

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**COOPERATIVA GANADERA DE CASPE**

CIF:F50121250

Ctra. de Maella s/n

50700 - CASPE

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

SOCIEDAD COOPERATIVA GANADERA DE CASPE

#### 02 - Dirección - CP - Población

CARRETERA MAELLA SN - 50700- CASPE

#### 03 - Sector. Actividad

FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE PIENSOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

#### 04 - Año comienzo actividad.

1985

#### 05 - Número de personas empleadas

40

#### 06 - Persona contacto

ALBA PUCHOL VILLORO

#### 07 - E-mail persona contacto

[ganar@ganaderacaspe.com](mailto:ganar@ganaderacaspe.com)

#### 08.- Página web

[www.ganaderacaspe.com](http://www.ganaderacaspe.com)

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

**Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**

- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**

- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**

- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional,**

## **educación, formación, etc)**

### **1.1, Información adicional**

Los planes estratégicos de la empresa vienen influenciados por todos los temas globales según afecten a la actividad de la empresa. Actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico 2019/2023 (el pasado año ampliado a dos años más). La empresa ha sistematizado desde el año 2006 la elaboración de su estrategia a fin de ofrecer a sus Grupos de Interés relevantes una propuesta de valor coherente con su Misión, Visión y Valores. El proceso de Planificación Estratégica de Cooperativa Ganadera de Caspe comprende las siguientes fases:

1. Revisión anual de los resultados obtenidos.
2. Análisis de información relevante y previsión de escenarios externo e interno: Dentro del entorno externo se analizan el estado de clientes, proveedores, competidores, tanto actuales como posibles, así como aspectos globales de tipo económico, jurídico, administrativo, medioambiental, social y tecnológico.
3. Análisis DAFO: se realiza una matriz DAFO con el análisis del entorno externo (Amenazas y Oportunidades) y rendimiento interno (Debilidades y Fortalezas).
4. Reflexión, identificación y definición de la ventaja competitiva a alcanzar.
5. Definición de perspectivas y objetivos estratégicos.
6. Diseño de planes de acción en apoyo de las líneas y objetivos estratégicos.
7. Seguimiento y revisión semestral y anual del progreso de la estrategia.

Se evalúa los avances tecnológicos y sociales del momento y se proponen actuaciones a corto-medio plazo, según la envergadura del mismo

Se realiza un análisis DAFO, tanto analizando el entorno externo (amenazas y oportunidades) como el rendimiento interno (debilidades y fortalezas) para la elaboración de la Estrategia, la cual está en continua actualización y revisión, pero teniendo claro la ventaja competitiva que queremos alcanzar y cumpliendo con la Misión, Visión y Valores de la empresa.

Para la elaboración de la estrategia tenemos en cuenta temas económicos y políticos, ya que esto puede influir de forma muy importante para poder realizar nuestra actividad y para las posibles ampliaciones que se puedan llevar a cabo. Las nuevas leyes que realice el Gobierno en temas de medioambiente pueden influir de forma muy importante en nuestra estrategia tanto a largo plazo como a corto plazo.

Estos temas son muy importantes en nuestro sector de ahí que cada vez cobre más importancia el departamento de medioambiente, para poder desarrollar de forma más detallada este tema.

Por otro lado a pesar de pertenecer al sector primario cada vez están teniendo más importancia los avances tecnológicos, que nos facilitan el trabajo y nos aportan información por eso una de nuestras líneas estratégicas es la mejora de la digitalización tanto en la Cooperativa como en nuestros socios.

Y por último y no menos importante es la parte social de la empresa de allí que se está trabajando en establecer un Plan de Igualdad.

Y cada año calculamos el cash-flow social que proporciona la empresa a la sociedad con los beneficios que genera, las inversiones y los pagos de salarios e impuestos.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

#### **2.1. Información adicional**

Dentro del plan estratégico en el apartado de Acción Social y Medioambiental se plantean medidas a corto/medio y largo plazo para establecerlas.

Anualmente cuando se elaboran los presupuestos se actualizan las colaboraciones con las distintas entidades con las que participamos dentro de las 6 líneas de actuación, a través del fondo de educación y promoción.

