

# Premios Reina Sofía 2010 de Integración Laboral

**Grupo SIRO**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

REAL PATRONATO  
SOBRE DISCAPACIDAD





## Índice\*

DATOS DE LA EMPRESA .....	240
HISTORIA RECIENTE Y PERFIL DE LA COMPAÑÍA .....	241
EVOLUCIÓN DE INDICADORES SIGNIFICATIVOS .....	243
POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	244
PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL .....	245
PLAN DE IGUALDAD .....	245
COMPROMISO SOCIAL RENTABLE .....	246
DONACIÓN DE PRODUCTO .....	247
COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO DE LOS EMPLEADOS.	248
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN .....	248
DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN.....	249
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DEL ENTORNO .....	249
PROGRAMAS DE COLABORACIÓN DE ACCIÓN SOCIAL.....	250
ENTIDADES SOCIALES CON LAS QUE COLABORA .....	250
RECONOCIMIENTOS .....	251
FUNDACIÓN GRUPO SIRO.....	252
ACTUACIONES EN 2010 .....	253
INVERSIONES .....	253
DONACIONES.....	253

\* Menú principal

## Datos de la empresa

**Nombre de la entidad:** Grupo Siro

**Fecha de constitución de la empresa:** 1991

**Actividad:** Sector de la alimentación

**Accionistas:** Juan Manuel González Serna, presidente de Grupo Siro, y Lucía Urbán López, consejera de Grupo Siro. Participación minoritaria (20%) de la sociedad de inversión de la Federación de Cajas de Ahorro de Castilla y León, Madrigal Participaciones

**Persona de contacto y cargo:** Francisco Hevia, Director de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa

**Dirección postal:**

Polígono Industrial

C/ Tren Rápido, manzanas A y B

34200 Venta de Baños (Palencia)

**Teléfono:** 979 168 200

**e-mail:** [francisco.hevia@gruposiro.es](mailto:francisco.hevia@gruposiro.es)

**web:** [www.gruposiro.com](http://www.gruposiro.com)

## HISTORIA RECIENTE Y PERFIL DE LA COMPAÑÍA

### 1991- 1998 CRECIMIENTO: ADQUISICIONES E INTEGRACIÓN

#### Objetivos estratégicos

- Adquirir masa crítica,
- Disminuir costes con economías de escala,
- Incrementar la cuota de mercado,
- Aumentar la presencia en el mercado.

**1991:** Inició su andadura en la localidad palentina de Venta de Baños, con la compra de Galletas Siro S.A., una pequeña empresa familiar con horno artesano propio fundada en 1918, que en ese momento pertenecía a la multinacional BSN-Danone.

**1993:** Se incorpora al Grupo la sociedad Icasa, con un centro productivo de pastas artesanas en Toro (Zamora).

**1994:** Compró Río Productos Alimenticios S.A., especializado en la fabricación de galletas dulces y saladas.

**1995:** Entró en el sector de los *snacks* a través de la adquisición de KP Larios, grupo empresarial formado por Dora Carreño S.A. y Rosdor (1998).

**1998:** Siguiendo su estrategia de diversificación entra en el mercado de la pasta alimenticia a través de la adquisición de La Familia y Ardilla. Se pone en marcha el proyecto de integración para personas con discapacidad materializado en la sociedad Snacks de Castilla y León.

#### Las personas

Acuñamos el término *colaboradores* para definir a las personas que forman parte del Grupo puesto que representa la integración en el proyecto común.

**1991:** Grupo Siro emplea a 80 colaboradores.

**1993:** la plantilla se incrementa hasta los 325 colaboradores.

**1994:** llega a los 490 colaboradores.

**1995:** aumenta la plantilla hasta los 640 colaboradores.

**1997:** se alcanzan los 700 colaboradores.

### 1999- 2002: REORGANIZACIÓN Y CONCENTRACIÓN INDUSTRIAL

#### Objetivos estratégicos

- Optimizar la estructura empresarial.
- Mejorar la rentabilidad del negocio.
- Reducir costes.
- Calidad: certificación de sistemas.

