Una frase que ens agrada repetir darrerament ho defineix:

El que és bo per al planeta ho és per a Fruits de Ponent.

A banda dels ODS, la **responsabilitat social** també ens ve marcada pel **Marc Estratègic d'Alba**, el full de ruta que volem seguir en els propers anys i que ens marca les accions i objectius estratègics.

Destaquem en aquest llibre dues iniciatives que ens agradaria compartir en relació amb la transparència i el bon govern.



En el **marc estratègic** hi són representats alguns dels ODS comentats anteriorment com també els principals vectors que defineixen la RSC: l'econòmic, ambiental, social i de bon govern.

Els nostres serveis estan liderats per **la figura del gestor/a** i d'un equip capaç d'**autogestionar-se** amb l'objectiu de ser més **eficients**. A partir d'una sèrie d'eines de seguiment, el gestor/a amb el seu equip es marca els seus ob-

TRANSPARÈNCIA I BON GOVERN

UNA ORGANITZACIÓ CENTRADA EN LA PERSONA

L'any 2008 es va començar a implantar un nou model organitzatiu més flexible, amb gran nivell d'adaptabilitat i alhora que permetés certa agilitat en la presa de decisions amb l'assessorament de l'empresa Hobest.

jectius a seguir i els passos necessaris per aconseguir-los. També gestiona el seu propi pressupost i amb l'acompanyament de l'equip directiu pren les seves pròpies decisions en benefici de les persones, el servei i de l'entitat.

- Aquest sistema organitzatiu basat en l'**autogestió dels equips** fomenta el **repartiment de responsabilitats**, la implicació en la presa de decisions, es potencia el millor de cada professional i s'afavoreix el seu creixement dins l'associació.
- Fomentem la **participació de les persones i professionals** en les decisions que afecten el futur de l'entitat. Com per exemple definir un full de ruta: el marc estratègic "Alba 2020 - Som motor de canvi".

Implantem la Planificació Centrada en la Persona a tota l'organització, gràcies al procés participatiu entre els equips i famílies, un canvi a l'hora d'entendre i atendre les persones. Així doncs hem començat a treballar per **àrees i projectes transversals** i hem creat la figura del **facilitador/a**, un/a professional que acompanya i facilita les eines a les persones amb discapacitat perquè puguin assolir els seus somnis i objectius. La voluntat d'aquesta

nova metodologia i organització és poder oferir a les persones un **pla d'atenció individualitzat** en sintonia amb les seves necessitats i acompanyar-los per tal d'aconseguir-los.

Cadascuna de les diferents àrees té un/a **referent d'àrea** que dinamitza i gestiona els diferents equips de l'entitat potenciant tant l'autonomia de gestió i decisió d'aquestes segons les seves particularitats, així com de representar-les en l'òrgan directiu del Grup Alba. Dins de l'àrea de serveis comuns, els i les responsables de cada servei també estan representats a l'equip directiu de l'entitat.

En temps de dificultats com és el cas de la pandèmia de la COVID19 aquest model organitzatiu ens ha permès obtenir respostes ràpides a problemes urgents. Els serveis i àrees han donat solucions i els equips, acostumats a treballar de manera més flexible i autònoma, s'han empoderat encara més per tirar endavant el servei i els projectes.

En una organització com la que té Alba és imprescindible la **confiança**, la **transparència**, **saber delegar** i el **treball en equip** perquè tot l'engranatge funcioni.

És per això que la **participació** es converteix en un hàbit indispensable. Els equips tenen els seus espais de reunió i participació i durant l'any se celebren diferents plenàries dels/les gestors dels serveis i àrees (una seixantena) per avaluar i fer seguiment dels projectes. Un espai per compartir nequits i marcar les línies a seguir.

Aquest model de governança ens ha permès la creació d'un **conveni laboral propi** que s'ajusta a la realitat de la nostra organització i serveis, i que ens ha permès eliminar algunes desigualtats existents en els diferents convenis que ens marcava l'administració.

El nostre model organitzatiu també ens ha permès obrir-nos al territori, treballar més en xarxa amb altres entitats i aprofitar al màxim els nostres propis recursos i els que ens ofereix el territori.

BALANÇ SOCIAL 2020^{xes}

Transparència: Ens posem a prova amb el Balanç Social

Com a eina de transparència i avaluació de l'entitat realitzem anualment el **Balanç Social** que impulsa la **Xarxa d'Economia Social i Solidària**. Una enquesta anònima que es

passa a tots els i les professionals i que recull també altres dades relacionades amb l'entitat.

A través d'aquesta eina s'avalua el nivell de satisfacció dels treballadors/es en diferents àmbits i la salut de l'entitat a nivell econòmic, social i ambiental.

A través del Balanç Social ens posem a prova. Els resultats de l'enquesta es comparteixen després amb els treballadors/es i suposa una **eina de transparència** molt interessant per detectar les millores a fer i els punts forts com a entitat.

Pel que fa a la **responsabilitat social** la treballem des de diferents àmbits, però un dels més importants és la de promoure la **inserció laboral de les persones amb discapacitat** a través de les diferents activitats empresarials del Centre Especial de Treball i la inserció a l'empresa ordinària. Sense dubte, el treball és un dels àmbits que aporta més impacte en la vida de les persones.

Des d'Alba promovem també la responsabilitat social en les empreses i els hi oferim la possibilitat de crear aliances en RSC. Des de la contractació dels serveis del CET que oferim a particulars, les empreses i administracions: netja, bugaderia, jardineria, cafe-

teria, restaurant, serveis de lleure i menjadors escolars, un obrador de galetes o lots de Nadal.

Una xarxa d'empreses amb ànima

El 2019 vam crear la **Xarxa d'Empreses Sòcies**, una manera d'exercir la **Responsabilitat Social** amb l'establiment d'una **aliança** que té impacte en les persones, però també en l'empresa i en la pròpia entitat.

L'empresa col·labora en els nostres projectes amb una **aportació anual** per garantir la seva sostenibilitat, millorar els recursos que oferim i, en definitiva, per multiplicar les oportunitats per a les persones i fomentar un territori més inclusiu i compromès. Durant l'any intentem buscar projectes on les empreses sòcies hi puguin participar i establir lligams amb l'entitat. Des d'accions de voluntariat corporatiu a iniciatives socials com

el calendari solidari.

Des del Grup Alba oferim un reconeixement especial en forma de

Segell de la Xarxa d'Empreses Sòcies que identifica la comunitat empresarial que en forma part.



Aquest segell acredita la col·laboració de l'empresa amb les persones perquè puguin disposar dels suports necessaris per tenir una vida digna, inclusiva i el més autònoma possible.

Oferim també visibilitat del projecte que repercuteix positivament en la imatge de l'empresa tant a nivell extern amb la seva clientela o proveïdors/es com a nivell intern amb els seus treballadors/es.

Cada any elaborem una memòria de la Xarxa on recollim quin ha estat el seu impacte en les persones i fem un retorn a les empreses perquè puguin veure i compartir la importància de formar-ne part.

En definitiva, a través de la **Xarxa d'Empreses Sòcies** estem construint un **grup d'empreses amb ànima** que tenen ganes de transformar el món que els envolta començant pel seu propi territori i generar un impacte positiu en les persones que hi viuen.

Perquè és responsabilitat de tots i totes ser motor de canvi!



m MAHOU SANMIGUEL

SOSTENIBILITAT

EL NOSTRE SOMNI ÉS CONVERTIR-NOS EN UN REFERENT ACTIU EN SOSTENIBILITAT PER AL SECTOR DE GRAN CONSUM

La **Sostenibilitat** ha guiat la nostra manera de pensar i fer des dels nostres orígens, fa més de 129 anys. Dia a dia, treballem per fer que el nostre **Marc Estratègic de Sostenibilitat “Som 2020”** sigui més tangible, a través de 20 fites de negoci que ens permeten avançar de manera decidida per convertir-nos en un referent actiu en aquest àmbit pel sector de gran consum.

El **Marc Estratègic de Sostenibilitat 2020** no tindria sentit sense la seva aportació a la consecució dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**. Una totalitat de 17 compromisos signat pels països membres de les Nacions Unides i que té com a objectiu principal aconseguir un món més just. Des del nostre paper en la societat ens comprometem a través d'una sèrie d'accions que aposten per la consecució dels següents ODS:

SOM INNOVACIÓ

Creiem en la importància de l'origen i les formes d'obtenció dels nostres recursos, cuidant la nostra cadena de valor per aconseguir que el nostre procés de producció sigui el més just possible, respectant el medi ambient i vetllant per la salut i el benestar de les persones.



Prestem atenció a tot el cicle de vida dels nostres productes: des del cultiu de les matèries primeres amb què s'elaboren fins al disseny del packaging que els conté.

Per això, centrem la nostra activitat en tres àmbits: la **reducció i compensació del consum de recursos naturals**, la **utilització de materials i envasos sostenibles**, i la **promoció de la salut i el benestar**.

Aquests són els ODS als quals contribuïm:

RECURSOS NATURALS

1 Reduirem un 10% la nostra petjada de carboni

- Des de 2017 hem reduït un **6,1%** la petjada de carboni. Hem ampliat el termini a 2025 per reduir el 10%.
- Posem en marxa **projectes de recuperació de bafs** en els nostres Centres de Producció.
- Des de 2016 hem reduït un **9,3%** les emissions de CO² a la nostra flota pròpia.
- Comptem amb la **certificació Leed Gold** a la nostra seu corporativa.
- El **99%** de la malta i el **40%** del llúpol provenen d'Espanya.

- El **93%** dels nostres **proveïdors/es** són **locals**. Produïm a Espanya generant riquesa equivalent a l'**0,2% de l'PIB espanyol** i **21.985 llocs de treball** a través de tota la cadena de valor.
- Comptem amb un **Manual d'Agricultura Sostenible** i amb un **Mapa d'Agricultors d'Ordre a Espanya** per conèixer la traçabilitat del nostre producte.
- Comptem amb la **1a Estrella Lean & Green Europe** que acredita que hem reduït un 23% les emissions de CO² de la nostra activitat logística, un ambiciós compromís que hem complert en menys de tres anys.

2 Comprar 100% energia verda i promoure projectes d'autogeneració

- Tota l'**energia** que vam comprar en els nostres centres de producció és **100% verda**.
- Impulesem l'**eficiència energètica a través d'acords de col·laboració** que ens permeten reduir emissions de CO².
- Acord de col·laboració amb **Verallia**, líder europeu en la fabricació d'envasos de vidre, per aprofitar l'energia residual que es genera en la fosa del vi-

dre per emprar-la en el procés d'elaboració de la cervesa, disminuint en un 60% les emissions de CO².

3 Reduir 10% el consum d'aigua per a 2025

- Al 2019 es va reduir el consum d'aigua un **1,15%** respecte a 2018 i un **17,42%**, respecte al 2011.
- Portem a terme iniciatives per a la correcta utilització d'aquest recurs i **campanyes de sensibilització** per a tots els/les nostres professionals.
- Ens unim a l'aliança **StepByWater** pel '**Decenni Internacional per a l'Acció, Aigua per al Desenvolupament Sostenible**'. Gràcies a aquesta iniciativa estudiarem com posar solució als reptes de futur d'un bé tan crucial com escàs, l'aigua.

ENVASOS I MATERIALS

4 Materials dissenyats amb criteris sostenibles: reciclats, reciclables i amb millor gramatge

- Estem realitzant pilots de **gots reutilitzables i biodegradables**.

- Hem dissenyat un **manual de PLV** per orientar els nostres equips en la selecció de materials més sostenibles i implantar-se de manera gradual.
- Les nostres terrasses són **100% reciclables i 100% reutilitzables**. Amb la Fundació Valora recuperem i donem una segona vida a les terrasses més deteriorades.
- El 56% de les terrasses instal·lades estan fabricades, fins un 20%, de **material reciclat**.
- El 60% dels para-sols instal·lats en els/les nostres clients **absorbeixen substàncies nocives**.
- Estem impulsant programes pilot per a la utilització de **gots reutilitzables i biodegradables** en esdeveniments i amb els/les nostres clients.
- El **99,9%** dels residus que generem es valoritzen i es reutilitzen per a altres processos: **Mahou San Miguel és RESIDU 0**.
- Comptem amb un **manual d'esdeveniments sostenibles**.

5 50% de PET reciclat, un 70% de vidre reciclat i un 100% de cartró sostenible en els nostres envasos

- Tots els nostres envasos són **reciclables** i el 38% és **retornable**.
- Tot el cartró que utilitzem en el nostre packaging és **sostenible**.
- **Solán de Cabras** és la primera marca d'aigua en la qual tots els seus envasos compten amb un **50% de PET reciclat**, excepte el format 0.5cl que està feta per **PET 100% reciclat**.
- Les ampolles de color topazi tenen un **70% de vidre reciclat**.
- El 48% del consum de cervesa es realitza en format barril, sense envasos d'un sol ús i **sense generar residus**.
- Eliminem les anelles i el retràctil de plàstic de forma integral de les nostres marques: San Miguel Magna, San Miguel Radler, San Miguel Selecta, Mahou Radler, Mahou Sense Gluten, Mahou Maestra i Alhambra Especial.
- Un **84%** dels envasos que van a hostaleria són **retornables**.
- El **65%** del vidre de color verd és **reciclat**.

- Les nostres llaunes són **100% reciclables infinitament** i hem reduït un 35% el seu pes.

SALUT I BENESTAR

6 Llançament de productes enfocats a la salut i benestar

- La nostra família de productes compta amb les **aigües funcionals** Solán de Cabras Repair, Antiox i Defence.
- San Miguel Eco és la primera **cervesa ecològica** del mercat espanyol.
- Comptem amb referències **Sense Gluten** al nostre portafoli: Mahou Cinco Estrellas Sense Gluten i San Miguel Sense Gluten.
- Comptem amb referències **Sense i 0,0** com la nostra Mahou Sense, Mahou 0,0 Torrada, Alhambra Especial Sense, San Miguel 0,0, San Miguel 0,0 Radler, San Miguel 0,0 Poma o Magna Roja 0,0 de San Miguel.

7 Participació el 80% dels/ les nostres professionals en programes de salut i benestar

- Tots i totes les nostres professionals compten amb **Cuidarme**, un portal en el qual compartim

consells, esdeveniments i iniciatives posades en marxa per l'àrea de Salut, Prevenció i Benestar.

- **Fomentem el [benestar físic i emocional](#)** dels i les nostres professionals a través de l'esport i iniciatives específiques com mindfulness, participació en carreres, etc.
- Som la primera companyia cervesera amb el **certificat d'excel·lència d'EFR (Empresa Familiarment Responsable)** que atorga la Fundació Másfamilia.

SOM COMPROMÍS

Tenim el focus en la cura de les comunitats i de la societat, donant suport des de la nostra posició a accions que millorin el benestar i el desenvolupament del nostre entorn, sent conseqüents amb les necessitats actuals.

Fomentem la **Sostenibilitat** també en la comercialització i el consum dels nostres productes. Estem compromesos amb aquesta fita, que no només implica la divulgació de la seva composició nutricional, sinó també l'assessorament en Sostenibilitat al canal d'Hostaleria i l'impuls a la mobilitat sostenible, entre d'altres aspectes.

Aquests són els ODS als quals contribuïm:

COMERCIALIZACIÓ I CONSUM RESPONSABLE

8 Foment del consum moderat

- Comptem amb **cinc principis de consum moderat** que integrem en tots els nostres esdeveniments, iniciatives comercials i centres de producció.
- Totes les nostres comunicacions comercials compleixen el **Codi d'Autoregulació Publicitari**.

9 Impuls de cadena de valor sostenible

- Hem col·laborat amb més de **250 proveïdors/es**.
- [Els nostres sistemes de fred són cada vegada més eficients](#).
- A través del nostre **Programa Avancem Junts**, formem a més de 300 dels nostres proveïdors/es i distribuïdors/es perquè integrin la **sostenibilitat** en els seus negocis.
- Hem desenvolupat una **Guia juntament amb la Xarxa Espanyola de Pacte Mundial**, en la qual recollim algunes de les bones pràctiques posades en

marxa pels nostres proveïdors/es i distribuïdors/es.

- Hem desenvolupat un **Decàleg de la Distribució Sostenible** contribuint a integrar els **Objectius de Desenvolupament Sostenibles (ODS)** en la cadena de valor de Mahou San Miguel.

MOBILITAT SOSTENIBLE

10 Flota pròpia 100% sostenible en cinc anys

- La nostra flota de l'ametlla de Madrid és 100% elèctrica.
- Tots els vehicles del nostre distribuïdor granadí Aldimer són elèctrics.
- Treballem perquè tota la nostra flota de vehicles de comercials i directius sigui sostenible mediambientalment.
- El 60% de la flota pròpia de Mahou San Miguel és sostenible a dia d'avui.

11 Suport a distribuïdors/es perquè incorporin vehicles sostenibles

- Donem suport als nostres distribuïdors/es perquè, progressivament, incorporin **vehicles sostenibles** a les seves flotes.

- El **52%** de la nostra divisió de distribució, Voldis, és **sostenible**.
- El **31%** de la flota de camions de Taisa és propulsada per **gas natural liquat (GNL)**.

COMUNITAT

12 Afavorir l'ocupació en col·lectius en risc d'exclusió

- La nostra Fundació Mahou San Miguel ha format més de 700 joves en risc d'exclusió social per facilitar la seva entrada al mercat laboral. El 85% ja compta amb un lloc de treball.
- Més de 600 professionals de la nostra Companyia cedeixen el seu temps en els nostres **programes de voluntariat**, donant suport a diferents causes socials.

13 Afavorir el desenvolupament social i el benestar de les persones a través de les nostres marques

Les nostres marques estan integrant la **sostenibilitat** en el seu dia a dia i estem treballant per avançar en aquest sentit de forma gradual a partir del 2020.

14 Protecció de la biodiversitat i la prevenció d'incendis

- [Col·laborem amb associacions com WWF](#) i promovem **campanyes de conscienciació per reduir l'impacte dels incendis**.
- Els i les nostres professionals col·laboren, mitjançant la nostra Fundació Mahou San Miguel, en la [neteja i reforestació dels entorns](#) en què estem presents.