- Niños y jóvenes con el deporte: En continua colaboración con clubs deportivos de la zona, colaboración en eventos deportivos, campeonatos?
- Cultura y música: colaboración continua con eventos culturales de la comarca y asociaciones musicales.
- Mujeres en el medio rural: colaboraciones con distintas asociaciones de mujeres de pueblos del entorno.
- Integración de personas con discapacidad: En continua comunicación con el Colegio de Educación Especial Gloria Fuertes de Andorra, con la asociación AFEDACC o con el centro ocupacional de Caspe a través de aporte de material necesario para sus actividades.
- Medio Ambiente: Colaboraciones con clubs de montaña y somos patrocinadores del centenario del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido.
- Salud: Llevamos ya varios años colaborando con distintas asociaciones relacionadas con la salud como la Asociación Española contra el Cáncer o la Alianza para la vacunación infantil en Mozambique a través de Obra Social La Caixa

### **3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?**

#### **3.1. Información adicional.**

En Cooperativa Ganadera de Caspe hay un subdepartamento denominado "Acción Social" , que de forma permanente y estable dedica una parte relevante del presupuesto general de la empresa a acciones de tipo social, con prioridad a entidades sociales de la zona (Caspe y comarcas próximas), que ayuden a los colectivos más desprotegidos. Este año 2023 se han colaborado con 36 entidades diferentes dentro de nuestras vías de actuación aportando una cantidad de 53.200 euros en total, más del doble que invertimos el pasado año. Entre las entidades con las que se ha colaborado destaca el Club Deportivo Caspe, asociaciones de mujeres rurales o el club de gimnasia Rítmica Arcolris de Caspe

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

#### **4.1. Información adicional**

- Empleados: Se realiza anualmente una jornada en la cual se informa del balance del año anterior y las previsiones y proyectos para ejecutar en el año en curso y venideros. Es un foro abierto donde también los trabajadores pueden exponer sus inquietudes. Adicionalmente se realizan también encuestas de satisfacción anuales.
- Clientes habituales: Se dispone de un listado de los clientes habituales, a los cuales se está en continua comunicación y se realizan anualmente encuestas de satisfacción por parte del departamento de comercialización
- Proveedores: Tenemos una base de datos los cuales se evalúan anualmente.
- Aliados: Se dispone de un listado de aliados, a los cuales se realiza reuniones con ellos para tratar las inquietudes y estrechar lazos. Se evalúan individualmente según su orientación al compromiso y a resultados, por proceso y proyecto en el que participan
- Organismos Públicos: se manda periódicamente encuestas de percepción de la sociedad e intentamos reunirnos con sus representantes en diferentes foros para intercambiar posiciones y converger en las actuaciones.
- Colaboramos con los medios de comunicación de carácter local y medios especializados del sector agrícola y ganadero. Como es el caso del periódico de La Comarca, o en la emisora de radio La Comarca (Cadena Ser y 40 principales) y también en el periódico de la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de Aragón.

#### **5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

##### **5.1. Información adicional**

Nuestra Cooperativa tiene implantado un radar de necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Los Grupos de Interés están adecuadamente definidos y segmentados por su tipología. También se ha ponderado la relevancia para el negocio de cada Grupo de Interés, a fin de identificar a los más relevantes. Para ello, se dispone de un sistema de radar, que consiste en una sistemática de extracción y análisis de necesidades y expectativas, que define quién se responsabiliza de hacerlo, la frecuencia de la actualización de la información, las evidencias a recopilar y el método de identificación. Todo ello queda recogido en el Modelo de Relación con los Grupos de Interés, que tienen implantado nuestra Cooperativa:

- Se realizan reuniones con los distintos grupos de interés para recopilar información y conocer las necesidades de cada uno de ellos para poder valorar si es posible introducir las actuaciones correspondientes en nuestro nivel de negocio.
- Se analizan los resultados de las encuestas realizadas a los grupos de interés para incorporar las sugerencias siempre que aporten algo a la empresa.
- Actuaciones recogidas en el plan estratégico anual y en los procesos.
- Los procesos se analizan según su repercusión en los diferentes grupos de interés de la organización y se alinean con la estrategia.

#### **Gobierno de la organización**

#### **6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

## **6.1.. Información adicional.**

Desde 2016 se desarrolló e implantó un código de conducta denominado "la triple actitud". En este código se establece el comportamiento básico que, junto con los valores de la empresa, desarrolla la actitud de las personas ante el entorno laboral, la imagen corporativa y el cliente.

En todas las reuniones anuales se recuerda este punto para que todos nuestros trabajadores tengamos interiorizado esta actitud.

Además, desde 2019 existe en la cooperativa un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, formado por un comité de 4 empleados de distintos departamentos. El protocolo lo posee cada trabajador y en él se definen las constitutivas del acoso, las medidas de prevención y el procedimiento de actuación.

Para las nuevas incorporaciones, se dispone de un Dossier de Bienvenida, donde se recopila la información básica de la empresa y que se explica al trabajador en los primeros días de entrada a la empresa. Esta documentación se mantiene actualizada y se va ampliando según se detectan nuevas necesidades.

## **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

### **7.1. Información adicional**

El primer día de trabajo de una nueva incorporación, se dedica a la explicación de la empresa, funcionamiento, gestión, misión, visión, valores...

se le hace entrega al empleado de una serie de documentación útil para su incorporación a la empresa donde podemos destacar la memoria anual corporativa, y los protocolos de prevención del acoso en el trabajo, prevención de riesgos laborales y protocolo de protección de datos. En todos ellos detallado los protocolos de actuación ante cualquier problema.

