

De les Empreses i Organitzacions responsables als

Territoris Responsables

Iniciativa pionera i multilateral per a captar noves oportunitats

Alt Penedès

Fitxa de l'entrevista amb Codorniu



Resum

Títol: Respectuosos amb el medi, compromesos amb les persones

Categoria: Experiència empresarial

Promotor: Codorniu

Període: des del 1992

Objectius: Conciliar la vida laboral i familiar de la plantilla i reduir l'accidentabilitat

Resultats: millora clima laboral i impacte ambiental

Text: Codorniu ha estat especialment proactiva i pionera en la introducció de mesures de conciliació com també en la prevenció de riscos laboral, quan encara no es parlava d'RSE i sense que mai hagin tingut en aquestes matèries un objectiu comunicatiu sinó un sentit comú a l'hora de mirar de fer les coses.

- Data entrevista: 1 de febrer. Assistents:
 - Adelina Beneit
 - Gemma Sivill

Dades de l'empresa

- Nom de l'empresa: Codorniu
- Marques principals: Codorniu, Rondel, Raimat, Bach, Bodegas Bilbaínas, i altres a Argentina i Califòrnia
- Sector d'activitat: Cava
- Adreça:
 - www.codorniu.com
 - www.grupocodorniu.com
- Nre. Treballadors: 200

- Descripció de l'empresa:

Codorníu és actualment el grup vitivinícola amb major superfície de vinyes en propietat de tota Espanya. En total, el Grup posseeix més de 3.000 hectàrees. Des dels seus inicis i fins l'actualitat, Codorníu ha cuidat i conreat minuciosament les seves pròpies vinyes amb una constant preocupació per obtenir una qualitat òptima del raïm per elaborar els millors vins i caves.

En els darrers anys, el Grup Codorníu ha experimentat un important creixement a causa d'un exhaustiu pla d'inversió que va començar el 1997 i que l'ha dut a instal·lar-se en reconegudes zones vinícoles de tot el món. Actualment, el Grup es dedica a l'elaboració de caves i vins tranquils de qualitat i està format per onze cellers: Codorníu (D.O. Cava), Raimat (D.O. Costers del Segre), Bodegas Bilbaínas (D.O.Q. Rioja i D.O. Cava), Septima (Mendoza, Argentina), Legaris (D.O. Ribera del Duero), Artesa (Napa Valley, Califòrnia), Bach (D.O. Penedès), Rondel (D.O. Cava), Nuviana (Vall del Cinca), Cellers Scala Dei (D.O.Q. Priorat) i Abadia de Poblet (D.O. Conca de Barberà).

Codorníu és una empresa familiar vitivinícola que es remunta al segle XVI i que, el 1872, va introduir el cava per primera vegada a Espanya. Durant els seus gairebé 500 anys d'història, Codorníu ha romàs en mans d'una mateixa família, que ha sabut convertir el llegat del seu avantpassat Jaume Codorníu en una de les companyies vitivinícoles més importants del món.

La història de la família Codorníu es remunta a mitjan del segle XVI. Un document de l'època testifica l'existència de Jaume Codorníu i confirma que, per aquella època, la família ja posseïa màquines i instruments propis de la viticultura, com premses, bótes i tonells.

El 1659, les famílies Codorníu i Raventós queden unides després de l'enllaç d'Anna, la primogènita dels Codorníu, amb Miquel Raventós. Anys més tard, el 1872, Josep Raventós Fatjó, elabora la primera ampolla de vi escumós pel 'Mètode Tradicional' a Espanya.

Anàlisi RSE de l'activitat empresarial

- Impactes

Els residus alcohòlics constitueixen un dels impactes que el seu sector genera. Per això, una empresa, Cades, els recull i els elimina, en un procés que tradicionalment havia estat molest per a l'entorn del municipi on s'ubicava la seva activitat (Avinyonet). En constituir una activitat tradicional, molts gestors no apreciaven la gravetat de l'impacte i consideraven que necessàriament havia de ser així, ja que les alcohòleres tota la vida han provocat pudors i fums.