SOM TALENT

Considerem a les persones en el centre. Apostem per les noves formes de treballar que busquen crear el millor entorn per als i les nostres professionals. Un espai on aportar valor i desenvolupar el potencial de les persones.

Com a companyia familiar, 100% espanyola, estem compromesos amb el **desenvolupament econòmic, social i cultural del nostre país**. Creem **ocupació directa en 11 comunitats autònomes**, donem suport a les empreses locals i impulsem iniciatives que aporten valor als/les nostres professionals i a tota la ciutadania.

Durant el passat any, més de 1.000 professionals de Mahou San Miguel van participar en mig

centenar d'activitats, dins del nostre programa **“Som Voluntaris”**, que van beneficiar a més de 6.000 persones.

Reforcem el nostre compromís amb la societat a través de la **Fundació Mahou San Miguel**, oferint oportunitats a col·lectius amb dificultats per accedir al mercat laboral, donant suport al talent i impulsant una educació en valors basada en l'oci saludable i l'esport.

Aquests són els ODS als quals contribuïm:

COL-LABORACIÓ

15 Foment de la cultura col·laborativa i impuls d'eines digitals

- Creem espais més oberts, col·laboratius i humans que permeten **millorar el benestar dels i les nostres professionals** i en els quals la Digitalització tingui un paper fonamental.

16 Tallers de co-creació per abordar els reptes de sostenibilitat en tota la cadena de valor

- [Donem suport als agricultors/es locals](#) perquè puguin desenvolupar la seva activitat de forma **sostenible** a través de programes específics per a ells i elles.

DIVERSITAT

17 5% de les incorporacions corresponen a joves que s'acaben de titular

- El 5% de les incorporacions a la nostra companyia correspon a **joves acabats/des de titular**.

18 Candidatures d'ambdós sexes en processos de selecció

- En tots els nostres processos de selecció hi ha **candidats/des de tots dos sexes**.

FLEXIBILITAT

19 Treball en remot per al 25% de professionals

- Més d'un 50% de professionals amb possibilitat de **treballar de manera flexible** ja ho fa.

20 35% de les vacants són cobertes amb talent intern

- Totes les nostres vacants es publiquen internament perquè els i les professionals creixin i es formen en diferents àmbits de forma **transversal**.

PLANS ESPECIALS

Som una empresa compromesa amb la societat, per això, en aquesta crisi sanitària provocada per la Covid-19, hem dut a terme decisions destinades a donar suport als col·lectius més afectats. A continuació, podràs descobrir el nostre paper davant aquesta situació.

PLA ESPECIAL DE SUPORT A L'HOTALERIA

Contribuïm amb el nostre esforç a **reduir l'impacte de la crisi de la COVID-19 en bars i restaurants**, ajudant-los a que la seva reobertura impliqui menors costos. Per això hem definit un **Pla de Suport Global a l'Hostaleria** i hem decidit reenfocar els nostres recursos, reconduint a aquest fi importants inversions previstes per a altres projectes. El resultat són **75 milions d'euros destinats a aquest pla de rescat**, el més ambiciós del sector, que inclou, entre altres, fer tres vegades més gran la inversió en terrasses.

#SALDREMOSJUNTOS

Principals iniciatives:

- Les nostres **quatre marques principals** (Mahou, San Miguel, Alhambra i Solán de Cabras)

- s'uneixen per crear una **campanya conjunta** que escenifica aquest suport, sota el lema "**Somos Familia**". Cada marca ha col·laborat posant els seus recursos i elements publicitaris propis al servei d'aquesta campanya, que simbolitza la unió i el suport a l'hostaleria. A més, pretén visibilitzar a tots els col·lectius que han estat en primera línia per fer possible que el producte arribés als punts de venda.
- De manera simbòlica, també separem els logos tant corporatius com de marques de forma temporal, sumant-nos al repte de **#The200challenge** per conscienciar de la importància de la distància social per la prevenció de la Covid-19.
 - La nostra **plataforma Rentabilbar** s'ha convertit en una font fidedigna i actualitzada sobre les últimes novetats de la pandèmia i la seva incidència en l'hostaleria. A través de la plataforma, que ha duplicat la seva base de subscripcions durant aquest període, els hostalers/es han pogut conèixer les diferents mesures públiques i ajudes al sector, formació enfocada a la gestió dels seus negocis i assessorament legal.
 - Hem posat en marxa **mesures per ajudar a la higienització dels establiments hostalers**. D'aquesta manera, a través del nostre Servei Tècnic hem realitzat la **desinfecció de totes les instal·lacions d'aixeta** al que se suma el lliurament d'**elements de prevenció** (mascaretes, guants pels cambriers/es, panells de comunicació pels consumidors/es i dispensadors de gel hidroalcohòlic) fent més fàcil la tornada a l'activitat.
 - També hem posat en marxa "**Ahora Más Que Nunca**", una **plataforma de finançament col·lectiu**, on els consumidors/es poden adquirir de manera anticipada les consumicions dels seus hostalers/es favorits, una manera més de donar suport als establiments tant durant el seu tancament com en els mesos posteriors.
 - A través del nostre negoci de Distribució Pròpia, **Voldis**, hem desenvolupat un **servei de comandes a domicili** per a la Catalunya, Balears, Madrid (certs barris), Múrcia i València, amb l'objectiu de portar els bars a casa. **Els 25.000 euros de beneficis obtinguts s'han destinat a diferents associacions d'hostaleria locals.**

- El nostre **Brew&Hub** ha posat en marxa una **iniciativa col·laborativa i solidària**, llançant una **cervesa craft** i donant suport a aquest segment, que també s'ha vist molt afectat per la crisi. **BARisBACK** és una cervesa molt especial i d'edició limitada que les 13 cerveseres artesanes participants van posar a disposició d'establiments hostalers i botigues especialitzades de tot Espanya, de manera **gratuïta**, amb l'objectiu de contribuir a la recuperació del sector craft i donar suport a l'hostaleria.

ALTRES INICIATIVES

- Hem donat més de **340.000 litres d'aigua mineral a Creu Roja i hospitals públics i privats** de tot el territori nacional, distribuint gratuïtament a través del nostre operador logístic Taisa i de la nostra distribució pròpia Voldis.
- Des de la nostra Unitat d'Aigües, s'han donat a la Federació Espanyola de Bancs d'Aliments (FESBAL) un total de **50.000 litres d'aigua** de Solán de Cabras i Fonteide.
- Hem transportat de forma altruïsta per al Banc d'Aliments més de **200 tones de queviu-**

res pels més necessitats/des i material sanitari des del Regne Unit a l'hospital de campanya instal·lat a IFEMA.



- Amb els nostres hostalers i hostaleres hem col·laborat també en iniciatives com **Food4heroes**, que lliura menjar i begudes al personal sanitari de diversos hospitals madrilenys. Participant també amb el nostre propi restaurant, El Sainet.
- Hem realitzat acompanyament telefònic a persones grans a través del programa **Adopta a un abuelo**, un total de 6.952 minuts d'acompanyament en aquests moments en què la solitud apressa als nostres ancians/es.
- Des dels nostres centres de treball s'han **donat equips de protecció individual (EPIS) a autoritats locals i sanitàries**: bates, gorres d'un sol ús, guants, ulleres de seguretat i altres instruments mèdics, com pulsòmetres o maneguets, per contribuir a pal·liar l'escassetat

de material sanitari en els moments més crítics de la pandèmia.

- El nostre centre de producció d'Alovera ha posat la seva tecnologia al servei de la societat, **utilitzant les nostres impressores 3D per produir equips de protecció individual (EPIS)** com pantalles de protecció visual, peces per respiradors i màscares amb filtre per a ús sanitari, gràcies a la iniciativa i creativitat del nostre equip.
- Hem cedit part de la capacitat dels nostres servidors industrials per a un projecte de **computació col·laborativa amb la Universitat d'Standford**, l'objectiu és simular la dinàmica de les proteïnes de la COVID-19 per buscar possibles tractaments.
- Hem donat **suport al sector del transport**, un col·lectiu imprescindible que ha resultat crucial per assegurar el proveïment durant els moments més crítics, lliurant-los un pack de menjar quan arribaven als nostres magatzems, podent així recuperar forces per seguir contribuint a la societat.
- Des del nostre negoci internacional als Estats Units, els equips de Founders Brewing i Avery Brewing han fet **donacions als**

bancs d'aliments i associacions locals per ajudar a la població més vulnerable de les seves comunitats.

ESTENEM LA SOSTENIBILITAT A TOTA LA NOSTRA CADENA DE VALOR

En Mahou San Miguel tenim el compromís d'**impulsar una cadena de valor responsable**, mantenint el suport als proveïdors/es locals i distribuïdors/es, i acompanyant-los en la integració de la sostenibilitat en els seus negocis. Per això, el 2015 vam llançar juntament amb la Xarxa Espanyola de Pacte Mundial el **Programa Avanzamos Juntos**, una iniciativa que ofereix a proveïdors/es i distribuïdors/es de Mahou San Miguel formació pràctica orientada a identificar **accions de sostenibilitat** en àrees com normes laborals i drets humans, protecció del medi ambient i compromís amb la societat.

Des que es va iniciar el programa, hi **han participat més de 400 professionals de 245 empreses col·laboradores**, que han incorporat nous mecanismes de sostenibilitat als seus negocis i s'han compromès amb els Principis de Nacions Unides, contribuint als

Objectius de Desenvolupament Sostenible.

En aquesta [Guia de Bones Pràctiques](#) que et presentem juntament amb la Xarxa Espanyola de Pacte Mundial, es recullen diferents experiències de les companyies que han participat en el Programa Avancem Junts des 2015. D'aquesta manera, incentivem el coneixement conjunt i desenvolupem la nostra estratègia al costat dels nostres socis i sòcies, fomentant una nova via perquè puguem seguir avançant conjuntament.

COMPROMÍS AMB EL MEDI AMBIENT

Des de fa més de 130 anys, la **Sostenibilitat** forma part de l'ADN de Mahou San Miguel. Està integrada en tot el que fem, sent el **respecte al Medi Ambient i la gestió eficient dels recursos naturals** una prioritat en la nostra activitat.

Com a garantia de la nostra trajectòria sostenible, comptem des de fa més de 15 anys amb un **Sistema de Gestió Ambiental**, certificat segons les normes ISO 14001, que ha estat reconegut amb el **“Premi Europeu de Medi Ambient a l'Empresa”**, en la seva secció espanyola, dins de la categoria de “Gestió per al Desenvolupament Sostenible per Gran i Mitjana Empresa”, que atorga la Fundació Biodiversidad.

És una mostra del nostre compromís diari amb el medi ambient i amb la sostenibilitat de tot el que fem. Si vols consultar la informació completa dels nostres avenços en matèria mediambiental, pots fer-ho mitjançant la nostra [Declaració Ambiental](#).

plusfrés:

de Lleida

ALIANCES

Amb el temps hem teixit aliances amb:

- **Altres organitzacions empresarials:** EUROMADI, FECOM, COMERTIA, ASEDAS, CEDAC, CAMBRA DE COMERÇ, AECOC, RESPON.CAT, FÒRUM EMPRESA...
- **Entitats socials:** CREU ROJA, ARRELS, BANC DELS ALIMENTS, JERICÓ, CONVENT DE SANTA CLARA, SANT VICENT DE PAUL, GERMANETES, COTOLENGO ASSIS, COORDINADORA D'ONGs,...
- **Centres especials de treball:** ILERSIS, ASPROS, ASSOCIACIÓ ALBA, GRUP SIFU, IMO, TALMA, LA FAGEDA...
- **Entitats culturals:** ORFEÓ LLEIDATÀ, FUNDACIÓ TEATRE DE LA LLOTJA, FIRA DE TITELLES, FIRA DEL TEATRE, MUSIQUEM, ESBAIOLA'T, CENTRE D'ART I NATURA,...
- **Entitats educatives:** FUNDACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI,

ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR de la UdL - FIRST LEGO LEAGUE, CIENCIA AL CARRER,...

- **Entitats de la salut:** IRB Lleida, FUNDACIÓ DONANTS DE SANG, SALUT MENTAL PONENT, FUNDACIÓ SANT JAUME, AREMI,...
- **Entitats esportives:** CURSA DELS BOMBERS, MARXA DEL SEGRIÀ, LLEIDA LLISTA BLAVA, VOLEIBOLITZA'T, PUJADA A LA SEU VELLA, MAXICOTS, TRAILWALKER,...
- **Entitats mediambientals:** IP-CENA, PROJECTE BOSCOS DE MUNTANYA (Bergwald Projekt), CENTRE DE FAUNA SALVATGE DE VALLCALENT, ESCOLA DE PASTORS,...

Aquestes aliances ens han permès incidir en el nostre entorn i allà on la nostra activitat com empresa de supermercats no arribàvem.

ALIANCES DES DE RECURSOS HUMANS

Som una **empresa conscienciada amb el món en què vivim** i que volem integrar-nos en el nostre entorn, ja que en formem part. Per aquest motiu, des dels nostres inicis, hem donat molta importància a la **Responsabilitat Social**, un aspecte que treballem des de diferents departaments, un d'ells RRHH.

Inserció laboral

L'any 2016 vam signar un conveni de col·laboració dirigit a promoure la **inserció sociolaboral de persones que pateixen algun tipus de discapacitat intel·lectual**. A través d'aquest acord, ens vam afegir al **programa Integra 21**, impulsat per l'entitat Down Lleida, comproment-nos en incorporar cada any dues persones amb síndrome de Down a la nostra plantilla.

Aquestes persones duen a terme un mes de pràctiques en algunes de les nostres botigues i posteriorment passen a formar part oficialment de la plantilla de Plusfrésc. Actualment ja són 6 els nois i noies de l'entitat que formen part de l'equip de Plusfrésc.

Posteriorment, l'any 2017 vam signar un conveni de col·laboració

amb l'entitat Down Tarragona. I a les poques setmanes, s'incorporava un noi com a reposador en una de les nostres botigues de la província de Tarragona.

També col·laborem amb la Fundació Aura de Barcelona que treballa per la inclusió social i laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, actualment tenim una persona amb síndrome de Down en plantilla i una altra en pràctiques que s'incorporarà a la plantilla durant el primer trimestre d'aquest 2021.

A més, **col·laborem amb entitats que treballen per la inserció de persones en risc, discapacitats i/o vulnerables**: oferim xerrades, visites d'empresa i formacions a l'empresa d'aquests col·lectius, per a després inserir-les a la nostra empresa. Algunes d'aquestes entitats són Creu Roja, Aspid, Reintegra Lleida, etc.

També realitzem col·laboracions amb desenes d'entitats per ajudar a complementar els estudis mitjançant **pràctiques amb possibilitat d'inserció**: UdL, Escola del Treball, IMO, General d'Estudis, New School Tàrrrega, Femarec Barcelona, etc.

Col·laboracions del nostre personal

A Plusfrésc creiem en la importància del **benestar social global**, per això des d'**Empresa Saludable** s'organitzen activitats que combinin el foment de la vida saludable amb les accions solidàries. Es tracta d'activitats obertes a tot el personal de l'empresa, així com a les seves famílies, per gaudir d'un dia amb companys i companyes de feina realitzant una **acció social i solidària**.

Els darrers dos anys hem fet d'espònsors oficials de la **XIII Cursa Templers Plusfrésc de Lleida**, on estava involucrat el Banc dels Aliments amb un recapte d'aliments especial a les nostres botigues i al mateix esdeveniment.

Al març del 2019 vam realitzar una **Jornada Esportiva Solidària** a Sant Llorenç de Montgai per donar suport a la cursa Trailwalker organitzada per Oxfam Intermón sota el lema "Caminem per un futur sense pobresa". La Trailwalker és una cursa solidària de 100 km que té per objectiu aconseguir donatius perquè les persones més vulnerables tinguin dret a l'aigua per beure, cuidar de la seva higiene personal i domèstica i puguin tenir una vida digna.

El juny del 2019 junt amb l'Associació Aurora i l'Agrupació Càmpings Tarragona Ciutat, entitats que treballen per la protecció i conservació del medi ambient entre altres accions, vam realitzar una acció mediambiental conjunta per netejar el Bosc de la Marquesa. Van participar-hi més de 120 treballadors de Plusfrésc recollint més de 400 quilos d'escombraries.

Per segon any consecutiu, aquest passat mes de desembre vam realitzar una **campanya de recollida de joguines** entre el nostre personal per l'Associació de Nens amb Càncer (AFANOC) i posteriorment una festa nadalenca amb les famílies per realitzar l'entrega de les joguines.



VINYES PRÒPIES
EQUILIBRI I RESPECTE PER LA TERRA

RAIMAT

VITICULTURA SOSTENIBLE

El **celler Raimat** forma part del **grup Raventós Codorníu**, fundat el 1551, sent l'empresa més antiga d'Espanya i una de les més antigues del món. La història de Raimat es remunta al 1914, quan Manuel Raventós i Domènech, propietari de Codorníu, va adquirir terres àrides a Lleida per convertir-les de manera revolucionària en el que és ara: les vinyes més gran d'Europa en mans dels mateixos propietaris (2.000 hectàrees).

Raimat també és el celler líder europeu en **viticultura sostenible**, després de més d'un segle treballant en l'adequació del sòl, el clima i la mà d'obra de la vinya. A més d'elaborar vins **100% ecològics**, aquest celler centenari fa un pas més i es preocupa d'obtenir-lo de la manera més sostenible possible.

A Raimat ser sostenible no és una tendència actual, és un compromís que van acceptar des del primer dia. Des de llavors, han treballat amb cura per imposar l'equilibri

entre el medi ambient i la seva activitat. **Redueixen l'impacte sobre la terra** mitjançant la integració de tots els seus recursos pel que fa a la producció. **Minimitzen els residus** mitjançant la classificació i el reciclatge.

10 FITES QUE MARQUEN EL CAMÍ D'AQUEST CELLER REFERENT EN SOSTENIBILITAT

Forma part de la nostra missió, visió i valors d'empresa. Impacta als nostres grups d'interès. És un tema estudiat en la matriu i mapa de materialitat.

1 Raimat va ser el primer celler que es va adherir al "**Programa de Acuerdos Voluntarios de Reducción de CO²**", un acord voluntari de reducció de CO². Les missions de CO² s'han reduït un 39% des del 2011.