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

### **8.1 Información adicional**

El primer día de trabajo de una nueva incorporación es dedicado a la explicación de la empresa, su funcionamiento, su gestión y el espíritu de la Cooperativa: Misión, Visión y Valores. Se le entrega una serie de documentación donde se recoge toda la información que se le ha comunicado para que le sirva de apoyo, además de la memoria anual corporativa. También se le hace partícipe de la importancia de su actitud en la empresa que puede afectar directamente tanto a los compañeros, como a los clientes que trata: proveedores y aliados.

Se realiza anualmente una jornada a final de año en la cual se refresca toda la información de empresa, misión/visión/valores, y los puntos claves del código de conducta. Se informa también del estado de la empresa, de las actuaciones realizadas: mejoras de fábrica, actuaciones medioambientales, acciones sociales a asociaciones locales, etc...

## **9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para**

**comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

### **9.1. Información adicional**

No encontramos la respuesta adecuada de esta pregunta.

Actualmente se está trabajando en este plan. Se ha contratado los servicios de una empresa externa que está desarrollando el plan de riesgos penales junto con el plan ético y de igualdad, pero sigue sin estar finalizado

## **Plan de Responsabilidad Social**

**10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

### **10.1. Información adicional.**

Se trabaja orientados a:

- Responsabilidad social en el trabajo: Desarrollo del plan premiado con el premio de responsabilidad social Aragón en el año 2013, mantenemos su espíritu y lo vamos actualizando a los nuevos retos que aparecen.
- Acción social, con aportaciones económicas a diversas asociaciones y de cesión de espacios comunes de las oficinas a entidades de carácter social
- Gestión ambiental, con incidencia en reducción de residuos, contaminantes y consumos energéticos
- Económico, con aportación del CASH FLOW SOCIAL, que valora la contribución de la empresa en el desarrollo económico de la sociedad a través de: trabajadores, socios, Inversiones en activos, devolución de la deuda e impuestos y donaciones

**11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?**

### **11.1. Información adicional.**

El Cuadro de Mando estratégico de nuestra Cooperativa establece los objetivos estratégicos para el período 2019/2023 (ampliado en 2021 a dos años más). Dentro de dicho Cuadro de Mando Estratégico se contempla una perspectiva Social y Medioambiental que contienen tres objetivos estratégicos específicos para ese período con expresión de los indicadores que se utilizan para medir la consecución de dichos objetivos.

Por tanto, se disponen de objetivos e indicadores que se van actualizando mensualmente. Los indicadores y objetivos se establecen y revisan mediante análisis de riesgos y oportunidades dentro de la gestión por procesos

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

#### 12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

##### 12.1. Información adicional

Nuestra Cooperativa aplica distintas encuestas a los clientes según sus diferentes segmentos de actividad: el cliente externo (mataderos que compran el animal vivo) y el cliente interno (socios de la cooperativa que consumen pienso, productos médicos, genética y servicios técnicos veterinarios y logísticos para sus granjas de madres o de cebo).

Al segmento de clientes externos, se le aplica una encuesta bianual de satisfacción compuesta por 8 ítems donde deben valorar distintos aspectos además de incluir al final un apartado para comentarios y sugerencias, además este año 2023 se ha hecho especial hincapié en este sector de clientes, realizado visitas a cada uno de ellos de forma personal para conocer su satisfacción de primera mano.

Al segmento de clientes internos, compuesto actualmente por 28 explotaciones ganaderas familiares socias de la Cooperativa, se aplica un Cuestionario de Satisfacción, con periodicidad bianual compuesto por 10 ítems a valorar y un apartado de comentarios y sugerencias, así como de reuniones anuales para conocer su satisfacción y expectativas.

#### 13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

##### 13.1. Información adicional

A nivel de clientes externos, la continua investigación de mercados, y de la competencia, así como las encuestas de clientes y otras fuentes de información, permiten a nuestra Cooperativa anticiparse a las tendencias y plantearse estratégicamente la transición a mercados y productos de mayor valor añadido. A nivel de clientes internos, en el ámbito alimentario el desarrollo del producto se centra en la modelización de fórmulas de pienso más adecuadas a cada cliente interno, de manera que se optimice la rentabilidad de la nutrición animal en cada fase de la producción.

- Se dispone de un equipo técnico comercial que visita a nuestros clientes y habla con ellos en continuo diálogo para comprender las necesidades y buscar la manera de aplicarlas al negocio de la empresa.
- Se realizan periódicamente reuniones con todo el grupo veterinario para analizar las inquietudes de las explotaciones ganaderas y ver los puntos de mejora a la vez que comparten experiencias técnicas.
- En el proceso comercialización se analizan riesgos, oportunidades, indicadores, objetivos, estando todo ello claramente orientado al cliente.