Aquest impacte es va poder minimitzar, tot i que a costa d'un gran esforç i inversions milionàries. Un cop vistos els resultats n'estan molt satisfets, tot i que a voltes els ve una sensació d'haver fet el passerell quan veuen que des d'altres territoris vitivinícoles se'ls miren amb cara de sorpresos perquè no han hagut de fer inversions tan altes (no hi ha regulació tant gran, ni tanta exigència política i social, ni tanta consciència). En tot cas, a d'altres ja els arribarà i aquí ja han anat superant alguns d'aquests reptes.

Hem hagut d'anar assumint que cal internalitzar els costos de certs processos. Aquesta funció de la gestió de residus ara s'ha de pagar.

- Proactivitat

Durant molts anys han fet pràctiques que avui es considerarien Responsabilitat Social, però que en aquell moment no tenien aquesta denominació i que fins i tot podien ser poc compreses.

L'evolució de la llei i les normatives més exigents han anat fent el seu paper. Però en el seu cas se senten que sempre han anat per davant del que ha prescrit després la regulació. Fins al punt que en certes pràctiques se sentien capdavanters. Per exemple amb la depuradora.

Això també podia comportar que et sentissis més observat. En tot cas, s'han mogut molt per olfacte i pel sentit comú i el que no els ha preocupat o motivat ha estat el fet d'anar-ho explicant. La comunicació no ha estat ni un inductor ni una finalitat de les seves pràctiques responsables.

Certes responsabilitats legals afecten cada cop més a la direcció: Els directius i els membres del consell d'administració cada cop han hagut d'implicar-se més en alguns aspectes que abans podien no ser tant rellevants socialment o ambientalment però que cada cop més generen responsabilitats penals.

Respecte a l'acció social o amb la comunitat, abans era percebuda com un paternalisme (fins i tot s'associava al caciquisme), però ara ha obtingut una nova legitimitat en integrar-se dins la Responsabilitat Social a banda, per descomptat, de trobar-nos en un altre context sociopolític.

El bon govern també afecta l'empresa familiar

La seva responsabilitat social referida a la sostenibilitat de l'empresa i a l'exercici d'un bon govern ha estat, a banda de les pràctiques especificades en aquesta fitxa, una de les accions que per a Codorniu han estat crítiques i que els garanteix un futur estable per a una firma amb disset generacions al capdavant. Per això, van promoure i aprovar al 1999 un Protocol familiar.

Una de les accions més rellevants en aquest sentit fou la separació de la propietat i la gestió, donant entrada al 2004 per primer cop a un director general que no era membre de la família Raventós.



Pràctica rellevant 1

- Títol de la pràctica: Conciliació
- Objectiu: Conciliar la vida laboral i familiar de la plantilla
- Data o període de l'experiència: Des del 1994
- Promotor de l'experiència: recursos humans
- Motivacions i descripció

S'inicia al 1994 moment en què van promoure una enquesta interna de Responsabilitat Social. Els treballadors i treballadores opinaven sobre el seu lloc de treball i la seva implicació social. Va sortir el tema de l'horari i es va plantejar la conveniència d'un horari continuat, superant la jornada de 9-13h i 15-19h que implicava una dedicació de tot el dia a l'empresa i dificultats per a fer res més.

Van optar per fer un horari continuat que els permetés dedicar temps a altres activitats socials i familiars. Sens dubte sorgeixen dificultats d'aplicació, especialment amb la gent de línia, però tot es pot anar resolent per mitjà del diàleg i la bona voluntat, i al final tothom en surt beneficiat, fins al punt que per mitjà de les diferents distribucions horàries ara podem tenir la botiga oberta en un horari més ampli.

També pacten les vacances i altres factors de distribució del temps de manera que es crea un bon clima. Alhora la seva acció també ha estat especialment proactiva en altres matèries com ara la prevenció de riscos.

Van rebre una certa visió crítica fins i tot des del propi sector perquè els podíem estar generant un element de pressió. Per la seva part, aquest ha estat un tema en el que sempre hem rebut la mostra de satisfacció per part dels representants dels treballadors i hem estat un exemple de bona pràctica per als sindicats.

Van descobrir que aquesta pràctica es deia 'conciliació' i que formava part de l' RSE en unes jornades quan ja feia anys que ho havien posat en pràctica.

- Resultats obtinguts:

Per a la plantilla: possibilitat de disposar de més temps per a les seves activitats particulars (familiars, socials, lleure...).

Per a l'empresa: millor clima laboral i satisfacció de la plantilla, flexibilitat i capacitat de trobar solucions pactades.