2 Aproximadament el 20% de les necessitats elèctriques es subministren amb el **parc de panells**

fotovoltaics propis, de 200 kW, instal·lats a la seva propietat.

3 El 90% de la seva energia tèrmica prové d'una **planta de combustió de biomassa de 200 kW**, instal·lada el 2014. Això permet estalviar 30.000 L de gasoil a l'any.

4 El 2020, han introduït una **nova línia d'embotellament** i han reduït de 2 a 1 els torns d'embotellament, estalviant el 50% d'energia. Aquest any, a més, han introduït els **túnels polvoritzadors** on podem estalviar fins a un 40% de pesticides.

5 El 70% de les seves necessitats energètiques en total se subministren amb energia provinent de **fonts 100% renovables**.

6 Treballen amb els seus proveïdors/es d'ampolles de vidre, caixes i maquinària d'embotellat per aconseguir **ampolles més lleugeres i embalatge ecològic**.

7 No apliquen cap tipus d'insecticida a les vinyes. Utilitzen el **mètode de control natural** per a

l'arna de la vinya (Lobesia), aprofitant els mateixos mecanismes naturals que utilitza aquesta plaga per a la seva reproducció, amb la tècnica de la confusió sexual.

8 La seva aigua és pura, prové directament del desglaç de la neu dels Pirineus, de molt alta qualitat. Transformen els canals de reg, de canals oberts a tancats per tal d'aprofitar la pressió natural que permet el **reg per gravetat**, estalviant molta energia.

9 Els **mapes de collita** els hi permeten seleccionar els millors raïms per a cada tipus de vi. A més, mitjançant l'ús de **teledetecció** (satèl·lits i avions) poden identificar i tractar només aquelles soques que més ho necessiten.

10 Els carrers de la vinya es mantenen amb **cobertes vegetals** que redueixen l'erosió del sòl, fixen els nutrients de manera natural i són l'embassament de moltes espècies, millorant la biodiversitat de la vinya.

A tot això afegim que recentment han anunciat la posada en marxa del projecte **'Raimat Natura'**, un parc de natura visitable que unirà

la capital del Segrià amb la finca a través de diversos itineraris que es podran fer a peu o en bicicleta. El projecte, pioner al nostre país i únic a Europa, obrirà al públic la gran riquesa natural d'aquest territori, més de 700ha on conviuen en plena harmonia aus aquàtiques, rapinyaires, mamífers, alzinars centenaris i els conreus de vinya, totalment ecològica i sostenible.

Les obres de senyalètica i la construcció d'un centre d'interpretació ja estan en marxa i la previsió és que **"Raimat Natura"** obri portes la primavera-estiu de 2021 i sigui d'accés gratuït. **'Raimat Natura'** vol ser un nou atractiu turístic per a la zona, especialment enfocat al turisme familiar a l'exterior, als i les amants de la natura i als aficionats/des a l'ornitologia. També pretén acostar Raimat als seus veïns i veïnes de Lleida i rodalies, perquè puguin gaudir de l'entorn que els envolta.

taurus group

SETMANA DE LA SALUT

COM SORGEIX LA IDEA?

Fa tres anys que ho duem a terme. Buscàvem una alternativa per aconseguir tenir la gent més motivada i fer equip entre diferents departaments.

Volíem una cosa nova que no s'hagués fet mai a Taurus i tingués a veure amb el que fem: Els nostres productes.

OBJECTIU / BENEFICIS

1 Millorar la imatge d'empresa.

2 Millorar les contractacions i retenir talent.

3 Reduir impacte població Oliana (entorn rural).

4 Millorar ambient laboral i comunicació interna entre departaments i altres.

5 Aumentar la producció, reduir absentisme, més motivació...

6 Aconseguir persones més compromeses amb l'empresa.

ACCEPTACIÓ DELS TREBALLADORS/ES

Vam buscar tallers i altres activitats que no ho veiessin com una formació més, sinó més com un **aprenentatge personal**, dirigit més a la seva persona. Accions on s'havien d'involucrar i participar, algunes persones ho veien com un petit premi al principi, en canvi, ara ja ho esperen i ho tenen integrat.

QUE ÉS LA SETMANA DE LA SALUT?

És una setmana dedicada íntegrament a la salut i benestar dels nostres treballadors/es.

Què fem?

- **Fruita i sucs verds** cada dia per tothom.
- **Tallers** pràctics i participatius: showcookings saludables, "riso-

teràpia”, “mindfullnes”, “musicoteràpia”, primers auxilis, reeducació postural...

- **Activitat física diària:** cada dia hi ha classes de ioga, pilates, zumba, etc...
- **Xerrades i altres cursos:** llegir etiquetes d'aliments, reduir l'estrés, quality sleeping, gestió de conflictes, ús de desfibriladors, etc...
- A part, fem sortides, caminades extensives a tot l'any, un concurs de cartells i de decoració de l'empresa amb les escoles del territori, on l'escola que guanya s'endú un producte de Taurus.
- **Concurs d'Instagram** amb les fotos de la setmana de la salut dels treballadors/es.
- A més, durant tota la setmana posem una pisarra a l'entrada on els treballadors/es poden escriure o enganxar idees per la setmana de la salut.

CONCLUSIONS

Hem vist un gran canvi, un abans i un després: més participació de la gent, la gent està contenta i esperant que arribi aquesta setmana.

A RRHH hem notat una **millora en la comunicació i confiança** dels treballadors/es. És una oportunitat per donar a conèixer el DPR de RRHH i aconseguir que la gent parli més amb nosaltres per altres temes, no només administratiu. Això ens ajuda a anticipar-nos en altres coses i ser més àgils.

En general tenim un baix absentisme, no es veu una millora molt notable, però sí que la gent cada vegada hi creu més en els hàbits saludables. Ens demanen per fer coses tot l'any, no només una setmana.



Vall Companys
G R U P O

EMPRESA SALUDABLE

Els nostres principals objectius i pilars de l'empresa saludable es basen en:

- **Activitat física:** Promoció de l'activitat física a través de jornades esportives i esdeveniments.
- **Activitat social – solidària:** Contribució del Grup Vall Companys més enllà de les pròpies obligacions com a empresa. Ens preocupem tant pels nostres empleats/des com per la societat en general.
- **Activitat nutricional:** xerrades i tallers sobre alimentació i hàbits saludables que tinguin una incidència positiva en la qualitat de vida i benestar dels nostres col·laboradors/es.

ELS ODS EN L'ESTRATÈGIA DE L'ORGANITZACIÓ

Dins de l'estratègia de l'organització s'engloben diferents ODS, i el projecte d'empresa saludable està

directament relacionat amb l'ODS 3: salut i benestar.



INICIS DEL PROJECTE EMPRESA SALUDABLE

El **projecte d'empresa saludable** sorgeix arrel de diverses inquietuds per part d'un col·lectiu de professionals del Grup Vall Companys apassionats/des per l'esport que van proposar realitzar un esdeveniment de jornada esportiva entre companys i companyes de l'empresa. El primer esdeveniment va ser una **jornada de pàdel** que vam realitzar al juny de l'any 2018 i degut a l'èxit de participació van començar a aparèixer més idees i propostes. Per aquest motiu ens vam plantejar crear un **projecte per augmentar la motivació i benestar de les persones**, i contribuir amb l'engagement o

sentiment de pertinença a l'organització.

Destacar que és un **projecte transversal**, impulsat pel Departament de Desenvolupament i Gestió de Persones, en el qual tots els i les professionals del Grup poden fer les seves aportacions i suggeriments. En definitiva, el considerem com un **projecte en xarxa sense jerarquies**.

ALGUNS PRINCIPIS DE L'EMPRESA SALUDABLE

Els principis i l'essència de l'empresa saludable es basen en:

1 PARTICIPACIÓ: involucrar els i les professionals en participar a les activitats i jornades organitzades.

2 DESLOCALITZACIÓ: s'organitzen jornades esportives en les localitats on se situen les diferents empreses del Grup. Realitzant aquestes jornades les empreses poden trobar allò que els cal per al desenvolupament dels seus equips, poder donar-se a conèixer fora de l'àmbit laboral i gaudir de bons moments fent activitat física.

3 GLOBALITZACIÓ: donar a conèixer les activitats i accions socials que oferim a tots els/les professionals de tot el Grup i a les seves famílies. Ens interessa la salut i el benestar dels nostres col·laboradors/es.

4 INTER-EMPRESSES: realitzar jornades on participin les diferents empreses del Grup gaudint i fent Team Building.

NIVELL D'IMPLEMENTACIÓ

El nostre nivell d'implementació és a nivell intern i a nivell extern. Segons la jornada esportiva, involucrem tant a persones treballadores del grup com a familiars i coneguts/des. L'objectiu és involucrar cada vegada més a les persones en aquest projecte.

Finalitat de la implantació

La finalitat del projecte d'empresa saludable és **preocupar-nos per la salut i benestar dels nostres empleats i empleades**. L'objectiu de l'equip d'empresa saludable del Grup Vall Companys es aconseguir:

- **Promoure nous hàbits saludables** per millorar la qualitat de

vida dels nostres treballadors/es.

- Fomentar l'**activitat física**.
- **Fer pinya:** promoure un ambient més sa entre els/les professionals contribueix al benestar tant a nivell personal com professional.
- **Tenir salut:** demostrar que tenint una vida més saludable, ajuda a una millor versió d'un mateix/a en diferents sentits de la vida.

COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

Per una banda, es va crear la **pàgina web d'empresa saludable**. Va néixer amb l'objectiu de tenir un punt de trobada de tots els empleats/des i centralitzar tota la informació en un únic lloc. Al donar-se d'alta es reben les actualitzacions del contingut via correu electrònic.

Mitjançant la nostra web, creada per als empleats/des del Grup, fem difusió dels comunicats de les següents activitats i publicacions com:

- **Esdeveniments/ jornades esportives.**
- **Notícies:** relacionades amb l'activitat física, activitat solidària i activitat nutricional.

- **Articles** sobre hàbits i vida saludables.

- **Ofertes i promocions:** oferim l'oportunitat als empleats/des de gaudir d'ofertes en gimnasos per formar part de les empreses del grup.

- **Conferències saludables:** Conferències/ jornades relacionades amb la vida saludable, per ésser més conscients del que suposa i com millora el benestar de la persona.

- Es disposa d'un **blog** i d'un **fòrum** per intercanviar impressions.

- **STRAVA:** disposem d'un grup específic on els empleats/des del Grup s'hi poden subscriure i així poden publicar l'activitat realitzada.

- **#Instagram:** Animem a cada persona que penja fotos a l'instagram fent esport, que publiqui la fotografia amb el hashtag #companysdelasalud.

Per altra banda, es crea una **marca de vida saludable** dins l'organització. Necessitàvem tenir una insígnia que ens caracteritzés i ens identifiqués dins de la organització.

Per aquest motiu es va crear i dissenyar el logotip d'empresa

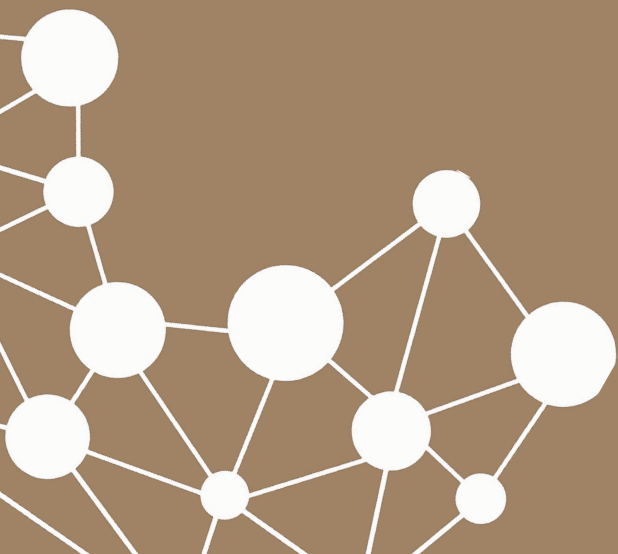
saludable. Per ajudar a conèixer aquest nou logotip, vam crear una samarreta tècnica amb el logo de l'empresa saludable (sobre el que vam fer participis a tots i totes les empleades en el seu disseny) i és la samarreta que s'entrega a les jornades esportives que realitzem.



EMPRESAS IMPULSORES DE LA XERSP

Alemany

1879



Alemanya

1879



Carrer Barcelona, 4, Os de Balaguer



973 438 072



www.alemany.com

Benvinguts a l'univers Alemany: art, cultura i humanitat.

Torrans i Mel Alemany, empresa familiar de cinc generacions d'Os de Balaguer, arrelada al territori Montsec, ha desenvolupat un projecte d'RSC a partir dels seus valors.

Es tracta de l'**Univers Alemany**, que resumeix els valors de marca: '**Art, Cultura, Humanitat**'. Aquesta iniciativa es tradueix en l'aposta per l'art per tal de promocionar el mateix territori, el Montsec, amb una aposta per la cultura i la no robotització i la humanització dels processos de producció. De fet, diàriament Alemany ocupa 60 persones de quatre centres especials de treball del Tercer Sector de les Terres de Lleida.

ORIGEN

La història de **Torrans i Mel Alemany** s'inicia a finals del segle XIX quan la senyora Mundeta feia un caramel amb la mel i els fruits secs de la zona. Atès que el Montsec és un terreny aspre i difícil per al conreu, aquesta activitat els resultava una bona alternativa. Aquest caramel es venia als mercats i de forma típica a les trobades de les ermites de l'entorn. D'allí en va sortir el torró que encara produeixen a dia d'avui en les gammes més clàssiques: el tou i el dur.

El proper salt endavant en l'activitat familiar fou l'any 1929, quan el fill de la senyora Mundeta va visitar l'Exposició Universal de Barce-

lona, on va comprar una primera màquina per coure la pasta.

Paral·lelament, als anys trenta, el senyor Miquel Alemany i Boix va començar a treballar amb les abelles i a produir mel amb les tècniques de les arnes mòbils, les quals permeten augmentar considerablement la producció amb molts menys esforços. Va ser un monjo del Monestir de les Avellanes, del mateix municipi d'Os de Balaguer, el que li va ensenyar l'ofici.

El volum de mel que comercialitzava va anar creixent fins que el seu fill, Miquel Alemany Hospital, va instal·lar-hi l'envasadora als anys setanta, fet que va permetre a Alemany entrar al mercat amb força amb una marca pròpia. Els fills (Ferran i German Alemany) s'incorporarien els anys 90.

MISSIÓ

MEL I TORRONS

Alemany es dedica a l'elaboració de torró i selecciona mels monoflorals de proximitat.

L'objectiu d'Alemany, però, és **“Endolcir la dieta amb mel, el dolç natural”**. La mel és el seu gran tret diferencial, ja sigui aplicada als torrons, als agredolços, als caramels, a les ametlles o avellanes de proximitat caramel·lit-

zades o a les mels monoflorals o gourmet.

Alemany és l'empresa de l'Estat Espanyol amb més reconeixements als **Premis Great Taste Awards** de Londres, considerats els Oscar de l'alimentació gourmet.

En torró, Alemany és tradicional, i innovadora en mel. En aquests premis internacionals, on hi ha un jurat i experts/es gastronòmics, actualment tant els seus torrons com les seves mels tenen **estrelles Great Taste**. Ara mateix els seus productes estan premiats amb 31 estrelles.

VISIÓ

SEGUIR ARRELATS AL TERRITORI DEL MONTSEC.

L'**Univers Alemany** prové de la idea que la nostra empresa està ubicada al Montsec, un cel únic al món, el cel de Catalunya amb menys contaminació lumínica, un indret excepcional.

Per tant, el Montsec configura la nostra **aposta pel territori**. Això què vol dir? Que no ens volem moure del territori, és la nostra VISIÓ seguir al territori i per tant a partir d'aquí l'empresa ha pres decisions importants en funció dels seus VALORS.

VALORS L'UNIVERS ALEMANY

Per explicar quins són els valors, Alemany ha desenvolupat el projecte de **Responsabilitat Social Corporativa** anomenat **L'UNIVERS ALEMANY**, que es fonamenta en tres pilars, sempre tenint com a base la fixació al territori Montsec.

- **Art**, entenent el suport a l'art i la creativitat com a **font de creació de noves oportunitats per un territori**. Perquè la creativitat és imprescindible per sobreviure en un territori com el Montsec. Per tant, aposta per la innovació en mel.
- **Cultura**, entesa com l'aposta de l'empresa per vincular-se a propostes culturals que permetin associar el Montsec a la cultura i contribueixin a consolidar la marca Montsec. **Promou la cultura del Montsec**.
- **Humanitat**, entesa com la no robotització dels processos industrials de l'empresa. Alemany ha fet una aposta per **col·laborar amb els centres especials de treball de 4 entitats que ocupen persones amb discapacitat de les Terres de Lleida** (Fundació Aspros, l'Estel, l'Illersis Shalom i la Torxa).

EL PAPER DELS CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DINS D'ALEMANY

Un dels seus valors és la **'humanització' dels processos de producció**, la no robotització i l'aposta per les persones. D'aquí en surt la nostra col·laboració amb els Centres Especials de Treball.

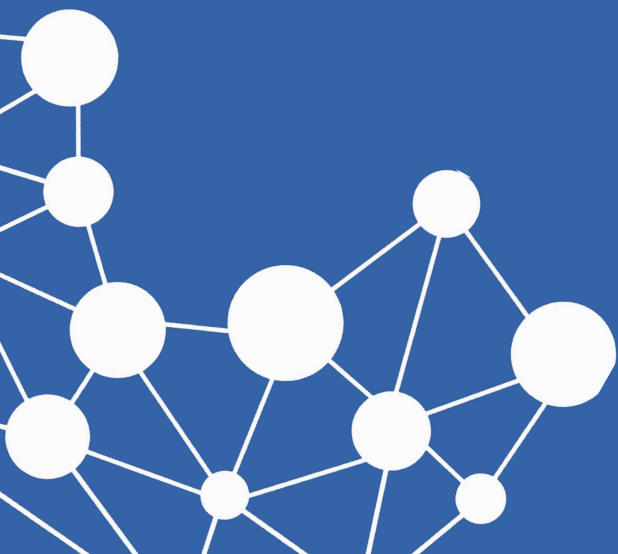
L'EQUIP HUMÀ D'ALEMANY

Alemany té al seu obrador d'O's de Balaguer 25 persones i cada dia treballen per la marca 60 persones amb discapacitat de 4 entitats de les Terres de Lleida: Fundació Aspros, l'Estel, l'Illersis Shalom i la Torxa. Formen part de **L'UNIVERS ALEMANY**.