### Innovación en los productos y servicios

#### 14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a

## **las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

### **14.1. Información adicional.**

Nuestra Cooperativa posee un Área de Desarrollo e Innovación, fruto de su apuesta por la innovación como herramienta de diferenciación y de valor añadido en procesos, productos y servicios. No en vano, el sector porcino español es altamente competitivo, y el desarrollo y crecimiento de la Cooperativa está condicionado por el desarrollo de nuevos productos y servicios, mejorados y adaptados a nuevos mercados y hábitos de consumo. Desde su creación en 2015, el Área de Desarrollo e Innovación ha ido asumiendo diferentes proyectos que configuran el actual PLAN TECNOLÓGICO que se extiende hasta el año 2021. El conocimiento generado se traduce directamente en ventajas competitivas para los socios de CGC, logrando un mejor estado sanitario y de bienestar de los animales y una reducción de los costes de producción.

En consecuencia, se dispone de un departamento de Ejecución de la Innovación el cual tiene una serie de proyectos tecnológicos temporalizados con indicadores que valoran el grado de implementación y éxito

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

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

## **Calidad de los productos y servicios**

### **15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

#### **15.1. Información adicional.**

En el proceso de producción de nuestro producto, piensos compuestos para animales de granja, se tienen en cuenta y se miden las emisiones, procurando optimizar los procesos para reducir así la contaminación emitida a la atmósfera.

Además, en lo relativo a las emisiones en las explotaciones ganaderas, se realizó un estudio para ver de qué manera el purín generado por los animales (cerdos) podía producir menores emisiones de nitrógeno.

En lo relativo a la logística, también se trabaja para optimizar los viajes de transporte de pienso y animales.

### **16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

#### **16.1. Información adicional.**

El contacto continuo con el cliente lo mantiene el equipo veterinario y es quien recoge todas las quejas o sugerencias que nuestros clientes pueden tener con respecto a nuestro

producto o servicios ofrecidos. Ellos mismos, pueden resolver la mayoría de sus inquietudes en el mismo momento que se generan y, en caso de no ser capaces lo gestionan con el resto de compañeros para darles una respuesta lo antes posible.

Todas estas actuaciones quedan registradas por el departamento de Calidad, el cual dispone de un Procedimiento Normalizado de Trabajo de gestión de No Conformidades donde se recopilan tanto las reclamaciones de cliente como las incidencias que surgen en el proceso productivo. Además, junto con este procedimiento también se analizan las encuestas que se realizan de forma anual de manera anónima donde existe un apartado en el que el encuestado puede proponer puntos de mejora.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

#### **17.1. Información adicional.**

Todos los piensos que repartimos a nuestros clientes van acompañados con su etiqueta correspondiente donde se indica toda la información para caracterizar el producto ofrecido: nombre, destino al que va dirigido, composición, cantidad, etc...

Además, nuestro equipo veterinario es el principal "comercial" ya que visita a todos los granjeros informando de la gama de productos que disponemos y aconsejando del pienso que debe suministrar para el estado actual de sus animales (primeras edades, engorde, gestación...)

Por otro lado, a nuestros clientes externos, el departamento de comercialización suministra a los mataderos toda la información obligatoria y requerida en forma de documentos que acreditan que los animales se entregan en forma segura y con la calidad contrastada.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

##### **18.1. Información adicional**

Desde 2008 se aplica periódicamente una Encuesta de Percepción para conocer la opinión anónima que las personas tienen de la organización y de sus políticas de gestión del personal. La mencionada encuesta se elabora y se revisa teniendo en consideración las necesidades y expectativas. Actualmente la encuesta contiene 17 ítems, que se organizan en seis bloques temáticos, y un apartado de comentarios y sugerencias, donde cada cual puede realizar sus aportaciones y propuestas de mejora por escrito. La encuesta se aplicaba anualmente, pero en 2020 por la problemática de la Covid-19 se decidió no hacerla, volviendo a retomarla en 2021.

Junto con la Encuesta de Percepción y en el mismo momento, se aplican dos encuestas más: la Encuesta de Liderazgo, en la que las personas valoran a sus jefes directos, y la Encuesta de Reputación, que sirve para conocer la opinión de las personas sobre la Cooperativa.

Los resultados obtenidos de dichas encuestas se valoran y se observan cuales son los puntos débiles para trabajar en ellos, también se formalizan acciones de mejora conforme los resultados.