## **Las personas**

1999: Se inicia la construcción de una nueva fábrica en Venta de Baños que será el primer Centro Especial de Empleo. Se contratan a 50 personas, el 80 % son personas con discapacidad. La Fundación Once realiza la formación de los colaboradores para la nueva actividad. El número de colaboradores asciende a 850.

## **2003- 2006: ORIENTACIÓN HACIA LOS MERCADOS**

### **Objetivos estratégicos**

- Posición de liderazgo e innovación.
- Diferenciación en la cartera de productos.
- Rentabilidad sostenida.
- Calidad: Seguridad Alimentaria.
- Integración de los negocios y personas en una cultura común.

**2003:** Amplió su capacidad de producción de galletas, incorporando “Horno de galletas de Aguilar”.

Construcción de la fábrica de pasta alimenticia en Venta de Baños, Palencia.

**2006:** Entrada en tres nuevos mercados con la marca Hacendado de Mercadona: Pan de Molde, Pastelería y Bollería.

## **Las personas**

2003: Se crean 55 nuevos empleos.

2004: Se desarrolla el primer Plan de Formación para todos los colaboradores.

2006: El Grupo cuenta con más de 1.700 colaboradores.

## **2007-2009: DESARROLLO INDUSTRIAL**

### **Objetivos estratégicos**

Desarrollo de los objetivos por Grupos de Interés:

Clientes: Incremento de satisfacción/ Seguridad Alimentaria/ Desarrollo de Alianzas.

Personas: Mejora conciliación familiar/ Desarrollo personal y profesional/ Mejora de las condiciones del puesto de trabajo/ Comunicación.

Proveedores: Desarrollo de alianzas.

Sociedad: Medio Ambiente/ Inserción Laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

Accionistas: Rentabilidad/ Sostenibilidad/ Relación con minoritarios.

**2007:** Grupo Siro factura ya más de 220 millones de euros.  
Se pone en marcha el nuevo Plan Estratégico.

**2008:** Grupo Siro adquiere Productos Casado S.A.  
El Grupo incrementa sus ventas en un 21% y la producción en un 19%.

**2009:** Acuerdo de adquisición de tres nuevas fábricas con Sara Lee.

**2010:** Grupo Siro alcanza los 410 millones de euros de facturación y 71 millones de EBITDA.

El negocio de bollería pasa a ser el primero de la compañía en facturación.

### Las personas

**2007:** Grupo Siro publica el Manual de Excelencia.

**2008:** Recibe el certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

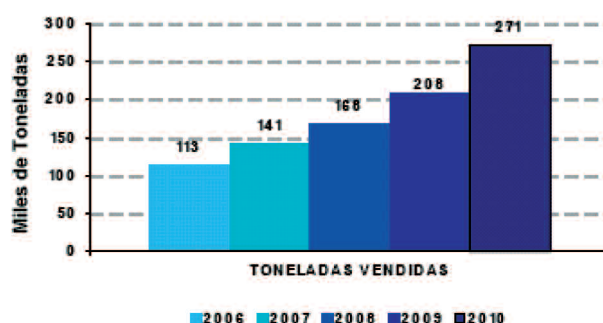
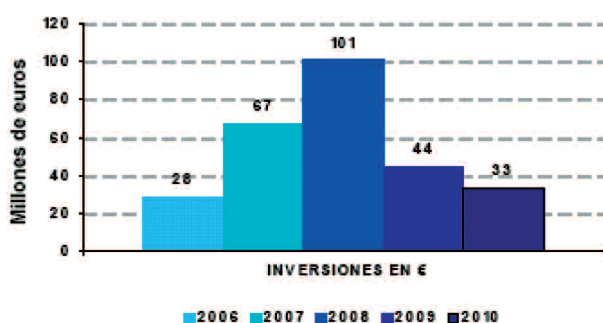
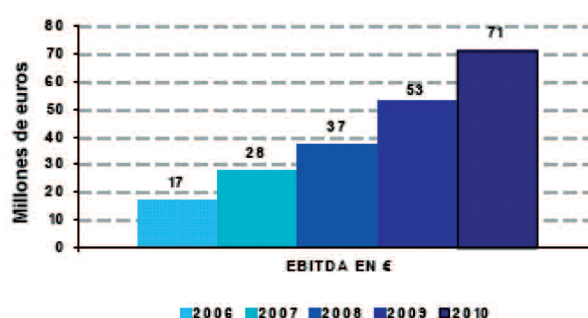
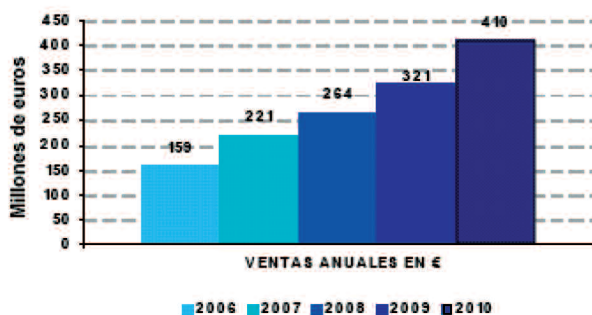
**2009:** Trabajan 2.700 colaboradores.