ASPROS

FUNDACIÓ





Av. Madrid, 21 altell 1a., 25002, Lleida



973 278 087 / 627 796 525



www.aspros.cat

rsc@aspros.cat

Creant oportunitats per a un futur sostenible.

ORIGEN

Fundació Aspros és una entitat sense afany de lucre que des de l'any 1962 col·labora, juntament amb les famílies i les administracions, empreses i entitats públiques, per impulsar la inclusió i la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual o trastorn mental.

PRESENT

Totes les àrees de l'entitat treballen sobre l'eix de l'**Atenció Centrada en la Persona (ACP)** i amb el model de prestació de suports per millorar la qualitat de vida de les persones, per mitjà d'un pla individual on són elles les protagonistes del seu projecte vital.

Acompanyem i donem suport a les persones ateses per que puguin assolir els seus projectes de vida i desenvolupin una vida el més autònoma i independent possible, construint de la mà de professionals, voluntaris/es, col·laboradors/es, administracions, empreses i comunitat un camí d'oportunitats de benestar, desenvolupament i inclusió social que beneficia a les persones amb discapacitat però també a tota la societat. **Objectiu de desenvolupament sostenible ODS: 10 Reducció de les desigualtats.**

LA COMUNITAT ASPROS

• Una gran família:

595 persones ateses, segons memòria 2019.

546 professionals, segons memòria 2019.

• Recerca per avançar:

Som una fundació pionera en l'estudi de l'envelliment en persones amb discapacitat intel·lectual, en l'aplicació de noves tecnologies per pal·liar-ne els efectes i en l'estudi en sexe afectivitat.

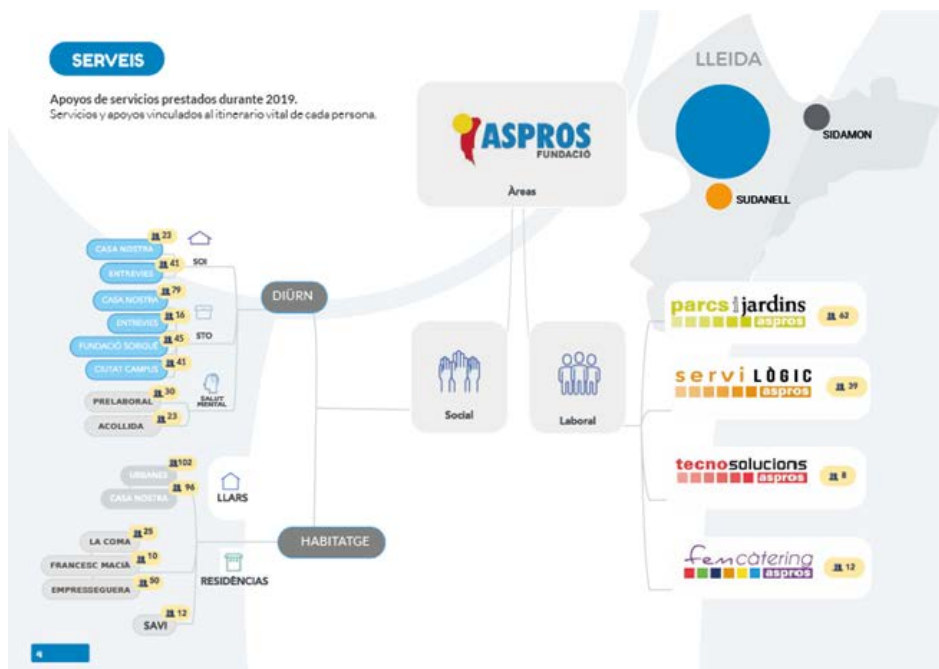
• Treball i autonomia:

El treball dignifica. Per això disposem de diversos recursos: 5 Centres Especials de Treball, inserció laboral a l'empresa ordinària, formació continuada a col·lectius vulnerables i servei de teràpia ocupacional.

• Equip multidisciplinari:

La fundació compta amb professionals de diverses disciplines que treballen en equips multidisciplinaris des de la psicologia, pedagogia, psiquiatria, treball social, entre altres.

Mapa de serveis comunitaris:



LA RESPONSABILITAT SOCIAL A L'ADN

MISSIÓ

Fomentar un model de convivència social per tal de millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat i facilitar la seva integració social. Mitjançant activitats que es duen a terme per sensibilitzar i aconseguir una millor consciència social envers la **integració social i laboral** de les persones amb discapacitat.

VISIÓ

Ser un **punt de referència** en el sector d'assistència i integració social i laboral de les persones amb discapacitat.

VALORS



FILOSOFIA

Innovació, adaptació i actitud proactiva en aportar valor i serveis a favor de les persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn mental, així com per a tota la societat. Des de la intervenció social, treballant conjuntament amb les empreses i l'Administració per una societat cohesionada i sostenible. Alineats amb els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** de l'agenda 2030 de l'Organització de les Nacions Unides (ONU).

CAMINANT DES DE LA RESPONSABILITAT SOCIAL

Una gran idea sempre neix de la mateixa experiència i d'assumir la responsabilitat. Així va ser com va néixer la **Fundació Aspros**, de la iniciativa, de les mares i pares de persones amb discapacitat intel·lectual de Lleida, que van veure la necessitat d'unir-se per defensar els drets dels seus fills i filles i oferir-los oportunitats de vida en societat. Per tant, Fundació Aspros és des de l'any 1962, en essència, **Responsabilitat Social**.

Els temps canvien i el segle XXI ens duu a noves realitats i a importants reptes globals que ens afecten a tots i totes. **Avui en dia ja no ens podem plantejar**

cuidar a les PERSONES sense cuidar al PLANETA. Així doncs, cuidar de les persones passa indefectiblement per cuidar la sostenibilitat ambiental i la cohesió social. És més important que mai treballar la prosperitat, l'ètica, la col·laboració i la sostenibilitat, perquè ningú es quedi enrere.

Fundació Aspros assumeix la **Responsabilitat Social** com un **valor estratègic**, que va més enllà de ser una entitat amb un objectiu de millora social i passa per implicar-se amb els reptes de la societat al segle XXI. Per fer-ho ens plantejem de forma transversal l'anàlisi i la visió de l'entitat des de la mirada dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible** de l'ONU.

Accions realitzades en relació amb els ODS:

- Un dels rols que liderem des de la Fundació Aspros és impartir com a ponents, divulgació i sensibilització sobre la importància dels ODS per a transformar el món i per alinear l'acció dels poders públics, les empreses i de la societat amb l'Agenda 2030. **(ODS 17)**
- Som un operador fiable per a les administracions i el sector econòmic privat. Identificats com una organització amb ex-

periència -60 anys- i solvent en desenvolupar la prestació de serveis de qualitat per a les persones amb discapacitat. Sent un soci fiable de polítiques públiques i una entitat proactiva en l'àmbit econòmic i empresarial. **(ODS 11 -16 -17)**

- Treballem per generar confiança amb les persones, els familiars i tutors. I reporta valoracions d'elevada satisfacció d'aquests col·lectius i dels serveis que ofereix a les persones vinculades a l'entitat. **(ODS 3)**
- Tenim una clara vocació de servei públic, que demostrem per mitjà de la nostra política de transparència i responsabilitat corporativa. Essent especialment identificable el compromís amb la sostenibilitat (econòmica, social i mediambiental). **(ODS 11- 12- 13- 15- 16)**

No obstant això, els ODS que ens caracteritzen són:



Treball decent i creixement econòmic.

A tall d'exemple, als Centres Especials de Treball, a més de promoure el creixement econòmic inclusiu i sostenible, ofereixen feina a persones amb discapacitat.



Reducció de les desigualtats. La Fundació Aspros contribueix en la consecució de l'Agenda 2030 portant a terme programes per reduir les desigualtats i donar suport als col·lectius vulnerables, concretament a les persones amb discapacitat intel·lectual i trastorns mental.



Consum i producció responsable. Reducció i gestió responsable dels residus. Tecnolucions ofereix a les empreses un servei de recollida de residus per reciclar, reutilitzar o rebutjar on tots i totes hi guanyem.

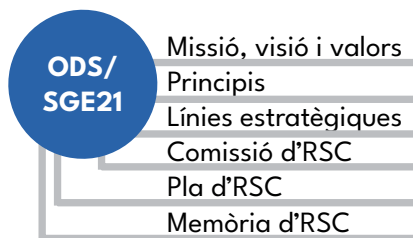


Aliances per assolir els objectius. Els serveis i projectes que impulem no serien possibles sense la col·laboració i el suport de l'administració pública així com altres entitats.

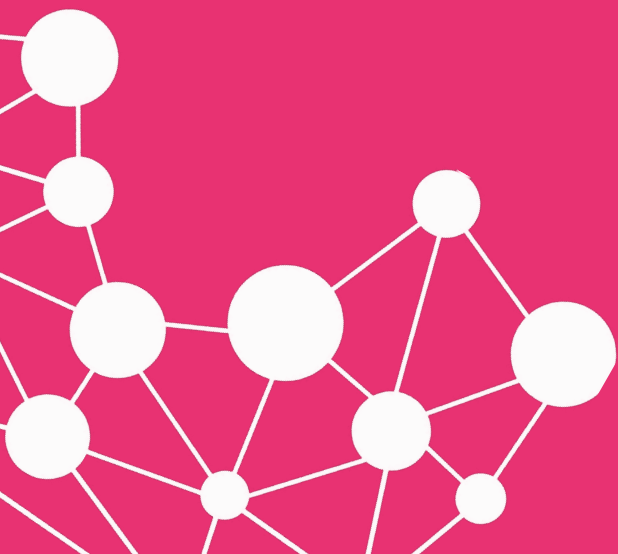
Referenciant la nostra activitat amb els ODS i les pautes de RS de la SEGE21, des de la professionalitat i les capacitats. Treballem des de cada unitat, de manera transversal, accions i objectius centrats en els àmbits següents:



DESENVOLUPAMENT DE L'RSC A LA FUNDACIÓ ASPROS



B·BIOSCA





B·BIOSCA



Carrer de Jaume II, 9, 25001, Lleida



973 200 196



www.b-biosca.com

Desconstruïm, construïm i evolucionem per ser el teu referent.

ORIGEN

B-Biosca va ser fundada a principis dels anys 60 per Manel Biosca i Narcís i Lourdes Bell-lloch Pedrol. La seva activitat econòmica treballa en el sector de la construcció, d'on en té una extensa **experiència professional**. L'empresa va néixer com a empresa familiar, on fins a l'any 1991 no es va constituir com a societat limitada, amb cinc socis. Actualment, la propietat de l'empresa està repartida entre quatre socis.

Durant els inicis de l'organització, l'activitat econòmica es basava en el transport de materials de construcció i d'àrids. Al llarg dels anys, però, l'empresa va anar ampliant els seus serveis, fins a l'actualitat,

on s'ofereixen serveis especialitzats en demolicions, enderrocs, tant d'edificacions com d'altres construccions modernes formades per formigó i ferro, i en obra pública, com són la renovació i sanejament de xarxes de clavegueram i aigua potable, urbanitzacions i el manteniment i construcció d'abocadors, entre altres.

La **qualitat** dels nostres serveis s'ha aconseguit gràcies al **personal expert** de la nostra corporació, que està altament qualificat i disposa d'una gran flota de maquinària i equipament especialitzat.

PRESENT

A B-Biosca ens comprometem en millorar dia a dia l'execució de les nostres activitats. Així doncs, per fer-ho efectiu, des de l'any 1999 tenim un **sistema integrat de gestió** que anem renovant constantment i adequant-lo a les noves necessitats.

Aquest sistema es basa en les següents normes:

- **ISO 9001** de gestió de la qualitat
- **ISO 14001** de gestió ambiental
- **OHSAS 18001** de gestió de la seguretat i salut laboral
- En procés de certificació en la nova norma **ISO 45001:2018** de seguretat i salut.

Gràcies al sistema integrat de gestió podem oferir serveis basats en **principis de qualitat**, que es desenvolupen respectant el medi ambient i en un entorn laboral segur.

Aquest és la base del nostre model de millora continua i ens permet garantir el bon funcionament i la implicació per part de la Direcció o dels treballadors i treballadores al llarg del temps.

Disposem, a més a més, de diversos mecanismes de seguiment i control de la qualitat així com de

mecanismes per tal d'assegurar la seguretat dels projectes i les obres acabades.

Aquests mecanismes són els següents:

- Programa de Punts d'Inspecció o PPIs.
- Control del bon estat del material rebut a obra, mitjançant signatura de l'albarà del proveïdor/a.
- Visites internes a obra, amb el corresponent registre, planificació, seguiment i control dels defectes trobats.

Des de B-Biosca ens esforcem per establir **relacions de confiança** amb els nostres principals grups d'interès. És per aquest motiu que volem estendre el nostre compromís amb la sostenibilitat més enllà de l'organització i avançar d'una manera efectiva i cohesionada.

Tenim identificats els nostres grups d'interès i això ens permet tenir unes vies de contacte i de diàleg eficients amb tots ells. D'aquesta manera, podem conèixer de primera mà les seves necessitats i expectatives i actuar en conseqüència.

Hem identificat fins a nou grups d'interès, tenint en compte la influència que aquests exerceixen

sobre l'organització i com aquests es veuen afectats per l'activitat de la mateixa. Hem separat els nostres grups d'interès segons siguin d'àmbit intern o d'àmbit extern. Així doncs, en l'àmbit intern hem identificat a l'equip humà, la direcció, els clients i les clientes, els proveïdors/es i les empreses subcontractades. En l'àmbit extern, l'empresa identifica les associacions empresarials, la comunitat, les empreses competidores i l'administració.

MISSIÓ

La nostra missió es basa en aconseguir ser un referent per tots els nostres grups d'interès oferint un **servei integral d'assessorament, execució i control** a totes les nostres activitats i vetllant per la innovació, la millora contínua i la sostenibilitat. La igualtat d'oportunitats forma part de la nostra filosofia i som un equip divers i cohesionat de professionals amb una clara orientació a les necessitats dels nostres clients/es i estem fermament compromesos i compromeses amb els nostres valors.

VISIÓ

La nostra visió pretén donar resposta a la necessitat d'un **desen-**

volupament sostenible a partir de la prestació dels nostres serveis especialitzats d'infraestructures, on centrem esforços en satisfer la nostra clientela i el proporcionar benestar a les generacions actuals i futures.

VALORS

- Experiència i professionalitat
- Treball en equip
- Qualitat
- Responsabilitat
- Compromís amb tots els grups d'interès

FILOSOFIA POLÍTICA

- **Compromís amb la qualitat:** assegurant que tots els nostres clients i clientes disposin de serveis i productes de qualitat, satisfent les necessitats del mercat d'una manera professional i a través d'una dinàmica de millora contínua.
- **Compromís amb el medi ambient:** desenvolupant la nostra activitat de manera respectuosa, prevenint i gestionant correctament els residus que generem i fent un bon ús dels nostres recursos, posant especial èmfasi

en la protecció de l'entorn i de les persones que ens envolten.

- **Compromís amb la seguretat i la salut en el treball:** disminuint els riscos i protegint la salut i la integritat del personal a través d'un programa de prevenció de riscos laborals i a través de la consulta i la participació del nostre personal i les parts interessades.
- **Compromís amb l'equip humà:** oferint formació continuada als nostres treballadors i treballadores per al seu correcte desenvolupament professional, treballant per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, potenciant la participació activa de tot el personal per aconseguir objectius comuns i alhora enfortir el sentiment de pertinença a través dels valors de l'empresa.
- **Compromís amb els contractistes i empreses subcontractades:** informant i donant a conèixer a aquelles empreses col·laboradores i/o subcontractades els procediments i requisits legals aplicables, tenint en compte el nostre sistema integrat de gestió i alineant-los amb la nostra política d'empresa.
- **Compromís amb la comunitat:** implicant-nos en el teixit social i en el seu desenvolupament, des-

tinant part dels nostres beneficis a accions culturals i socials.

Per tal d'adaptar-nos constantment a les noves necessitats que requereix l'empresa, revisem i millorem periòdicament la nostra política integrada. Amb la finalitat de dur a terme **una gestió el més transparent possible**, comuniquem totes les actualitzacions a tot el nostre equip humà així com també a les parts interessades i a tothom que sol·liciti informació relativa a la mateixa, garantint així el compliment de la normativa aplicable a les nostres instal·lacions, obres i serveis.

CODI ÈTIC

La nostra consideració sobre l'**ètica empresarial** està unida inseparablement amb el concepte d'implementar una cultura de compliment que garanteixi un comportament responsable en el desenvolupament de la nostra activitat. D'aquesta manera, l'any 1999 vàrem desenvolupar i aprovar el nostre **Codi Ètic**, que va ser revisat a l'any 2016, mitjançant un procés participatiu en el que van participar treballadors i treballadores de l'organització.

L'objectiu del Codi Ètic és determinar un conjunt de valors en harmonia amb la filosofia de

l'empresa per tal de guiar el comportament de B-Biosca, dels i les professionals que la formen i el del tercers/es amb els que es relaciona. Aquest Codi es configura com el marc de referència que recull les **normes ètiques i de conducta** destinades a establir una relació de confiança amb tots els grups d'interès.

Hem estructurat el Codi a través de 25 articles on s'han definit les actituds i comportaments que han de tenir els treballadors/es de l'empresa per tal de garantir uns nivells d'exigència, competència i qualitat en el treball. Aquests articles s'organitzen en 6 apartats:

- Principis Generals.
- Relació amb l'equip humà.
- Relació amb la clientela.
- Relació amb empreses proveïdores i subcontractades.
- Relació amb l'entorn social.
- Relació amb empreses competidores.