Se realizan evaluaciones del desempeño interactivas, donde los empleados nos dan a conocer su grado de satisfacción, entablando un diálogo efectivo que conduce a las mejoras necesarias para incrementar su satisfacción

Además, en el año 2022 se creó un Comité de "Vida Sana" formado por cuatro empleadas de la organización donde se organizan jornadas con actividades varias:

- charlas con nutricionistas para darnos pautas de cómo alimentarnos y la relación que tiene la alimentación en el trabajo y con la prevención de riesgos laborales,
- sesiones de actividades para trabajadores de forma gratuita: pilates, risoterapia...
- fruta disponible de forma totalmente gratuita en los espacios habilitados
- bonificación a los empleados de actividades físicas.

todo esto con el objetivo de motivar a los empleados y que obtengan también formación a cerca de la vida sana ligada a la prevención de riesgos laborales

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

**19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?**

### **19.1. Información adicional**

No disponemos de ningún plan como tal donde queden reflejado por escrito medidas adoptadas por la empresa para fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación, pero están dentro de nuestros principios y así se ha ido demostrando a lo largo de los años equiparando el porcentaje entre hombres y mujeres en el cómputo total de los trabajadores, alcanzando un porcentaje del 41% de mujeres frente al 59% de hombres.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, todas las vacantes están descritas con las necesidades que necesitamos cubrir y no discriminamos ninguna solicitud por condición de sexo, raza, edad.... siempre se ofrecen previamente a todo el personal de la empresa por si fuera de su interés la nueva vacante sin distinción de nivel profesional.

El proceso de preselección de personal lo realizamos a través de una empresa externa a la cual se le ha explicado minuciosamente nuestras necesidades a cubrir y en base a ellas, selecciona a los aspirantes basándose en la información curricular de la persona sin mirar otro tipo de condicionante. Tras esta preselección y para entrevistas personales, participa el responsable del área donde postula el/la aspirante para que el trabajador/a que solicita el puesto tenga más información del puesto al que está optando y el responsable de Cooperativa pueda valorar también las capacidades del mismo.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

## **20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.**

Nuestra Cooperativa mantiene una política de facilitación de la flexibilidad horaria, que se supedita a las necesidades personales, de amplio margen de libertad para la programación de vacaciones al margen del período estival, de disposición de días libres por necesidades personales con acuerdo de recuperación y de aceptación de excedencias. Todo ello, en respuesta a las necesidades particulares de cada persona.

Se dispone de un formulario accesible a cualquier trabajador para exponer sus necesidades para que un comité específico pueda realizar un análisis particular (y reservado) de cada caso individual para estudiar y valorar que medida puede ser la que mejor encaje para la conciliación.

En las encuestas de satisfacción, este aspecto es uno de los que se valoran con mayor puntuación

## **Formación y desarrollo profesional**

### **21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

#### **21.1. Información adicional.**

Para identificar las necesidades formativas se realiza una evaluación de las mismas en base a la Evaluación de Riesgos, adquisición de nuevos equipos, incorporación de nuevas tecnologías, desarrollo de nuevos procedimientos...

Alguna de estas necesidades pueden suplirse con formación interna y las que no se puede, se contratan con empresas con probados conocimientos de la materia a impartir.

Además disponemos de otra vía de obtención de necesidades formativas y es mediante la comunicación directa con los trabajadores. Todas las necesidades solicitadas por los trabajadores son valoradas, y en caso de que se compruebe su idoneidad, son ofrecidas al trabajador.

### **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

#### **22.1. Información adicional**

A lo largo de este 2023, se han realizado 18 cursos formativos en las distintas áreas de la organización, desde curso en Prevención en Riesgos Laborales, bioseguridad en explotaciones porcinas, o formación en sistemas de gestión de la calidad agroalimentaria

## **Seguridad y Salud**

### **23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

#### **23.1. Información adicional.**

Cooperativa Ganadera de Caspe apuesta siempre por la seguridad y salud de todas las personas que se relacionan con la empresa, tanto del personal propio, como del personal externo que entra a realizar trabajos en las instalaciones de forma puntual. Para ello trabaja activamente en la reducción de los accidentes laborales desde su origen, actuando directamente en el mismo para eliminarlo, y si no es posible, minimizando al máximo la probabilidad de que se produzca. Para ello se trabaja desde varios enfoques:

- Revisiones periódicas del estado de las instalaciones, equipos de trabajo y herramientas.
- Aplicación de medidas de seguridad activa y pasiva en los equipos e instalaciones
- Inspecciones reglamentarias requeridas por la normativa de seguridad industrial
- Mediciones higiénicas periódicas
- Formación continua del personal en materia preventiva.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

**24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

#### **24.1. Información adicional**

En cuanto a los proveedores de materia prima, Cooperativa Ganadera de Caspe dispone de la Marca de Alimentación Animal Certificada, en la cual se realiza la homologación de todos nuestros proveedores, además de realizar una evaluación periódica valorando diferentes aspectos del proveedor: calidad, atención, precio, logística y medioambiental

En cuanto a los proveedores de servicios, en cada proyecto se analiza la contribución de cada uno al mismo para valorar su aportación, además en la medida de lo posible se intenta que el proveedor sea local para fomentar el desarrollo del empleo y talento en el medio rural.

