

**Tipo:** RR.HH.-Genérico**Código:** RR.HH.-Genérico 101**Revisión:** 1**Título:** Resumen de Revisión por la Administración del Sistema SA 8000**Manual:** Nutreco España\Recursos Humanos\SA 8000

Revisión del Sistema de Gestión correspondiente al año 2010

**INTRODUCCIÓN.**

La presente revisión por la administración del sistema de Gestión de RR.HH/SA 8000 es la tercera que tiene lugar en el Grupo Nutreco España, y se lleva a cabo como consecuencia de haber transcurrido el segundo ejercicio desde la obtención de la certificación en la Norma SA 8000, y habiéndose superado una auditoria de seguimiento en el mes de Septiembre de 2010.

Esta revisión se corresponde con la revisión del sistema de carácter anual que está establecida.

**PERMANENCIA DE NO CONFORMIDADES DERIVADAS DE LA AUDITORIA EXTERNA DE SEGUIMIENTO POR PARTE DE BUREAU VERITAS DE SEPTIEMBRE DE 2010.**

Actualmente no existe ninguna.

**CONCLUSIONES**Factores Positivos en la gestión:

- Se ha seguido manteniendo el Sistema de Gestión Integral de la SA 8000 en la plataforma "Platon.net", que constituye un portal web específicamente diseñado para la gestión de la documentación, gestión de las auditorias y gestión de las no conformidades. Esto supone un claro avance en la gestión de los requerimientos de la SA 8000 que se mantienen informatizados con un acceso a través de entorno web de forma que desde cualquier equipo informático de la organización conectado a la red de datos interna se puede acceder al sistema de gestión integral y por lo tanto hacerlo más extensivo, dinámico y participativo.
- En este ejercicio el Grupo Nutreco España ha sido clasificada en el puesto 28 del ranking de mejores empresas para trabajar en España respecto de las 157 empresas que han participado.
- Se ha continuado desarrollando el sistema de gestión de Recursos Humanos (People & Career Tool – P@CT) que gestionará los siguientes aspectos:
  - Evaluación del Rendimiento.
  - Gestión del Desarrollo (competencias).
  - Planes de Carrera.
  - Planes de Sucesión.

Este Sistema permite un establecimiento claro de objetivos anuales, una evaluación objetiva del cumplimiento de los mismos y del desempeño de la persona incluyendo el plano competencial y diseño de planes de carrera y sucesión en función del resultado de todos los parámetros, también más objetivo y transparente, que permite ofrecer oportunidades por igual a todas las personas de la organización.

- El porcentaje de rotación se ha reducido con respecto al año anterior un 3,8%.
- De nuevo ha habido una importante reducción del absentismo en un 0,68%, lo que ha supuesto una reducción en las horas perdidas, indicando una clara tendencia a la baja.
- Se ha continuado con los planes de compra de acciones por parte de empleados con un 25% de bonificación.
- Se continúa con la formación específica en materia de SA 8000 y de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Se ha continuado con el Programa Ampliando Horizontes en Nutreco España Group, iniciándose una nueva edición, destinado a acelerar la expansión de competencias de jóvenes talentos que ha sido de libre concurrencia. Los participantes seguirán un programa de desarrollo de dos años de duración, compatibilizándolo con su puesto de trabajo.
- Se han actualizado los diagnósticos en materia de igualdad hombre-mujer de todas las compañías.
- El salario mínimo abonado ha crecido en un 25 % y el salario medio un 8%.

**Tipo:** RR.HH.-Genérico**Código:** RR.HH.-Genérico 101**Revisión:** 1**Título:** Resumen de Revisión por la Administración del Sistema SA 8000**Manual:** Nutreco España\Recursos Humanos\SA 8000Factores que requieren un proceso de mejora continuada:

- Los índices de rotación y absentismo.
- La integración de personal discapacitado para mantener el cumplimiento de la normativa.

Factores que requieren un proceso de corrección:

- Mejorar el control del compromiso de los proveedores, se debe llevar una base común para facilitar su monitoreo, con integración de los departamentos de compras y calidad de las distintas compañías del grupo.

**DECISIONES Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS**

- Se seguirán extendiendo las no conformidades que eventualmente se produzcan, manteniendo grupos de trabajo para tratar de seguir avanzando en la búsqueda e instrumentación de soluciones viables, sostenibles y adaptables a la estrategia y situación de los negocios del Grupo
- Se realizarán al menos dos auditorías internas, y dos auditorías externas a proveedores.
- A lo largo del ejercicio 2011 se deberá obtener el compromiso de al menos un 5% de los proveedores pendientes en materia de SA 8000. Se debe establecer una base de datos común que garantice el monitoreo de los compromisos.
- Se continuará avanzando en el ámbito de la paridad.