L'aplicació i el compliment del Codi és obligatori per a totes les persones treballadores. El Codi està a disposició de tot l'equip humà, per tal que tothom tingui coneixement del seu contingut. El Departament de Recursos Humans és el responsable de vetllar pel seu compli-

ment i de la resolució dels dubtes que puguin aparèixer en relació al mateix.

RSC

Per a B.Biosca, l'RSC representa el **compromís amb la transparència i el bon govern**; una eina que ens ajuda a fomentar i donar valor a la nostra organització i a tots els serveis que oferim.

Per a poder assolir els ambiciosos objectius de l'**Agenda 2030** per al Desenvolupament Sostenible, l'economia mundial ha de ser dinàmica i inclusiva. B-BIOSCA se sent responsable de la formulació de polítiques que facin el possible per contenir els riscos a curt termini derivats de les vulnerabilitats financeres i l'escalada de les controvèrsies comercials i, al mateix temps, promoure una estratègia de desenvolupament a més llarg termini per assolir els objectius econòmics, socials i ambientals. L'RSC ens permet alinear-nos als ODS, comunicant-los, treballant-los i integrant-los en el nostre dia a dia, fent-los **arribar a tot l'equip**, sense deixar ningú enrere.

En aquest sentit, apostem per un **sistema multilateral** més inclusiu, flexible i reflexiu. Simplement volem fer les coses bé. On la nos-

tra brúixola sigui la bioètica i la nostra base la consciència plena i la responsabilitat.

Totes les persones que formem B-Biosca som sensibles a l'**Agenda 2030** i als **Objectius de Desenvolupament Sostenible** per Transformar el nostre món, les principals línies en les que estem treballant són:

ODS núm. 3. Bona Salut: Garantir vides saludables i promoure el benestar per a totes les edats. Des de l'any 2015 ens vam adherir a la Declaració de Luxemburg, per la que ens vam comprometre formalment a integrar els principis bàsics de la **promoció de la salut en el treball**, amb la gestió de la salut dels col·laboradors/es, a més del compliment de les nostres obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals. Així doncs, anem organitzant activitats, com per exemple, al mes de juny, tot el personal tècnic i d'oficina, vam poder gaudir d'una visita guiada a la Seu Vella de Lleida, d'allí vam anar fins a la Suda o Castell del Rei on ens esperaven uns cuiners professionals encarregats d'amenitzar-nos amb un taller de cuina per fomentar el treball i motivació de tot l'equip.

ODS núm. 4. Educació de qualitat: Garantir una **educació inclu-**

siva per a tots i totes i promoure oportunitats d'aprenentatge duradores que siguin de qualitat i equitatives.

En aquest sentit, a banda de formació continuada per a tots els col·laboradors i col·laboradores, la nostra empresa ha acollit durant el 2020 tres joves en pràctiques, així com un estudiant de dual. L'any 2019 vam participar en una jornada organitzada per Responcat amb el títol "Gestionar i comunicar els ODS: Propostes per a l'empresa"; en la nostra intervenció vam centrar-nos en aquest ODS, explicant com l'empresa integra els Valors, perquè el més important són les persones i com gestionem l'aprenentatge, formació i pràctiques professionals.

ODS núm. 5. Igualtat de gènere: Aconseguir la igualtat de gènere a través de l'enfortiment de dones adultes i joves. En aquest sentit, estem treballant el nostre **II Pla d'Igualtat**, en aquest pla, una de les accions era la redacció d'un protocol d'assetjament sexual propi per evitar i prevenir qualsevol situació d'aquesta índole. Durant el 2019 i amb ajuda externa a l'empresa hem passat enquestes, fet formació i redactat aquest protocol amb el compromís de començar a difondre'l i comunicar-lo durant els anys pròxims.

ODS núm. 8. Ocupació digna i creixement econòmic: Promoure un **creixement econòmic sostenible, inclusiu i sostenible**, una ocupació plena i productiva, i un treball digne per a totes les persones.

En aquest sentit, tan el Pla d'Igualtat com el Protocol d'assetjament sexual ens ajuden. També ens ajuden documents com el Codi d'ètica o el Manual de Benvenuto. Generar confiança amb tots els grups d'interès és bàsic.

ODS núm. 12. Consum responsable: Garantir un consum i patrons de producció sostenibles.

En aquest sentit, a partir de l'avaluació de proveïdors/es que vam fer durant el 2018 i que anem actualitzat cada dos anys, comprem i subcontractem a empreses de proximitat i amb uns estàndards.

ODS núm. 13. Lluita contra el canvi climàtic: Combatre amb urgència el canvi climàtic i els seus efectes. B-Biosca té un ferm compromís amb el medi ambient amb la definició d'un **Pla Estratègic d'Economia Circular 2017-2020** que permet a l'empresa fer la transició d'un model lineal cap a un **model circular**, cada cop més demanat pel mercat i impulsat per les administracions públiques locals, nacionals i internacionals.

N'és una evidència la continuïtat de l'empresa que segueix formant part del **Programa d'Acords Voluntaris** i que no és més que la sensibilitat que té B-Biosca per reduir les emissions de gasos amb efecte hivernacle en la seua activitat. També durant l'any 2019 vam portar a terme una de les accions definides en el **Pla Estratègic d'Economia Circular**, concretament l'elaboració d'un estudi previ per a implementar un nou model de negoci relacionat amb la venda i intercanvi online de subproductes de la construcció; per la qual vam rebre un Cupó d'eco innovació d'Acció i durant tot l'any vam treballar en equip el qui, com i quan fer-ho.

ODS núm. 16. Pau i Justícia: Promoure societats pacífiques i inclusives

per aconseguir un desenvolupament sostenible, proporcionar a totes les persones accés a la justícia i desenvolupar institucions eficaces, responsables i inclusives a tots els nivells. Mitjançant el coaching individual i d'equip, la consciència plena i el bon clima laboral, intentem alinear-nos a aquest objectiu i gestionar el canvi en tots els sentits, intentant treballar els valors de l'empresa i de les persones que l'integrem.

Destacar també que des de l'any 2008 redactem anualment la nostra **Memòria de Sostenibilitat**, segons els GRI Standards del Global Reporting Initiative, amb l'únic objectiu que sigui un instrument de millora contínua i generador de canvi.





Avinguda Josep Trepap, s/n, 25300 Tàrrega (Lleida)



973 50 12 12



www.borgesinternationalgroup.com

Compromesos per Naturalesa.

SOBRE BORGES INTERNATIONAL GROUP

Som un grup agroalimentari global d'origen familiar i mediterrani amb 125 anys d'història i una forta presència internacional. Líders en la gestió de finques agrícoles, processat industrial, envasat i comercialització d'oli d'oliva i de llavors, fruits secs, fruites dessecades, vinagre de Mòdena, pasta i snacks, entre d'altres.

El nostre objectiu és la creació de valor per als nostres grups d'interès, basant-nos en la qualitat i la innovació, oferint als consumidors els estàndards i qualitats del gaudiment de la vida mediter-

rània com a concepte cultural global que defineix l'alimentació com a font de salut i plaer, una experiència cultural única: la **Mediterranean Life & Quality**.

A través dels nostres productes oferim als consumidors i consumidores de tot el món delicioses maneres de gaudir del Mediterranean Life & Quality. En aquesta línia, desenvolupem, innovem i ampliem contínuament la nostra gamma de productes per poder oferir als nostres consumidors/es solucions i aliments que contribueixin a la seva salut i al benestar, anticipant-nos a les necessitats de la societat i contribuint a generar canvis i impactes positius.

MISSIÓ

Generar valor per als/les nostres stakeholders de forma **sostenible**, produint i comercialitzant oli d'oliva, olis de llavors, vinagres de Mòdena i altres productes alimentaris en les millors condicions de qualitat, mitjançant el desenvolupament d'un negoci integrat verticalment, controlant la qualitat i traçabilitat dels nostres productes des del seu origen fins als nostres clients.

VISIÓ

Aconseguir ser un **referent internacional** produint i comercialitzant olis i vinagres de manera rendible i amb creixement sostenible en el temps, invertint recurrentment en noves tecnologies i sota els màxims criteris de qualitat.

VALORS

Els nostres valors corporatius són la nostra forma d'actuar i ens centrem en l'**ètica** i l'**honestedat**, en el **respecte** a les persones i en la **responsabilitat mediambiental**. Tot això ens porta a satisfer el nostre objectiu principal: respondre a les necessitats de la nostra clientela i els/les nostres accionis-

tes a través de la cuina mediterrània.

- **Ètica professional:** La nostra filosofia empresarial es basa en el respecte, l'honestedat i el compromís.
- **Qualitat:** En els nostres productes, durant els processos i pel que fa al servei als clients/es i als consumidors i consumidoras.
- **Orientació al client:** Coneixem els/les nostres clients i podem garantir que queden del tot satisfets.
- **Internacionalització:** Forma part de l'ADN dels nostres equips.
- **Respecte envers la terra mare:** Reduir contínuament l'impacte ambiental de les nostres actuacions.
- **Innovació:** Anticipar-se és la millor manera de liderar el futur.
- **Tradicció:** La cultura familiar transmesa de generació en generació forma part de l'essència de la nostra manera d'actuar.

- **Visió de Futur:** Creixement, innovació i expansió, basats en la qualitat que ens caracteritza.
- **Confiança:** La lleialtat com a base de les nostres relacions amb tots els/les nostres stakeholders.
- **Rendibilitat:** La garantia del nostre desenvolupament, la nostra evolució, la nostra consolidació i el nostre creixement.



FRUITS *de* PONENT





Carretera Vallmanya, km. 1



973 790 169



info@fruitsponent.com

Som motor cooperatiu.

ORIGEN

El 1992, concretament el 14 de maig, es registrava en acta notarial la constitució de **Fruits de Ponent**, SCCL. Formaven el grup les cooperatives d'Alcarràs, Benavent-la Portella i, posteriorment s'hi van afegir Ramell i Agrària Progressiva del Llobregós.

Aquest **Grup Cooperatiu** comercialitza tota la fruita produïda pels socis/es de les esmentades cooperatives. És la primera cooperativa fruitera de segon grau més important de Catalunya i la segona de Catalunya constituïda com a grup cooperatiu.

Al llarg de la seva existència, a les unitats de negoci de la fruita de llavor i de pinyol se n'hi han anat sumant d'altres, com les de fruita seca i cereals, oli d'oliva verge extra, estacions de servei i subministraments per a socis, així com les Agrobotigues.

EL GEN COOPERATIVISTA

La història del Grup Cooperatiu ha estat sempre lligada al **cooperativisme**. L'origen cal cercar-lo en la Cooperativa d'Alcarràs, constituïda el 1948.

La paraula cooperativa fa referència clara a la cooperació entre un grup més o menys nombrós de

persones unides per una mateixa finalitat. El cooperativisme ha estat, des del seu inici i fins als nostres dies, un moviment social que ha canviat molts plantejaments i conceptes i que ha contrarestat actituds individualistes en pro d'actuacions col·lectives. D'aquesta manera, ha contribuït a defensar en comú els interessos de tots i totes, cosa que, en el cas de la pagesia, significa defensar els fruits, els productes i les diverses realitats sorgides d'aquest contacte directe amb i per la terra.

Grup Cooperatiu Fruits de Ponent és fidel als **valors cooperatius** i, des de l'any 2012, també és signant del **Pacte Mundial de les Nacions Unides** per treballar a favor d'un món més just. A partir del 2017, el Grup Cooperatiu entra a formar part del Pacte Mundial de les Nacions Unides, la seva xarxa a Espanya. Avui, el compromís amb les persones i el compromís amb el planeta són dues de les premisses del Grup.

Al llarg de la dècada dels noranta, el Grup Cooperatiu va experimentar un creixement transcendental i va ampliar les instal·lacions (la Central de Confecció). Un redimensionament que ha continuat fins als nostres dies. Avui, el Grup

compta amb la Central de Confecció i una central per a la fruita seca i els cereals; amb una central per a les oficines, els subministraments, l'Agrobotiga i els serveis per a socis (situada a la seu de la Cooperativa d'Alcarràs) i amb seus a Benavent-la Portella, Ribelles (Agrària del Llobregós) i Alcanó (Molí d'Oli).

FITES

Constitució de la Cooperativa Camp d'Alcarràs i secció de Crèdit

Constitució de Fruits de Ponent

Inauguració de l'ampliació de la Central de Confecció

Signatura del pacte de les Nacions Unides per un món més just

Ampliació amb el Molí d'Alcanó

Adhesió a la Xarxa Espanyola per a l'Agenda 2030

Constitució com a grup corporatiu

El Grup factura avui uns 60 milions d'euros i té uns 120 treballadors/es fixos i uns 600 en companya.

Està format per unes 180 unitats familiars de socis productors actius i disposa d'un potencial de més de 2.000 hectàrees de conreus.

PRESENT

Avui **Fruits de Ponent** s'ha erigit com a GRUP COOPERATIU, essent el segon de Catalunya en sector agroalimentari constituït en aquesta figura jurídica. Grup Cooperatiu que aplega a 4 Cooperatives de 1er Grau.

La companyia ha format un ecosistema al voltant del qual s'integren les diferents parts del grup: tant les àrees de negoci com els apartats socials o de relació amb els seus diferents grups d'interès.

Si en els seus inicis la fruita era el principal actiu de negoci, avui el grup ja compta amb altres àrees de negoci per tal de garantir l'activitat els 365 dies de l'any. Així doncs, a la fruita se li ha sumat l'oli d'oliva verge extra, els fruits secs i cereals, les agrobotigues, les estacions de servei i darrerament

Ponent Organics, una empresa que treballa per la utilització de fertilitzants orgànics, o sigui, una de les noves formes d'economia circular.

En el present, la **sostenibilitat** entesa de forma transversal (medi ambient, persones i model de negoci) és un dels principals puntals, així com el compromís del Grup Cooperatiu amb l'**Agenda 2030** a través dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible**.

VISIÓ

Fruits de Ponent és un Grup Cooperatiu agroalimentari, que produeix i comercialitza aliments de la terra: fruita, principalment de pinyol, cereals i fruits secs i oli. El Grup funciona com un ecosistema que dóna serveis als seus socis/es (subministraments, assessorament a camp, secció de crèdit per inversions agràries, etc) i compta amb altres àrees de negoci com Agrobotigues, Estacions de Servei i una empresa de transport. Els objectius del grup passen per oferir un producte i uns servei de **qualitat**, que generin confiança entre clientela i consumidors/es. I tot plegat amb una visió interna de l'empresa segons la qual **responsabilitat social** ha d'actuar en tots els nivells operatius:

l'organitzacional, l'econòmic i el mediambiental.

MISIÓ

Grup Cooperatiu Fruits de Ponent, SCCL, aspira a convertir-se en una **cooperativa líder** i en una empresa agroalimentària que generi confiança entre la clientela i els consumidors/es. La **innovació** i la capacitat permanent d'**adaptació** es conceben com a dos principis bàsics per arribar a ser un referent en el sector.

El Grup vol esdevenir un ecosistema que, partint dels valors cooperatius, presti serveis de qualitat als seus socis/es, garanteixi la

viabilitat de les seves explotacions agrícoles i contribueixi a un desenvolupament sostenible de l'entorn. En definitiva, pretén ser un projecte social i empresarial sòlid que aportí valor a l'entorn, tant des d'un punt de vista tangible com intangible.

VALORS

Grup Cooperatiu Fruits de Ponent, SCCL, segueix fidel a uns valors cooperativistes, basats en la **democràcia interna**, la **participació dels grups d'interès** en els diferents estaments de la companyia, la **transparència** en la gestió i un esperit de **col·laboració** amb l'entorn.



L'ètica de l'empresa té un marcat ADN de **responsabilitat social corporativa**, que implica mantenir una visió global en totes les actuacions a fi de contribuir a la millora permanent del planeta. El Grup és signant dels 10 principis bàsics del **Pacte Mundial de les Nacions Unides**.

FILOSOFIA

Allò que és bo per al Planeta ho és per a Fruits de Ponent.

Aquesta seria la frase que avui resumeix la 'filosofia' del Grup. Uns principis que parteixen dels valors cooperatius i arriben avui a voler

ser un grup que en la seva activitat diària beneficia al Planeta i a les Persones i garanteix la viabilitat econòmica dels negocis dels seus associats i associades.

RSC A L'EMPRESA

La RSC va associada al propi 'ADN cooperatiu' del Grup. Des dels seus inicis en 1992 fins avui, la RSC ha anat evolucionant per tal de ser conseqüent amb tots els seus Grups d'Interès.





Avinguda Onze de Setembre, s/n, 25300 Tàrrrega



973 312 221



info@aalba.cat

Tots i totes som motor de canvi!

ORIGEN

L'origen de l'**Associació Alba** el trobem en una iniciativa solidària que van impulsar la Jove Cambra de Tàrrrega i en la que van recollir diners amb l'objectiu d'ajudar a les famílies que tenien persones amb discapacitat al seu càrrec. Des de la Parròquia de Tàrrrega s'inicia, amb l'ajuda d'una treballadora social, una cerca pel territori de l'Urgell per trobar aquest perfil de famílies.

Gràcies a aquesta iniciativa liderada pel mossèn Josep Garriga, les famílies comencen a reivindicar la necessitat de més serveis pels seus fills i filles i es crea una es-

cola d'educació especial, l'**Escola Alba**, amb una mestra i 8 alumnes. A partir d'aquí s'inicien projectes i activitats de lleure.

L'any 1975 es constitueix l'associació amb el nom d'Associació Pro-Subnormals de Tàrrrega i Comarca. El seu fundador és mossèn Josep Garriga.

La necessitat de buscar una feina per aquestes persones porta a l'entitat a crear un **Centre Especial de Treball** l'any 1996 a través del qual generarà activitats empresarials per generar treball per a persones amb discapacitat.

Es creen després altres serveis complementaris com els d'habitatge que donen resposta a les necessitats de les famílies.

Alba va creixent en funció de les noves necessitats, ja siguin formatives i s'obre a nous col·lectius com el de la salut mental o risc d'exclusió.