En el caso de proveedores de inmovilizado, se valoran los presupuestos buscando no solo precio, sino también la calidad y las mejoras que puedan aportar en materia de seguridad y/o mejora del medioambiente.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

**25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

#### **25.1. Información adicional**

Dentro de la Política de Calidad de Cooperativa Ganadera de Caspe, contemplamos la evaluación de proveedores como una herramienta que nos permite conocer de forma cualitativa y cuantitativa la calidad en la oferta del producto y/o servicio ofertado. Consideramos que esta relación debe estar basada en una relación estratégica y sinérgica de confianza, a partir de la cual explorar sinergias y colaboraciones que enriquezcan a nuestros proveedores y a nosotros como clientes.

Asimismo, las evaluaciones periódicas de proveedores nos ofrecen la oportunidad de

conocer, controlar y supervisar el rendimiento y la satisfacción de expectativas por parte de nuestros colaboradores, con la finalidad de reducir costes, mitigar los riesgos e impulsar la mejora continua de nuestra organización

## Homologación de proveedores

### 26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

#### 26.1. Información adicional

Dentro de la Política de Calidad de la organización, nuestro Sistema para la gestión de la Calidad que rige Marca de Garantía "Alimentación Animal Certificada" por CESFAC, recoge un Procedimiento Normalizado de Trabajo (PNT 05/011: "Evaluación y Homologación de Proveedores"), que incluye un seguimiento y evaluación de nuestros proveedores. Nuestro objetivo es establecer y mantener con nuestros proveedores una relación de confianza, ya constituyen un eslabón muy importante en toda la cadena de valor, buscando explorar y explotar sinergias y fortalezas y su participación como partners/colaboradores estratégicos.

Además del seguimiento y evaluación de criterios de calidad de producto, atención y servicio, para garantizar la entrega de las diferentes materias primas y aditivos dentro de una homogeneidad y calidad constante, e identificación de posibles incidencias detectadas, cada vez cobra más importancia y se está comenzado a implantar en nuestra organización la valoración y homologación de proveedores en base a criterios de exigencias y requisitos de Buenas Prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa, entre las que destacan: el compromiso por la contribución a la mitigación del cambio climático con certificación del cálculo de la Huella de Carbono y reducción del impacto ambiental, y nuevas exigencias y requisitos de trazabilidad apostado por una comercialización sostenible de productos en áreas con riesgo de deforestación.

## Interacción con los proveedores

### 27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

#### 27.1. Información adicional

En Cooperativa Ganadera de Caspe somos conscientes que el crecimiento y la competitividad de esta empresa dependen estrechamente del nivel de satisfacción de los clientes con nuestros productos y servicios, y del impacto que la relación con nuestros proveedores, entendida como una relación de colaboración estratégica, tiene en la consecución de nuestros resultados con el objetivo de superar las expectativas de nuestros clientes.

En línea con la Política de Calidad de la organización, tenemos integrado en nuestro sistema de gestión de la calidad un procedimiento normalizado de trabajo (PNT 05/011: Evaluación y Homologación de Proveedores) mediante el que realizamos encuestas

sistemáticas a nuestros proveedores con el objetivo de garantizar que han entregado sus productos dentro de los requerimientos de homogeneidad y calidad establecidos, y optimizar las exigencias de servicio y orientación a cliente. Estos datos son de suma importancia para la rigurosidad, parámetros y frecuencia de las determinaciones analíticas a realizar sobre cada una de los productos y bienes suministrados, así como en la toma de decisiones para el mantenimiento y establecimiento apostando por la mejora de las relaciones futuras con nuestros proveedores.

De la misma forma, esta sistemática de evaluación de proveedores nos permite realizar un seguimiento de las posibles incidencias detectadas en el servicio y/o calidad de producto, y establecer objetivos y propuesta y planes de acción para mantener al aporte de valor añadido a lo largo de toda la cadena, mejorar el nivel de soporte y promover una mejor experiencia en la relación comercial.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

**28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

#### **28.1. Información adicional.**

Desde ya hace unos años, se dispone de una planificación de las acciones sociales dentro del marco del proceso normalizado "Acción Social", en la que la formaban 5 vías:

- 1- niños y jóvenes con el deporte
- 2- Integración de las personas con discapacidad
- 3- Medio Ambiente
- 4- Mujeres en el medio rural
- 5- Música y Cultura.

y en el año 2022 abrimos una nueva línea llamada "Salud" dado la colaboración con distintas entidades relacionadas con la salud, como la Asociación Española contra el Cáncer, con la que llevamos colaborando tres años o la asociación aragonesa de Parkinson.