Per a la societat: experiència i exemplaritat en una matèria que recentment s'ha acceptat que té un gran impacte en la societat.

Pràctica rellevant 2

- Títol de la pràctica: Prevenció riscos
- Objectiu: Reduir l'accidentabilitat
- Data o període de l'experiència: Des del 1992
- Promotor de l'experiència: Recursos Humans
- Motivacions i descripció

Des de la mútua els van fer notar que l'índex de sinistralitat era elevat (60 accidents a l'any) però semblava que en sector era inevitable una certa accidentalitat i que poc s'hi podia fer ja que de vegades les ampolles es trenquen i provoquen talls.

Tot i així, van intentar començar a treballar amb la introducció de millores. A més, s'acostaven les directives europees i calia ser especialment proactiu. Tot i així, no fou fàcil perquè el principal inconvenient era la poca predisposició per part dels mateixos treballadors i el comitè. Però finalment es van anar trobant les maneres d'introduir millores que fossin acceptades per les parts.

- Resultats obtinguts (beneficis per a la empresa, per a la societat, per a les parts interessades):

Des del punt de vista de l'impacte laboral: de 60 accidents al 1984 es va passar a una situació excepcional de gairebé cap al 1994. Ara s'han situat en una mitjana d'uns set accidents anuals.

Des del punt de vista de l'organització: quan van arribar les normatives, l'empresa es va trobar que ja complia bàsicament els requeriments.

Des del punt de vista de la satisfacció: no tenen clar si hores d'ara tothom és prou conscient del valor dels passos fets i si es valora prou.

Comunicació i èxits

En cap cas de les pràctiques comentades han plantejat una política comunicativa, sinó que ho han fet per un convenciment, per un olfacte, per sentit comú, per anticipar-se a requeriments normatius, però mai amb intenció de fer-ne difusió.

No han estat doncs unes polítiques vinculades a la creació de marca i de reputació corporativa, fet amb el qual tradicionalment no han establert vinculació.

De vegades han observat amb sorpresa com altres marques dins del sector es podien apuntar mèrits per la introducció de pràctiques responsables que ells havien estat desenvolupant amb tota normalitat des de molts anys enrere i sense pensar gaire que se'n podia obtenir un benefici d'imatge.

Aquesta actitud la descriuen afirmant que se senten gent de producció i que no tenen necessitat d'anar a explicar a la premsa tot el que fan en aquest sentit.

- Com afecta altres parts interessades, proveïdors, etc.

Respecte a proveïdors no hi tenen una política d'RSE específica però això no vol dir que no es vetlli per una observança rígida ja que per la pròpia ISO se'ls demana molt més que uns simples requeriments de qualitat. Alhora no descarten que en el futur es puguin demanar certes condicions de responsabilitat. Codorniu compleix la Lismi però potser podria ser un pas interessant demanar als proveïdors que també compleixin amb la integració de persones amb disminucions.

Respecte a acció social, Codorniu fa diverses accions de patrocini tant a nivell territorial com també amb el calendari de la Fundació Talita, els fons del qual van destinats a ajudar a nens que pateixen la Síndrome de Down.

- Visió i Vinculació estratègica. Com preveuen que la seva empresa incorporarà RSE en el futur

No tenen un sistema de gestió de l'RSE sinó que la fonamenten en un seguit de bones pràctiques en aquelles àrees en que s'observa una necessitat.

A banda que els valors de l'empresa són profunds i consolidats, també cal reconèixer que quan una empresa es fa gran i es departamentalitza es reforcen objectius de rendibilitat del departament que poden fragmentar la visió o afeblir els valors corporatius.

Finalment, per que fa a d'altres pràctiques de relació amb la comunitat, són conscients que amb el creixement de l'empresa es pot haver perdut algun sentit de major compromís amb la realitat local, el qual caldria recuperar tot i que el fet d'estar ubicats a diversos llocs obliga a mantenir unes complicitats amb diferents territoris.

- Quines despeses ha suposat aproximadament la implantació de la bona pràctica i quin retorn ha tingut o se n'espera

- Més informació (enllaços relacionats)

Codorniu www.codorniu.com www.grupocodorniu.com

Consell Regulador del Cava www.crcava.es

Confraria del Cava de Sant Sadurní <http://confrariacava.com>