PRESENT

L'Associació Alba és una **entitat d'iniciativa social**. Té com a objectiu oferir una **atenció integral** a totes aquelles persones amb qualsevol tipus de discapacitat, col·lectius de joves i infants, gent gran així com altres col·lectius en risc d'exclusió, partint de les seves necessitats i els seus interessos i els de les seves famílies, amb la finalitat d'aconseguir el seu màxim desenvolupament humà i la seva

màxima inclusió dins la societat, tal com es recull en els seus estatuts.

Des de l'any 2018 forma part com a entitat principal del Grup Alba, un model organitzatiu autogestionat format per diferents entitats d'economia social creades per la seva especialització, la situació territorial i per poder funcionar de manera més eficient. Totes elles comparteixen els mateixos valors i línies estratègiques del marc Alba 2020 "**Tots i totes som motor de canvi**".

Actualment està atenent a 348 persones amb discapacitat des dels diferents territoris de l'Urgell, la Segarra i el Pallars Jussà. Durant el 2019, unes 3.891 persones van ser beneficiàries dels seus diferents serveis.



MISSIÓ

La raó de ser de l'Associació Alba és **acompanyar** a les persones en la realització dels seus desitjos i il·lusions oferint recursos i serveis de qualitat i promovent un territori inclusiu i compromès.

VISIÓ

Serem una organització que **treballarà pel benestar** de les persones, les seves famílies, els i les professionals i els amics i amigues, fomentant l'autogestió i la defensa dels drets i participació.

Donarem resposta a les necessitats de futur de les persones especialment pel que fa als problemes de salut mental i trastorns de conducta, pluridiscapacitat i envelliment.

Promourem la prestació de serveis oberts a tothom en els àmbits de l'educació i lleure, formació, inserció i treball, habitatge i salut.

Apostarem per ser una empresa de l'**economia social** més **sostenible**, enfortint la nostra activitat empresarial, emprenent nous projectes i aliances, recerca de noves vies de finançament i optimitzant els recursos de l'entitat.

Volem ser una entitat que generi **confiança** i que promogui una ciutadania i un territori compromès incentivant el voluntariat i treballant amb xarxa amb entitats, especialment del tercer sector.

Treballarem per la millora contínua i la transformació a través de la innovació tan social, tecnològica com de models d'organització - i avaluant l'impacte que generen les nostres accions.

VALORS

- **Compromís social amb les persones i el territori:** som una entitat que s'estima la seva gent i el seu territori. Per això, treballarem les actituds que promouen la igualtat d'oportunitats, l'autonomia de les persones i el respecte per la seva intimitat. La consciència social ens ha de permetre el desenvolupament d'un territori compromès amb les necessitats socials incentivant la cooperació i implicació de les entitats i la ciutadania per la plena inclusió.
- **Emprenedoria i Innovació:** som una entitat emprenedora i ens plantejarem els reptes com a oportunitats per a créixer i per a impulsar nous projectes en be-

nefici de les persones. Som gent de mentalitat oberta i mirem cap al futur.

- **Responsabilitat:** exercim la nostra tasca amb el màxim rigor i competència vers les persones i l'entitat. Oferim serveis professionals i de qualitat, garantint la seva sostenibilitat. La participació, la transparència i la il·lusió defineixen la nostra manera de fer les coses i garanteix la millora continuada. Som una organització que creu en la transformació social i en la possibilitat de construir un món millor.

FILOSOFIA

Som una organització de gestió ètica, solidària i participativa que busca la innovació fomentant l'emprenedoria en els equips i apoderant a les persones.

Què ens caracteritza?

- Apostem per uns **serveis oberts a la comunitat** que fomentin la inclusió i amb una voluntat d'apropar-nos al territori.
- Hem implantat un **model de governança horitzontal** basat en l'autogestió dels equips on es

fomenta l'autonomia, la participació i la presa de decisions entre els equips.

- La nostra mentalitat emprenedora ens ha portat a la **diversificació dels serveis** i impulsar **projectes sostenibles** que ens aportin oportunitats per a l'entitat i per les persones: laborals, d'habitatge, de lleure i de benestar.
- Creiem en el **treball en xarxa** i en establir sinergies entre els agents del territori.

Junts sumem i tots i totes som motor de canvi!

RSC A L'EMPRESA

La **responsabilitat social** és la “manera de pensar i actuar” de les organitzacions per contribuir a un **model de desenvolupament sostenible**. Des del Grup Alba pensem que és imprescindible treballar el nostre compromís social d'una forma **transversal** i que aquest ha de tenir incidència més enllà del nostre àmbit de treball que és pròpiament l'atenció de les persones. Per això, vetllem per incloure una **visió ètica** en els

àmbits en què la nostra acció té un impacte.

Des del Grup Alba fem una aposta per alinear també la nostra responsabilitat social amb els ODS i contribuir d'aquesta manera amb els **17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** que guien la implementació de l'**Agenda 2030 de les Nacions Unides** per al Desenvolupament Sostenible, aprovada el 25 de setembre del 2015. Les temàtiques que aborden van des de la pobresa, la fam, la pau, la salut, l'educació, les desigualtats, la inclusió, la prosperitat econòmica, la protecció del planeta, la lluita contra el canvi climàtic, les ciutats i els territoris, l'energia, el consum i la producció sostenible i la governabilitat.

Com a organització no podem esperar a ser només beneficiàries de la responsabilitat social de les empreses o administracions, sinó que **cal que siguem un exemple** i impulsar la nostra pròpia responsabilitat social i portar a terme accions en la línia dels ODS. La voluntat del Grup Alba i de les entitats que en formen part és incorporar en el seu pla de treball **accions estratègiques** en aquesta línia i contagiar aquest compromís a entitats, empreses

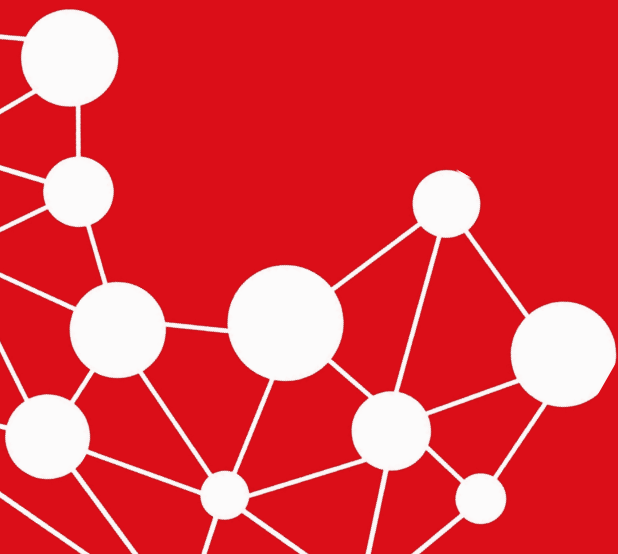
i organitzacions per tal de contribuir a fer un territori més socialment responsable i respectuós amb els reptes col·lectius.

Dels 17 ODS n'hi ha 5 que ens els sentim molt propers i que tenen una relació directa amb la nostra missió i amb els eixos del nostre Marc Estratègic.





**MAHOU
SANMIGUEL**





MAHOU SANMIGUEL



Avinguda Indústria, s/n, 25191, Lleida



973 705 400



www.mahou-sanmiguel.com

Som responsables amb les persones.

ORIGEN: 129 ANYS D'HISTÒRIA

1890	1925	1956	1961
Fills de Casimiro Mahou	Neix Alhambra Cervezas	San Miguel 1ª fàbrica a Lleida	2ª fàbrica Mahou Pº Imperial de Marid
1993	2000	2004	2007
S'inaugura el centre d' Alovera	Adquisició de San Miguel	Compra Reina	Incorporació Cervezas Alhambra
2011	2012	2013	2014
Se suma Solán de Cabras	Adquisició 50% Arian Breweries	Fundació Mahou	Mahou Índia Adquisició 30% Founders
2015	2016	2017	2018
Participació 24,9% La Salve	Adquisició 40% Nómada	Adquisició 40% Avery B. 42,9% La Salve	Adquisició 75,15% Aguas Valle Orotava

PRESENT

2019

Participació majoritària Founders i Avery B. Adquisició 70% Brutus

2020

Acord de col·laboració amb AB inBev

MISSIÓ

Compartir amb els demés les coses ben fetes - marques, productes, experiències i serveis - participant en els millors moments del seu dia a dia.

VISIÓ

Som una empresa sostenible, de referència en el sector de gran consum per:

- Construir marques, productes, experiències i serveis **innovadors i de màxima qualitat**.
- **Liderar** les categories de begudes naturals i autèntiques en les que competim en el mercat espanyol.
- Ser **rellevants** a nivell internacional en segment prèmium i craft, liderant el desenvolupament de marques espanyoles.

- Generar **valor** compartit pel nostre equip, clientela, socis/es, comunitat i accionistes.

I ho fem possible:

- Posant al consumidor/a i les persones al centre de les nostres decisions.
- Utilitzant la tecnologia i la informació com avantatge competitiu.
- Treballant en la millora continuada i amb eficiència.

VALORS

- Impulsem la **innovació**.
- Gaudim **fent les coses bé**.
- Creiem en les **persones**.
- Busquem l'**excel·lència**.
- Creem **entorns i negocis sostenibles**.

MARQUES LÍDERS

Mahou

CERVEZAS
SanMiguel
SINCE 1890

CERVEZAS ALHAMBRA

mixta

BRUTUS
The Beer

REINA
CERVEZAS ALHAMBRA

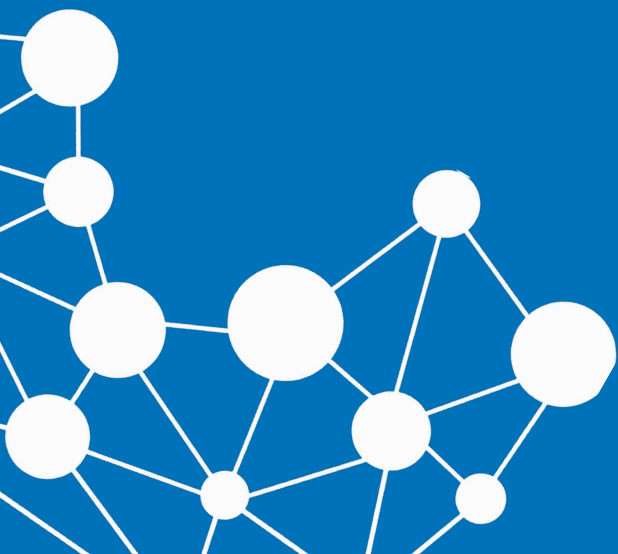
LA SALVE
CERVEZA - CERVEZAS - BEER
BILBAO

LAMEZQUITA
CERVEZAS ALHAMBRA

SOLAN DE CABRAS

plusfrés:

de Lleida



plusfrésc:

de Lleida



Polígon Industrial El Segre, C/ Victoriano Muñoz,
307A, 25191, Lleida



973 205 100



www.plusfresc.cat

El súper que t'estima!

ORIGEN

L'origen dels **Supermercats Plusfresc** és una petita botiga anomenada Drogueria Pujol a la que tothom anomenava Cal Momotombo i que al 1929 regentava Rafel Pujol i Maria Carme Solanes al desaparegut carrer Estereria, a l'eix comercial del centre de Lleida.



PRESENT

Han passat molts anys i l'empresa i els seus establiments han evolucionat i modernitzat buscant **l'avantguarda del disseny i la tecnologia comercial**, però la voluntat de la família propietària i de la direcció de l'empresa és que continuem oferint el **tracte personal i proper** d'aquell primer establiment. Actualment busquem ser supermercats amb excel·lent nivell de servei i ser un **referent en productes frescos de qualitat**, prioritzant als productes de proximitat.

Ha estat un llarg camí, que ha exigut anar adaptant-nos als canvis

del temps i als gustos i hàbits del consumidor/a. Però l'hem pogut fer perquè ens ha acompanyat un gran equip de persones que ens ha fet créixer i millorar, sense perdre l'essència: la cultura d'empresa i els seus valors (honestedat, humilitat, respecte a les persones, vocació de servei i entusiasme).

La cultura de l'empresa ha estat també motiu per implicar-nos i treballar per **millorar el nostre entorn**. Per això, fa anys que col·laborem amb diferents entitats socials, entitats culturals i esportives amb la voluntat de contribuir en la millora de la qualitat de vida d'aquelles poblacions que estem presents.

MISSIÓ

La nostra missió és entusiasmar als i les nostres clients mitjançant **productes de qualitat i un servei personalitzat i professional**, ofert en establiments adaptats perquè la clientela se sentin com a casa.

VALORS

Els valors de l'empresa són: honestedat, humilitat, respecte per les persones, vocació de servei, implicació i entusiasme.

Es demana als treballadors/es que sàpiguen (saber, coneixements), que puguin (saber fer, aptituds i habilitats) i que vulguin (saber ser i estar, actituds). Plusfresc es caracteritza per la confiança en el client/a i la qualitat del producte fresc.

ELS ODS

Fa uns anys que coneixem els **Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides** i poc a poc els hem anat incorporant per alinear-los amb els nostres objectius estratègics.

Els objectius que hem fet més accions en els darrers anys són:



- Reduir la generació de residus.

- Estalvi energètic.

- Estalvi d'aigua.

- Reducció malbaratament alimentari.



- Implantar mesures per la reducció de les emissions del CO² (optimització del transport, estalvi energètic, reducció de residus).



- Prevenir la contaminació marina (reducció utilització de plàstics).

- Reduir l'acidificació dels oceans al reduir les emissions de CO².

- Utilització responsable dels recursos pesquers.

Però per nosaltres un dels objectius més importants ha estat:

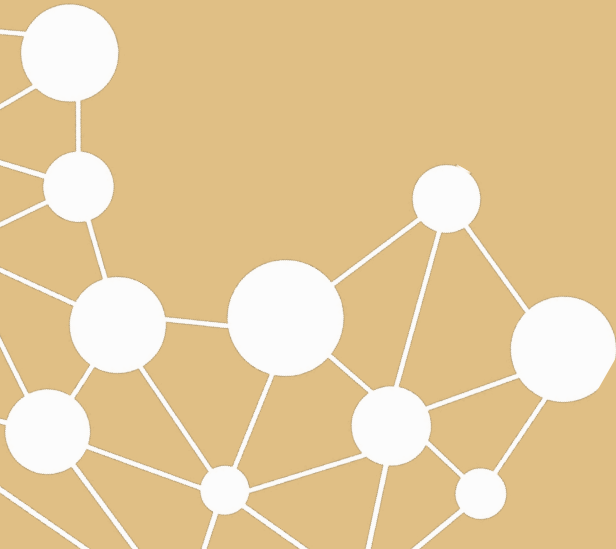


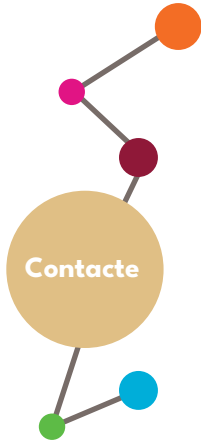


VINYES PRÒPIES
EQUILIBRI I RESPECTE PER LA TERRA

RAIMAT

VITICULTURA SOSTENIBLE





VINYES PRÒPIES
EQUILIBRI I RESPECTE PER LA TERRA

RAIMAT

VITICULTURA SOSTENIBLE



Passeig Manuel Raventós i Domènech s/n, 25111,
Raimat (Lleida)



973 724 000



www.raimat.com

El súper que t'estima!

ORIGEN I PRESENT

Amb esforç i passió, de vegades els somnis es compleixen. La història de **Raimat** n'és un exemple. El somni d'una família que va decidir convertir un desert inert en un mar de vinyes.

Avui, Raimat és **un dels principals referents en viticultura sostenible i ecològica** i, com a resultat, ofereix una àmplia gamma de vins i caves de la més alta qualitat.

Els més de cent anys d'història de Raimat estan marcats pel caràcter visionari dels seus fundadors.

En cadascun dels passos de la marca, l'**esperit innovador** es fa present. Des de la transformació de tot un desert en un mar de vinyes fins a la creació d'un nou sistema per triar el vi.

Amb la història de Raimat descobrim el significat autèntic del terme «**innovació**». A Raimat ser sostenibles no és una moda d'avui, és un compromís que acceptem des del primer dia. Des de llavors, treballem amb cura per assegurar l'equilibri entre l'entorn i la nostra activitat.

- **Reduïm l'impacte en la terra** mitjançant la integració de tots

els nostres recursos en la producció.

- **Minimitzem la producció de residus**, classificant-los i reciclant-los.

MISSIÓ I VISIÓ

Raimat no és només una altra marca de vi, Raimat és un celler que, fa més de 100 anys, va tenir la visió de convertir un desert en un mar de vinyes.

El mateixa celler que va decidir que les seves vinyes serien tractades de forma **sostenible**.

Raimat, sostenibles des de fa més de 100 anys, sostenibles des de sempre.

VALORS

Basem la nostra estratègia de negoci en sis pilars:



RSC

Raimat va néixer amb la convicció que les **pràctiques agrícoles sostenibles** eren la millor garantia de conservació del medi natural. Més de cent anys després, aquesta voluntat continua intacta. El compromís de Raimat amb la natura és ferm, els processos sostenibles superen amb escreix els requeriments formals i **el celler mira cap a un model de producció 100% ecològica**.

Tots els vins de Raimat estan elaborats minimitzant l'ús de productes agroquímics i la generació de residus, així com l'optimització dels mètodes de producció mitjançant la integració dels recursos disponibles.

L'objectiu de Raimat és esdevenir un dels principals cellers espanyols amb el **certificat de producció ecològica atorgat pel CCPAE**. Per això, l'equip de Raimat treballa dia a dia per aconseguir, en un termini curt de temps, una producció ecològica que utilitzi únicament els recursos provinents de la natura. La **sostenibilitat** a Raimat és un procés de millora continuada en què la vinya i l'entorn formen part d'un mateix tot.

La cura de la natura i la preocupació pel canvi climàtic són una prioritat en el dia a dia del celler, i així ho posem de manifest amb un conjunt de **pràctiques sostenibles** que garanteixen una producció de qualitat respectuosa amb el medi ambient.