A lo largo de 2023 hemos colaborado con 36 entidades aportando un total de 53.200€, doblando así el importe de colaboraciones del año anterior (25.195€ en 2022)

En el año 2022 hemos colaborado con distintas entidades relacionadas con la salud como la Asociación Española Contra el Cáncer o Asociaciones relacionadas con el Parkinson lo que hemos decidido abrir una nueva línea de actuación, llamada "Salud". A partir de 2022 actuaremos a través de 6 líneas de actuación

Este año se ha colaborado con un total de 25 entidades con un total de 25.195€ donados.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

## **29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

### **29.1. Información adicional.**

La estrategia social y medioambiental de la Cooperativa está recogida en la perspectiva "Social" del Cuadro de Mando Estratégico 2019/2023 (ampliado en 2021 dos años más), que abarca 3 Objetivos estratégicos.

En la Cooperativa el Grupo de Interés "Sociedad" está segmentado en cuatro líneas de actuación: acción social y formación, instituciones públicas, medio ambiente y sector económico-empresarial.

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

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

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

#### **30.1. Información adicional**

Nuestra Cooperativa constituye un claro referente empresarial y económico en Caspe y su comarca. Consciente de su responsabilidad, la Cooperativa aplica una encuesta a sus personas sobre la reputación de la empresa, que contiene 5 ítems y un apartado de comentarios y propuestas de mejora. En esta encuesta se mide la opinión que poseen sobre la reputación de la Cooperativa entre las personas que trabajan en ella.

Desde hace 15 años, para favorecer la implicación de las personas en la organización, anualmente se organiza un "Foro de Trabajadores", que pretende potenciar las relaciones humanas más allá de lo estrictamente profesional en un empeño por "acercar la Cooperativa" y lograr que las personas la sientan como suya. En dicho foro, se tratan de todas las acciones que la empresa está realizando. El responsable de cada departamento es el encargado de comunicar el día de celebración del evento además de ponerse diferentes carteles publicitarios por los edificios de la cooperativa. En 2020 y 2021, este encuentro de trabajadores no se realizó debido a las restricciones sociales y sanitarias por la Covid-19.

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

En este año 2023 se han desarrollado algunas actuaciones de parte de los trabajadores de Cooperativa junto con otras entidades:

- Otro año más hemos colaborado con el Club Deportivo Caspe en las III Jornadas de Caspe, salud y deporte para recaudar fondos para la Asociación Española contra el Cáncer. Todo lo recaudado se donó íntegramente a AECC.

- También renovamos la colaboración con la Alianza para la Vacunación infantil junto a Obra Social la Caixa y Gavi, the Vaccine Alliance a través de colaborador de plata.
  - Colaboramos con el Club Deportivo Caspe en las jornadas de deporte inclusivo, con disminuidos psíquicos.
  - Colaboramos con una andada solidaria junto con CD Castejón de Monegros.
- Para comunicar todos estos actos, se pone anunciado en un tablón a la entrada de cada edificio de trabajo para darlo a conocer a los empleados y que puedan apuntarse como voluntarios, además de comunicarlo el responsable de cada departamento a su grupo de trabajo.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

#### **31.1. Información adicional**

Todas las actividades realizadas por el centro se publican en nuestra página web y en Facebook con fotografías y comentarios animando a la gente a que dejen su opinión en estos medios.

Se dispone de un indicador que mide el impacto de las noticias publicadas el cual nos indica que actividad ha sido la que más ha gustado y puede servir para ayudar a la toma de decisiones para futuras aportaciones

Además anualmente se publica la Memoria Anual Corporativa donde se recogen todas las actuaciones más significativas realizadas por la empresa. Este memoria puede visitarse en la web de la cooperativa en formato digital y puede adquirirse en formato físico en nuestras instalaciones.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

### **32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

#### **32.1. Información adicional**

La gestión medioambiental de la Cooperativa se traduce en el control de múltiples indicadores de impacto, que han permitido mejorar notablemente los consumos de los recursos naturales, los residuos y propiciar la reutilización. La fábrica de piensos posee autorización ambiental integrada del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental actualizada en el 2019, que incluye control de vertidos de aguas residuales, control de emisiones a la atmósfera y control de emisiones de ruidos. También se controlan los residuos peligrosos (envases contaminados, productos químicos, medicamentos, aceites) y no peligrosos (papel, cartón, plásticos, palets y chatarra). En la cartera de proyectos tecnológicos tiene un importante protagonismo los de carácter ambiental: gestión de residuos, reducción de contaminantes y eficiencia energética, etc.