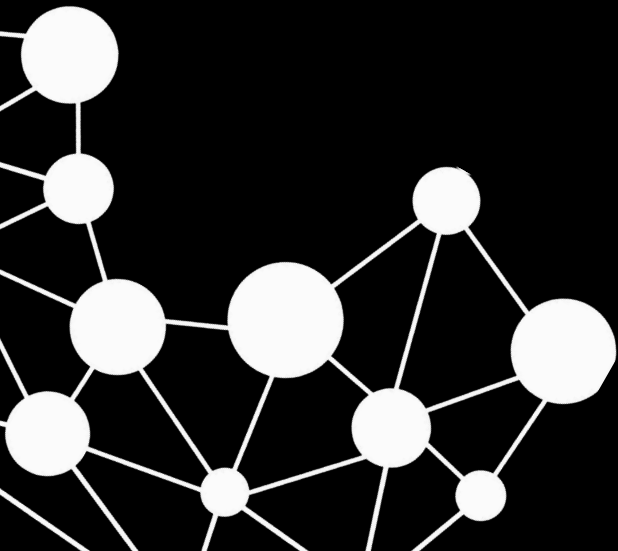
Darrera de cada vi de Raimat s'amaga la feina, la passió i l'amor de tot un **gran equip**. Professionals de la viticultura i l'enologia amb una llarga trajectòria i expe-

riència però, sobretot, persones que estimen el vi i la natura de manera incondicional així com l'entorn (vinya i poble) que els permet dur a terme el seu ofici.

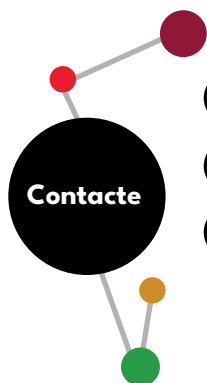
A Raimat, viticultors i enòlegs treballen en equip durant tot el procés d'elaboració per garantir sempre la millor qualitat i amb l'únic objectiu de deixar l'entorn i el llegat rebut, en millors condicions de les que ho trobaren.



taurusgroup



taurus group



Av. Barcelona s/n, 25790 Oliana (Lleida)



973 470 550



www.group-taurus.com

Taurus Group, especialistes en crear sol.lucions pràctiques i a la vanguardia de la tecnologia per casa teva, amb l'objectiu que dediquis el teu temps al que de veritat importa.

ORIGEN I PRESENT

Taurus Group neix a Oliana l'any 1962. Els seus orígens van ser el mercat espanyol, però actualment opera a Europa, Pròxim Orient i Amèrica. Les seves línies de negoci són: cuina, cura personal, cura de la llar, ventilació, calefacció, bricolatge, electrònica de consum, parament de la llar i perruqeria i estètica d'animals.

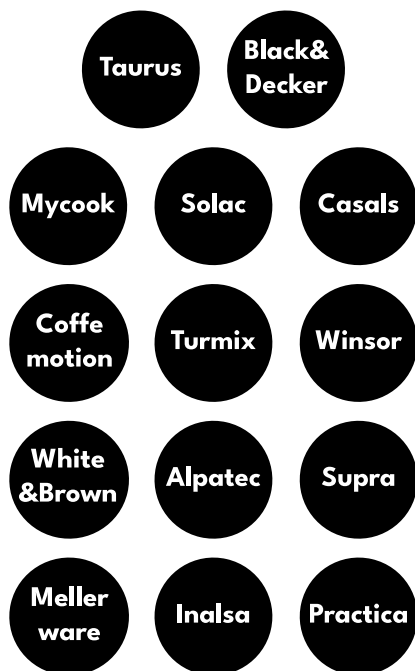
Taurus és **marca líder** en cuina al mercat espanyol i de referència en ventilació i aspiració.

Actualment, Taurus Group és un grup empresarial multilocal, especialista a cobrir les necessitats de les llars de tot el món. El grup aplica una estratègia de creixement basada en el **desenvolupament de noves línies de negoci en l'expansió internacional**. Actualment té filials comercials a França, Portugal, Marroc i Polònia; companyies industrials a Índia, Mèxic i Sud-àfrica, i de desenvolupament de producte a la Xina.

En un món que tendeix a la globalització, la filosofia empresarial de Taurus és oferir productes adap-

tats a les necessitats específiques de cada país a través d'una xarxa multilocal amb presència d'equips autòctons als diferents territoris.

Les marques del grup són:



MISSIÓ

La missió de l'empresa és **facilitar al consumidor/a la seva vida a la llar** oferint un producte innovador, competitiu i rendible tant per a la companyia com per als seus clients i clientes, que els permeti maximitzar les vendes als mercats que ja estan presents i desenvolupar nous mercats emergents.

VALORS

Els valors del grup es podrien resumir en els següents punts:

1 Entrega, dedicació i compromís

És innat en Taurus. Els treballadors i treballadores tenen entrega i dedicació com si l'empresa fos seva. Els fets i la història ho demostren. És una empresa compromesa amb els seus objectius.

2 Humilitat, modèstia i predicar amb l'exemple

La humilitat i la modèstia ha portat l'empresa fins avui. Cada vegada que s'han cregut que són els millors, han tingut "sorpreses".

La relaxació i l'acomodament són signes d'estancament i declivi.

3 Austeritat: Ser auster no vol dir no gestar

És política de costos controlats, raonats i negociats.

4 Flexibilitat i agilitat

Són flexibles tant l'empresa com els treballadors/es. Això els ha permès creixement i millora, però cal dir que ha de ser controlada. No dominar la flexibilitat es pot convertir en descontrol.

5**Oberts al canvi**

Des de fa ja uns anys, gran part del seu creixement es deu a aquest punt. Els agrada trencar tabús.

“No sobreviuen el més forts, sinó els que millor s’adapten al canvi”.

6**Espirit d’equip**

Cap persona de l’equip per ella mateixa és més intel·ligent que totes elles juntes.

7**Accessibilitat**

A la seva organització tothom és accessible, sense barreres. L’organització plana els ajuda.

8**Joventut amb experiència i promoció**

Són un equip jove amb experiència, la promoció dins de l’empresa els potencia aquest punt. La possibilitat de promoció interna dins de l’empresa és una realitat en molts treballadors i treballadores.

9**Llibertat d’opinió**

La llibertat d’opinió de tots els treballadors i totes les treballadores és important per l’empresa.

L’opinió sempre ha d’anar en el sentit constructiu i de la millora. L’opinió en el sentit contrari, sense

aportar solucions i millores, no els interessa.

10**Rendibilitat, ambició i negoci**

L’objectiu de tota empresa és optimitzar el valor. Tot el que es fa va orientat en aquest sentit. Per això han de ser rendibles i ha de ser cultura d’empresa per tothom. Amb la rendibilitat va l’ambició. Hi és present cada vegada que els marquem un repte i que sempre és en el sentit de créixer com a empresa i com a grup, però mai sense oblidar la rendibilitat.

FILOSOFIA**El consumidor/a és el focus de tot el que fem.**

- Tenim el compromís d’oferir productes, serveis i solucions que satisfacin els requisits dels nostres consumidors/es.
- Tenim el compromís de prevenir la contaminació i preservar el nostre entorn per a les generacions futures.
- Creiem en tractar amb els nostres associats/es, col·laboradors/es i a totes aquelles persones a les quals servim fent negocis amb el

més alt nivell d'honestedat, integritat, consideració i respecte.

Treballem per a la satisfacció del consumidor/a

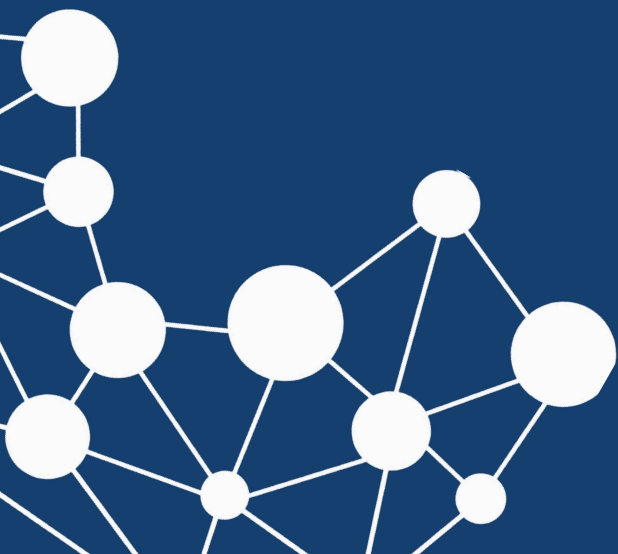
Tenim un compromís amb la millora contínua. Som un equip de persones per a les persones.

Taurus Group treballa incansablement per la construcció a nivell mundial d'unes relacions comercials basades en la **integritat i fiabilitat** amb un ferm compromís amb la **sostenibilitat, el compliment dels Drets Humans i la responsabilitat social, ètica i legal**. L'elevat nombre d'operacions i actuacions a nivell mundial d'aquest Grup ha enfortit la nostra conscienciació i la confirmació del gran impacte que la nostra conducta i la dels i les que ens envolten pot causar a la recerca de les nostres metes. Tots i totes les membres dels òrgans corporatius, directius, membres de comitè i empleats/es de totes les companyies que formen Taurus Group segueixen les directrius i normes establertes en el nostre **Codi ètic** i altres polítiques, basats essencialment en els següents principis:

- Honestedat, humilitat i conducta íntegra.
- Respecte a totes aquelles persones amb les que interactuem, ja siguin col·laboradores externes o companyes de treball.
- Excel·lència (en el producte, en els serveis i en la satisfacció de les expectatives dels clients/es).
- Bona reputació.
- Transparència.
- Responsabilitat.
- Igualtat i no discriminació.
- Foment de la conciliació personal i professional.



Vall Companys
G R U P O





Vall Companys
G R U P O



Edifici Mevet, Polígon Industrial El Segre. Avinguda de la Indústria, Parc 410, 25191 Lleida



973 205 531



www.vallcompanys.es

Màxima qualitat des de l'origen.

ORIGEN

El **Grup Vall Companys** és un grup empresarial familiar que té el seu origen en la producció farinera a l'any 1956, concretament a la farinera La Meta. Posteriorment, amb l'aprofitament del subproducte de la producció farinera es passa a produir pinso; acte seguit la cria ramadera de porcí i avícola, fins completar la cadena de valor amb l'especejament, l'envasat i el vincle amb el sector de la distribució. Avui, el cicle productiu està integrat verticalment al 100% amb incubadores de pollets, amb una empresa de fàrmacs per a ús animal, amb un equip veterinari, una empresa de transports i un pol logístic amb capilaritat a tot l'Estat espanyol.

PRESENT

El Grup Vall Companys està constituït per més de 40 empreses situades arreu de la Península Ibèrica, sent el **primer grup agroalimentari d'Espanya**. Està format per més de 3.000 professionals i més de 2.100 grangers/es integrats. Per a Vall Companys el progrés, la innovació i el dinamisme del sector primari és un element clau per al desenvolupament de les seves operacions.

MISSIÓ

La missió del Grup Vall Companys és produir i distribuir **elements de qualitat a l'abast de tota la població** amb els màxims controls de seguretat alimentària i, gràcies

al cicle productiu integrat verticalment, assolint un control de tota la traçabilitat des de l'origen: des de la genètica animal fins a la distribució.

VISIÓ

El Grup Vall Companys té com a propòsit empresarial un món més **sostenible, just i on l'alimentació estigui a l'abast de tothom**. A la vegada, les seves operacions empresarials es concentren sobretot a Lleida, però també en diferents àrees rurals de l'Estat espanyol dinamitzant el seu progrés econòmic i social i en particular el de la indústria agroalimentària. En definitiva: treballar perquè aquest sector essencial de l'economia, segueixi sempre sent essencial.

VALORS

Els valors del Grup Vall Companys són la **confiança**, el **compromís** i el **respecte**. Aquests valors permeten apuntalar les diferents companyies del Grup com **empresa saludable**.

FILOSOFIA

La filosofia del Grup es basa en l'**honestedat**, el **treball constant** i la **humilitat**. Formar part de qualsevol empresa del Grup Vall Companys implica professional-

tat i generar un impacte positiu, més enllà de l'empresa, a la societat en general. De fet, a dia d'avui el Grup Vall Companys inverteix anualment un 0,5% de la seva facturació anual a la i+d+i dels seus processos. En els darrers 5 anys, el grup ha invertit més de 50 milions en recerca.

RSC

El Grup Vall Companys està treballant el seu **Pla Estratègic de Sostenibilitat**, que implementarà a partir de l'any 2021 amb objectius clars i definits. Degut al seu cicle integrat, moltes de les operacions del grup es caracteritzen per la seva circularitat. A la vegada, des de les diferents empreses del Grup es fan **donacions anuals** al Banc dels Aliments, a la Creu Roja i a altres entitats de caràcter social. Durant la declaració de l'Estat d'Alarma al març, abril i maig de 2020, les diferents empreses del Grup van realitzar una donació de més de 150.000 unitats de material sanitari a centres sanitaris, hospitals i residències de gent gran a més de 30 poblacions d'àmbit rural, on no hi havia els serveis garantits com en grans capitals.

EIXOS ESTRATÈGICS

OBJECTIUS

LÍNIES ESTRATÈGIQUES

ODS

Compromís amb el planeta

Reduir l'impacte ambiental

- Gestió ambiental integrada.
- Gestió de les emissions GEI i canvi climàtic.
- Mobilitat sostenible. Eficiència i seguretat en la flota.
- Promoció de la eficiència energètica.
- Circularitat dels recursos.
- Gestió del packaging.



Compromís amb el benestar animal i les granges

Vetllar pel benestar animal i fomentar la sostenibilitat en les granges.

- Benestar animal.
- Suport al desenvolupament sostenible de les granges/zones rurals.
- Relacions de confiança amb granges col·laboradores.



Compromís amb les persones

Garantir llocs de treball atractius, respectuosos, igualitaris, saludables i segurs.

- Fomentar la cultura de sostenibilitat.
- Lloc de treball segur i saludable.
- Desenvolupament del talent.
- Igualtat, diversitat i conciliació laboral-familiar.



Compromís amb la qualitat, seguretat i innovació

Fomentar la qualitat i seguretat alimentària desenvolupant productes que donin resposta a les necessitats dels consumidors.

- Garantia de qualitat, seguretat i traçabilitat alimentària.
- I+D+I per millorar processos tècnics i productes.
- Informació clara i transparent en l'etiquetatge.
- Informació al consumidor per una dieta sana i un consum més responsable.



Compromís amb la gestió ètica i responsable

Gestió responsable per la sostenibilitat en el temps i amb l'entorn.

- Sistematització de la gestió de la sostenibilitat.
- Gestió ètica, responsable i transparent.
- Compromís social i amb l'entorn rural.
- Compres sostenibles.
- Respecte pels drets humans i bones pràctiques empresarials.





PROFESSIONALS DE LA XERSP



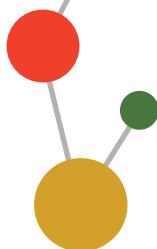
Alemany

1879

FERRAN ALEMANY FIGUEROL

Gerent de Torrons i Mel Alemany i la cinquena generació d'aquesta empresa familiar d'O's de Balaguer, una petita localitat de la Noguera, al peu del Montsec.

Ferran Alemany està a l'empresa des de fa gairebé 30 anys i des de l'any 2010 ha liderat l'impuls de la marca.

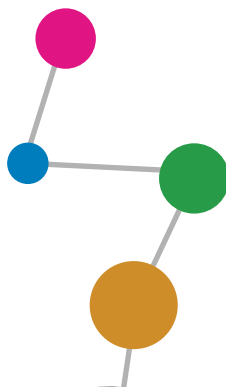


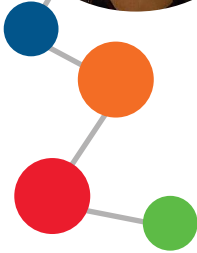
ENRIC HERRERA BRESCÓ

Director executiu de Fundació Aspros

Titulat en màster de EADA Business School en Economia i finances.

Vinculat a l'entitat des de l'any 1994. Germà d'una persona atesa als serveis de Fundació Aspros.





LOURDES MORA ALSINA

Directora Responsabilitat Social de Fundació Aspros

Postgrau en captació de fons per a entitats sense ànim de lucre i direcció de centres per la gent gran. RSC i ODS RSCAT i respon.cat

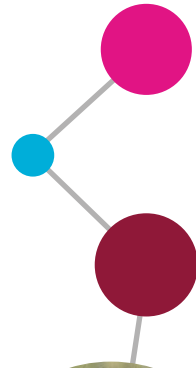
Promotora familiar projecte Masies Sostenibles.

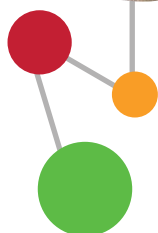
JOSEP XUCLÀ TARRÉS

Director de Parcs i Jardins de la Fundació Aspros

Enginyer agrònom i Enginyer Tècnic en Hortofruticultura i Jardineria per la ETSEA de la Universitat de Lleida.

Vinculat a l'entitat des del 2002.





B·BIOSCA

LURDES BIOSCA BELL-LLOCH

Responsable Corporativa – RSE de B.BIOSCA

Diplomada en magisteri. Llicenciada en Filologia Catalana. MBA en Direcció i Organització d'Empreses. Màster en Gestió Ambiental d'Empresa. Postgrau en Gestor de Sistemes Integrats de Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos Laborals.

Experta Universitària en Coaching. Postgrau en coaching organitzacional. Màster en coaching educatiu. Postgrau en Mindfulness i Compassió en la relació d'ajuda.

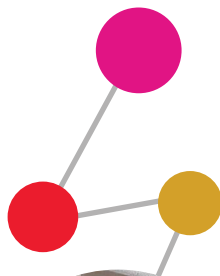
Vinculada a l'entitat des de l'any 1990.

ÒSCAR GONZÁLEZ MATA

Responsable de SST de B.BIOSCA

Arquitecte Tècnic, Enginyer de Forest i enginyer tècnic. Màster en PRL en les especialitats d'Higiene Industrial i Seguretat en el Treball. Coordinador de Seguretat.

Vinculat a l'entitat des del 2002.