También se dispone de:

- Un proceso normalizado "Medio Ambiente" con establecimiento de operaciones, indicadores, objetivos, etc, así como mecanismos de mejora.
- Proyectos a corto y medio plazo para la reducción de impactos al medio ambiente: Eficiencia Energética, Revalorización de productos, reducción de la utilización de productos peligrosos para el medio ambiente.
- Indicadores del seguimiento de dichas actuaciones.
- Actualmente está en proceso de implantación un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001, del que se espera obtener la certificación a final de año. (se obtiene a principios de 2024)

### **Compromiso frente al cambio climático**

**33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

### **Economía circular**

**34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

#### **34.1. Información adicional**

Dentro del sistema interno de gestión medioambiental se llevan a cabo determinadas acciones específicas para potenciar la economía circular, basadas en:

- a) Utilización de energía solar fotovoltaica: se cuenta con una instalación solar fotovoltaica que genera aproximadamente 150.000 KWh, reduciendo el consumo eléctrico de la red.
- b) Reutilización, reciclado y revalorización de los residuos, tanto dentro del proceso productivo como en la gestión de los mismos, optando por tener contratos con gestores a de residuos que primen la reutilización o revalorización antes que la destrucción. Así mismo, se buscan empresas gestoras asentadas en áreas cercanas para reducir las emisiones de carbono resultantes de los traslados.
- c) Reciclado y reutilización del agua que se utiliza en el proceso productivo.
- d) Se implementan medidas de eficiencia energética para reducir los consumos.

### **Comunicación ambiental**

**35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

#### **35.1. Información adicional.**

Se informa a todo el personal de los proyectos en los que se está trabajando ya que con su implicación se consigue el éxito en la reducción del impacto medioambiental y por

consiguiendo el coste energético. Mantenemos y actualizamos a medida que mejoramos nuestras instalaciones la Autorización Ambiental Integrada, compendio del cumplimiento de toda la legislación medioambiental que aplica a nuestra empresa.

En la última memoria corporativa que realizamos en la cooperativa, recogimos las principales líneas para la producción sostenible:

- 1- Gestión sostenible de purines
- 2- Implementación del uso de energías renovables: instalación de plantas fotovoltaicas y de autoconsumo.
- 3- Reducción de la emisión de gases de efecto invernadero gracias a la implantación de las mejores técnicas disponibles en nuestras explotaciones ganaderas.
- 4- Eficiencia energética en fábrica de piensos, con la incorporación de nuevas máquinas.
- 5- Estrategia nutricional y diseño de dietas de reducción de impacto ambiental.
- 6- Reducción de la utilización de antibióticos y premezclas medicamentosas y el uso de óxido de zinc.
- 7- Aprovechamiento de recursos mediante sistemas de monitorización a tiempo real de consumos energéticos, de agua y de pienso.
- 8- Establecimiento de sinergias entre agricultura y ganadería
- 9- Cálculo de nuestra huella de carbono como indicador ambiental
- 10- Implementación de sistemas integrados de gestión ambiental
- 11- Conocimiento y exploración de nuevas tecnologías para el tratamiento de purines y reducción de su contenido de nitrógeno y GEIs
- 12- Establecimiento de alianzas con diferentes actores en un desafío común para el desarrollo sostenible.

Así mismo, todos los proyectos son explicados y planteados a los socios en las reuniones del Consejo Rector.

Los clientes tienen acceso a la información relevante medio ambiental de su interés, bien de forma general a través de la información de los proyectos tecnológicos de carácter ambiental o de forma particular a través de nuestro departamento de comercialización

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

**36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

-

### **Valoración Global**

**37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

- Orientación a las personas como activo más importante de la organización. Desarrollo de líderes, con orgullo de pertenencia y compromiso con la organización, y que ponen toda su formación técnica y gestión al servicio de las personas y de la empresa, con la motivación de apostar por la mejora de la competitividad y nuestro crecimiento sostenible haciendo crecer a todos los colaboradores y grupos de interés: trabajadores, clientes, socios, proveedores/partners y sociedad.
- Medida de nuestra aportación a la sociedad como retorno de parte de los recursos generados por la actividad empresarial, mediante el concepto de Cash Flow Social, que en todo el conjunto del grupo de empresas RED GANADERA CASPE fue superior a 41 millones de euros, en 2023, 3 millones más que en 2022.
- Proyectos a corto y medio plazo para la reducción de impactos al medio ambiente: eficiencia energética, revalorización de productos, reducción de la utilización de productos peligrosos para el medio ambiente con indicadores de seguimiento de dichas actuaciones.

### **39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

- Avanzar en la transformación digital de la organización, aprovechando las nuevas oportunidades que las nuevas herramientas tecnológicas y soluciones digitales (big data analysis, inteligencia artificial, automatización, mejoras en ciberseguridad, canales digitales de comunicación con el cliente..) nos ofrecen para impulsar nuestra competitividad y agilidad y calidad en la toma de decisiones.
- Desarrollo de mandos medios como técnicos de gestión integral en explotaciones porcinas. Retención de talento (joven y formado) en el medio rural, que garantice la viabilidad, futuro y profesionalización del sector.

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**