B·BIOSCA



B·BIOSCA

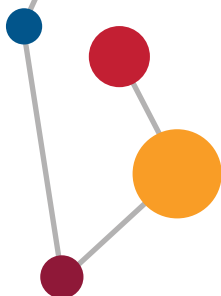
ELSA VENTURA SUBIRATS

Responsable de Qualitat de B.BIOSCA

Enginyera en Informàtica. Màster Universitari en Enginyeria de Programari Lliure.

Postgrau Gestor de Sistemes Integrats de Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos Laborals.

Vinculada a l'entitat des de l'any 2007.

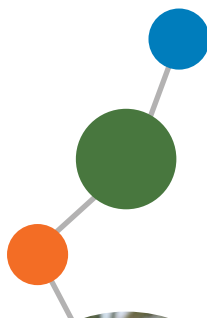


ANNA COSCONERA CLAVÉ

Tècnica d'RSC de Borges International Group

Graduada en Publicitat i Relacions Públiques. Curs Superior en Responsabilitat Social en Empreses i Organitzacions - Model RS10, per INEAF.

Vinculada a l'empresa des del 2019 en l'àrea de Responsabilitat Social Corporativa de Borges International Group.



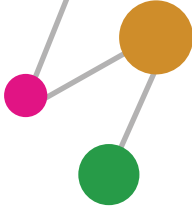


VICTÒRIA MORALES ROMEU

Directora de RRHH de Borges International Group

Màster en Direcció y Gestió de RRHH.

Professional amb 11 anys d'experiència en la gestió integrada de RRHH i des de l'any 2015 dirigeix el Departament de RRHH a Borges International Group.



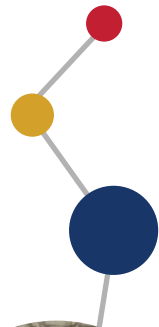
ANA RODRÍGUEZ CALA

Directora d'Estratègia i Responsabilitat Social Corporativa a l'Institut Català d'Oncologia

Professora de la Universitat de Lleida i col·laboradora en màsters, postgraus i cursos de gestió. Forma part del grup promotor d'RSC de la Unió Catalana d'Hospitals, del Consorci de Salut i Social de Catalunya, de la RED d'Hospitals de RSC i vocal de la junta Directiva de la Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDI-SA) de 2016-2020.

Doctora per la Universitat de Lleida en Responsabilitat Social Corporativa, Mestratge Oficial en Recerca en Salut i Mestratge en Administració i Gestió en Infermeria. Curs "Experto Europeo en Responsabilidad Social Corporativa".

Diplomada en Infermeria.





JOSEP PRESSEGUER GENÉ

Director general de Fruits de Ponent

Llicenciat en dret i diplomat en estudis europeus, ha desenvolupat tasques de direcció en l'àmbit públic i en l'empresa privada. Ha format part del Grup d'Experts de Fruites i Hortalisses de la Comissió Europea a Brussel·les i ha estat president de la Promotora d'Exportacions Catalanes (PRODECA) i membre del Consell d'Administració de l'IRTA. Així mateix, va ser director general de Planificació i Relacions Agràries del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca (DARP) de la Generalitat, tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Lleida i vicepresident de la Diputació i responsable del Patronat de Promoció Econòmica.

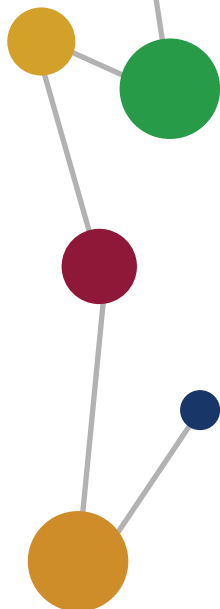
Actualment, a més d'ocupar la Direcció General de Fruits de Ponent, forma part del Consell d'Administració d'Indulleida, FruitFutur, Mercolleida i del Comitè Executiu de la Xarxa Espanyola per al Pacte Mundial.



SANTI BONET CAMPRUBÍ

Responsable de Comunicació i Relacions Externes a Fruits de Ponent i coordinador de les àrees de l'oli i les Agrobotigues

Especialitzat en la comunicació empresarial i institucional, va iniciar la seva tasca professional en el món del periodisme, treballant en mitjans locals i nacionals, i després va fundar la seva pròpia agència de consultoria en comunicació. Des de l'any 2015 forma part de Grup Cooperatiu Fruits de Ponent, on també s'encarrega de vehicular les tasques relacionades amb la responsabilitat social i l'acompliment dels objectius de desenvolupament sostenible. Llicenciat en filologia espanyola per la UB, va cursar un postgrau d'edició a la UPF i s'ha especialitzat en el món agroalimentari a través del postgrau de la UdL Gestió Estratègica en l'Empresa Agroalimentària.

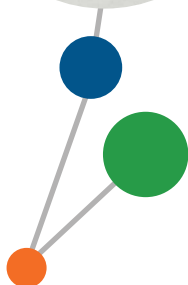




MARIA LLOP GENÉ

Directora de Recursos Humans i Qualitat del Grup Cooperatiu Fruits de Ponent

És una professional amb més de 15 anys d'experiència a definir i implantar polítiques de recursos humans en empreses de diferents sectors, en què ha treballat per la millora dels processos i la qualitat del producte. És llicenciada en psicologia i en ciències del treball i ha cursat un programa de gestió de persones a EADA.

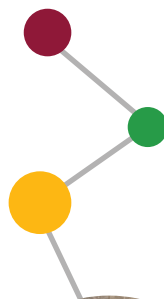


MAITE TREPAT BURGÜÉS

Directora de l'Associació Alba

Llicenciada en activitat física INEFC i vinculada a l'Associació Alba de Tàrrrega des de fa 25 anys.

Ha impulsat el model organitzatiu d'Alba on la veu de les persones, implicació dels equips i l'autogestió són claus per aconseguir un alt nivell de responsabilitat social amb un ferm compromís amb les persones i el territori.



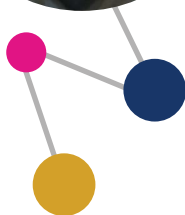


NÚRIA CASTELLÀ PLANES

Responsable de serveis comuns, qualitat i RSC

Llicenciada en Ciència i Tecnologia dels Aliments a la Universitat de Lleida. Lidera l'àrea de serveis comuns i de qualitat del Grup Alba i coordina les accions que estan vinculades a la responsabilitat social organitzativa de l'entitat.

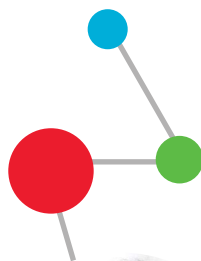
Vinculada al Grup Alba des del 2003.



ANNA HOMS VALLÈS

Responsable de comunicació del Grup Alba

Llicenciada en periodisme a la Universitat Autònoma de Barcelona. Després de treballar en diferents mitjans de comunicació de televisió i ràdio, agafa el lideratge de l'àrea de comunicació de l'Associació Alba. Vinculada a l'entitat des de fa 9 anys.





imo_

institut municipal d'ocupació
salvador seguí

GENOVEVA SUAY VICTORIA

Responsable del Servei d'Intermediació Laboral. IMO Salvador Seguí de l'Ajuntament de Lleida

Diplomada en Magisteri. Llicenciada en Psicopedagogia. Postgrau en Valoració de Llocs de Treball i Elaboració de Relació de Llocs de Treball.

Postgrau en Experta en Inserció Laboral.

Professional amb 30 anys d'experiència en Recursos Humans i actualment coordina el Servei de Suport a l'Empresa i projectes innovadors i experimentals per impulsar la millora contínua a les empreses.

VIVIANA GRACIÀ ESPINÓS

Tècnica d'Ocupació i Prospecció del Programa de projectes innovadors i experimentals

Des del 2016 ha treballat a l'IMO Salvador Seguí de l'Ajuntament de Lleida per potenciar la RSC a les empreses.

És llicenciada en Psicopedagogia i en formació postgraduada destaquem: Programa en Gestió Estratègica i Lideratge Social, Màster en Direcció i Lideratge, Postgrau en Intel·ligència Emocional a les Organitzacions i Màster en Educació Inclusiva.



imo_

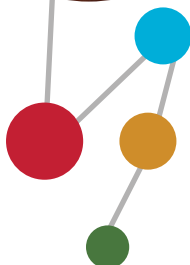
institut municipal d'ocupació
salvador seguí



**m MAHOU
SANMIGUEL**

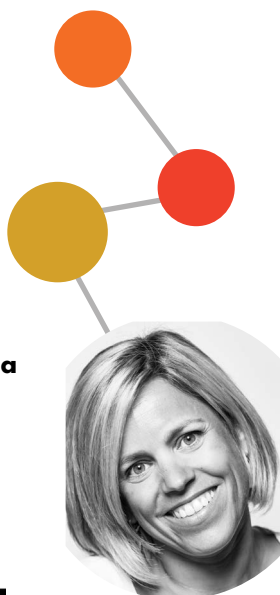
CRISTINA PÉREZ LÓPEZ

Tècnica de Sostenibilitat de Mahou San Miguel



MARGARIDA GUAMIS RIASOL

Tècnica de Relacions Institucionals Lleida
Mahou San Miguel



**m MAHOU
SANMIGUEL**



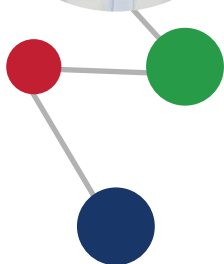
plusfrésc:
de Lleida

RAFEL ONCINS PUJOL

Director de l'àrea de Responsabilitat Social Empresarial de Supermercats Plusfrésc

Diplomat en Ciències Empresarials, Tècnic superior en Prevenció de Riscos Laborals.

29 anys treballant en el sector de la distribució en diferents àrees: logística, màrqueting, qualitat i prevenció de riscos laborals. Des de l'any 2007, és director d'RSE a Supermercats Plusfrésc.

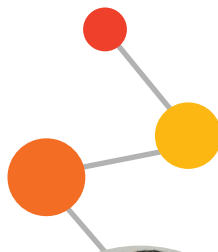


ISMAEL BERTRAN PALAU

Director de Recursos Humans de Supermercats Plusfrésc

Llicenciat i Màster en Administració i Direcció d'Empreses per ESADE.

Més de 20 anys d'experiència en l'àmbit de RR.HH. i la Direcció d'Empreses. President de l'Associació Feedback de Directors de RR.HH. de la província de Lleida.



plusfrésc:
de Lleida



VINYES PRÒPIES
EQUILIBRI I RESPECTE PER LA TERRA

RAIMAT

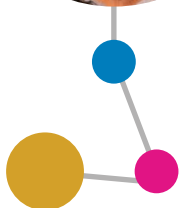
VITICULTURA SOSTENIBLE

JOAN ESTEVE JULIÀ

Director de la bodega Raimat

Enginyer Agrònom per la UdL. Màster en Ciència Vegetal, especialitat en Viticultura, per la Universitat Estatal de Califòrnia i enòleg.

Més de 30 anys d'experiència en el món de la vinya. L'any 2000 entra en el grup Raventós Cordoniu com a Director Tècnic del Departament de Viticultura i actualment és el director de la bodega Raimat.

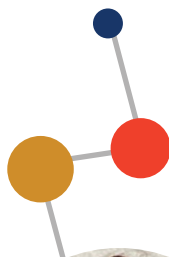


M. PILAR JANÉ MUJAL

Responsable de RRHH de Taurus Group

Diplomada en Relacions Laborals. Màster en Tècnica Superior en Prevenció de Riscos Laborals (PRL). Postgrau en Integració de Sistemes de Gestió: Medi Ambient, PRL i Qualitat. Postgrau en Direcció de RRHH i Gestió de Persones.

Professional amb més de 20 anys d'experiència en RRHH, els darrers 10 anys a Taurus Group.



taurusgroup



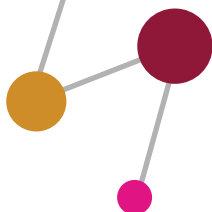
taurus group

MONTSERRAT VENDRELL CANAL

Responsable de RRHH de Taurus Group

Diplomada en Relacions Laborals i Tècnica Superior de Riscos Laborals.

Professional amb més de 10 anys d'experiència dins el món dels RRHH, amb un perfil polivalent que va des de la gestió laboral a la selecció i formació de persones.

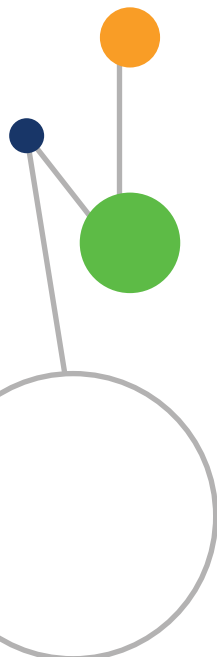


CARMINA CHIA FORRADELLAS

Directora Corporativa de Desenvolupament i Gestió de Persones del Grup Vall Companys

Llicenciada en Psicologia Industrial (UB), Màster en Desenvolupament Organitzacional (Universitat d'Israel) i Màster IESE.

Professional de més de 30 anys en l'àmbit de RRHH, en empreses com Repsol Petróleo i en l'àmbit internacional amb British Petroleum, Manchester -UK.



Vall Companys
G R U P O



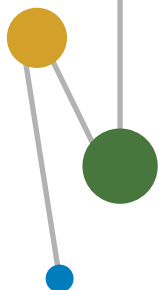
Vall Companys
G R U P O

ALEX PARIS QUEROL

Tècnic informàtic i Desenvolupament i Gestió de Persones del Grup Vall Companys

Tècnic especialista en Sistemes de la Informació i Telecomunicacions.

Professional amb més de 5 anys d'experiència en l'àmbit de Desenvolupament i Gestió de Persones.



EVA PUIGREDON BADIA

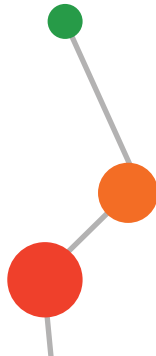
Responsable de Gestió del Temps i Desenvolupament i Gestió de Persones i Coordinadora del projecte Empresa Saludable

Llicenciada en Ciències del Treball i Màster en Direcció de Recursos Humans.

Professional amb més de 19 anys d'experiència en l'àmbit de la Gestió de Recursos Humans i 3 anys en projectes per millorar la salut i el benestar dels/les professionals en l'empresa.



Vall Companys
G R U P O





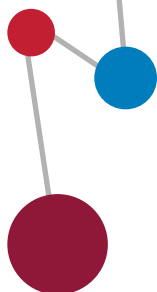
Vall Companys
G R U P O

MIGUEL CASABON SOLER

Responsable d'Informàtica i Desenvolupament i Gestió de Persones i Coordinador del projecte Empresa Saludable

Enginyer Tècnic Informàtic i Màster en interacció persona-ordinador per la Universitat de Lleida.

Professional amb més de 10 anys d'experiència en l'àmbit de la informàtica i 3 anys en projectes per millorar la salut i el benestar dels/les professionals en l'empresa.

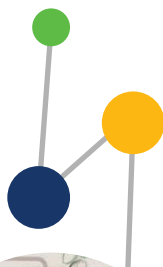


GERARD PEDRÓS MAS

Coordinador PRL Grup Vall Companys

Enginyer Tècnic Industrial, Màster en Automoció per la Fundació Politècnica de Catalunya i Màster en Prevenció de Riscos Laborals.

Professional amb més de 10 anys d'experiència en Sistemes de Gestió i Prevenció de Riscos Laborals.



Vall Companys
G R U P O





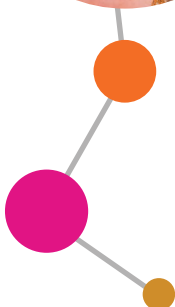
Vall Companys
G R U P O

CORAL CARRASCO BARCO

Coordinadora de I+D+I del Grup Vall Companys

Doctora en Tecnologia Agroambiental per una Agricultura Sostenible i Enginyera Agrònoma per la Universitat Politècnica de Madrid.

Professional amb més de 15 anys d'experiència en l'àmbit de la investigació en nutrició i producció animal i en la gestió de la I+D+I al sector agroalimentari.

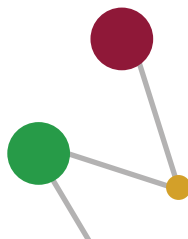


SERGI RUIZ BORDA

Tècnic DyGPersones del Grup Vall Companys

Graduat en Relacions Laborals per la Universitat Pompeu Fabra i Postgrau en Recursos Humans per Eada Business School.

Professional amb més de 3 anys d'experiència en l'àmbit dels Recursos Humans i en el Desenvolupament i Gestió de Persones.



Vall Companys
G R U P O



LINKS D'INTERÈS

Conferències i teams

Fruits de Ponent – Taurus Group

https://www.youtube.com/watch?v=PvkYVvCE4Hk&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Resum final

https://www.youtube.com/watch?v=oyAOEylq_2A&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Plusfresc i Mahou San Miguel

https://www.youtube.com/watch?v=fpXQps_y1zo&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Què és (i què no és) la RSC

https://www.youtube.com/watch?v=ue9wjsnzzQE&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Borges International Group i Raimat

https://www.youtube.com/watch?v=cESfSvmFBb8&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Empresa i gestió ètica

https://www.youtube.com/watch?v=5sL2oEkoPn4&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Grup Vall Companys i Grup Alba

https://www.youtube.com/watch?v=RwrKARsvmjU&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Sessió de cloenda XERSP

https://www.youtube.com/watch?v=qsQhAl1r-Wg&ab_channel=AjuntamentdeLleida

LINKS D'INTERÈS

Empreses impulsores de la XERSP

Torrans i Mel Alemany

https://www.youtube.com/watch?v=odpUQeelvsQ&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Fruits de Ponent

https://www.youtube.com/watch?v=pxw-v4l_lIU&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Aspros Fundació

https://www.youtube.com/watch?v=MXh8v1FOzP4&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Raimat

https://www.youtube.com/watch?v=AU16cWPkDi8&ab_channel=AjuntamentdeLleida

B-Biosca

https://www.youtube.com/watch?v=Mxsh5_lfOMA&ab_channel=AjuntamentdeLleida

Taurus Group

https://www.youtube.com/watch?v=EE1hu1fOXZU&ab_channel=AjuntamentdeLleida



Aquest projecte està subvencionat pel Servei Públic de Catalunya en el marc del Programa de projectes innovadors i experimentals.