Se completa la formación del Manual de Excelencia a todos los colaboradores.

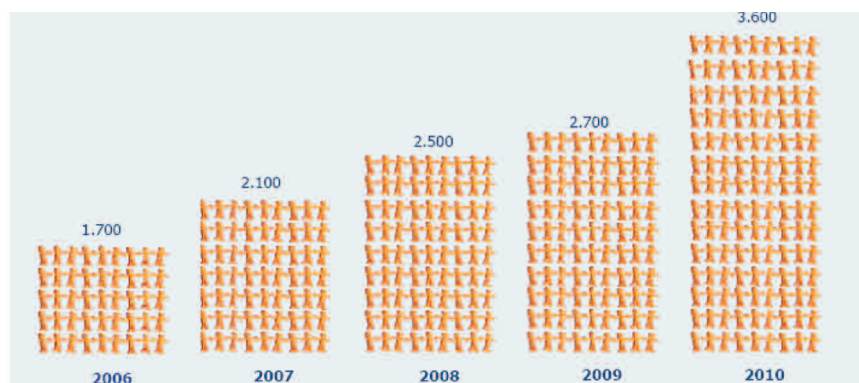
**2010:** Incorporamos a más de 900 nuevos colaboradores. Se ponen en marcha los sistemas de detección del talento y de reconocimiento.

## EVOLUCIÓN DE INDICADORES SIGNIFICATIVOS (MILLONES DE EUROS)

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Nº de colaboradores	1.700	2.100	2.500	2.700	3.600
Ventas	159	221	264	321	410
Resultados antes de impuestos	2,9	5,5	4,8	3,2	
Recursos Propios	53	56	82	98	
EBITDA	17	28	37	53	71
Inversiones	28	67	101	44	33



## Colaboradores



## POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

En base a su compromiso con la sociedad y para que sirvan de orientación y guía en todas sus actividades, Grupo Siro ha publicado sus propias políticas:

- **Política de Medio Ambiente.** Grupo Siro es consciente de los crecientes problemas y riesgos medioambientales y cree firmemente que su actividad industrial ha de ser perfectamente compatible con la prevención, protección y conservación del Medio Ambiente en todas sus dimensiones. La política Medioambiental de Grupo Siro se inspira en el cumplimiento de toda la normativa medioambiental aplicable y la mejora continua de las actividades desarrolladas con el fin de proteger el Medio Ambiente.
- **Política de Conciliación.** La política de conciliación de Grupo Siro busca reforzar el compromiso compartido que Grupo Siro tiene con sus colaboradores, diseñando acciones que eviten o minimicen el impacto de la actividad profesional en la vida privada y la mejora continua en materia de conciliación, para que trabajando lo mismo mejoremos la eficiencia en nuestra manera de trabajar y la productividad del Grupo.
- **Política de Igualdad.** Grupo Siro declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de actuaciones que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa e indirectamente por razón de género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir esta igualdad de oportunidades y no discriminación como principio estratégico de su Política de Recursos Humanos.
- **Política de Integración de Personas con Discapacidad.** Grupo Siro es consciente de la necesidad de devolver la confianza que ésta deposita en sus productos, mediante la integración de personas con discapacidad en todos los centros de Grupo Siro a través del contacto, selección, formación y seguimiento, en colaboración con todas las asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad. La mejora continua en materia de adaptación de puestos de trabajo, para que todas las personas con discapacidad de Grupo Siro puedan ejercer sus funciones en igualdad de condiciones.



## PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Desde su nacimiento en 1991, Grupo Siro se caracterizó por ser una compañía con un alto compromiso con la sociedad, situando el punto de partida en el compromiso con sus colaboradores más directos, los empleados, quienes han permitido hacer de Grupo Siro una de las primeras empresas alimentarias españolas.

Por ello, han considerado oportuno y beneficioso para el desarrollo de su actividad empresarial impulsar un espíritu conciliador en la organización, reforzando el compromiso con las personas que forman parte de la misma, ya que son la principal clave de éxito de su compañía.

Por todo ello, desde la dirección de Grupo Siro han elaborado un Plan de Conciliación dirigido a facilitar el equilibrio trabajo / vida de las personas que colaboran en el proyecto empresarial, a través del cual esperan mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad de vida de los colaboradores.

El logro de este objetivo deberá traducirse en:

- Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de los colaboradores de Grupo Siro.
- Disponer de medidas concretas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional de los colaboradores de Grupo Siro.
- Crear y fomentar una cultura empresarial facilitadora de la conciliación de la vida personal y profesional.

El Plan de Conciliación de Grupo Siro se compone de:

- Valores, recogidos en el Manual de Excelencia.
- Conductas, que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa alineadas con el Manual de Excelencia.
- Medidas de conciliación, disponibles para todos los colaboradores objetivo del Plan.
- El Plan de Conciliación será de aplicación al personal de estructura y MOI independientemente de la duración de la relación laboral que mantenga con la Compañía y de acuerdo a los criterios en él recogidos.

## PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Grupo Siro está dirigido a favorecer la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles del Grupo, a través del cual esperamos mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad de vida de nuestros colaboradores.

Los objetivos del Plan de Igualdad desarrollado en Grupo Siro son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión de Recursos Humanos.

- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- La introducción de prácticas de empleo que faciliten la integración de mujeres, especialmente, en aquellos puestos y ocupaciones en las que éstas no están representadas dentro de la empresa.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

El Plan de Igualdad de Grupo Siro se compone de:

- Valores, recogidos en el Manual de Excelencia.
- Conductas, que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa alineadas con el Manual de Excelencia.
- Acciones de igualdad para conseguir los objetivos marcados, que eviten cualquier posible discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa (cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo), o indirecta (cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a una persona de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y con medios adecuados y necesarios).

## COMPROMISO SOCIAL RENTABLE

El Compromiso Social Rentable es una de las señas de identidad de Grupo Siro. Por ellos su actividad empresarial se orienta hacia la integración, en sus centros de trabajo, del mayor número posible de personas con riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, expresidarios, personas de etnia gitana..), en especial personas con discapacidad.

El Grupo ha fijado extender este objetivo a todos los centros de trabajo e ir más allá de lo establecido por la legislación para alcanzar progresivamente la integración de hasta un **10 %** de personas de estos colectivos en cada uno de sus centros. Se trata de conseguir la integración plena en la sociedad y en el mundo laboral por lo que hay un compromiso especial para todas aquellas acciones que contribuyan a ello.

Grupo Siro se marca dos vías de actuación para la consecución del objetivo del 10 % para el año 2011:

- La promoción de personas con discapacidad desde el enclave laboral y centros especiales de empleo hacia la empresa ordinaria: Tras una fase de desarrollo de

habilidades y conocimientos en estos centros de trabajo se pretende lograr una total integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

- Contratación directa: A través de un correcto proceso de selección se contrata de forma directa a personas con discapacidad en los centros de trabajo de Grupo Siro.

El compromiso con la sociedad ha formado siempre parte de sus criterios esenciales. Las bases que rigen el Compromiso Social Rentable en Grupo Siro:

- Ha de ser rentable por sí mismo para garantizar su sostenibilidad.
- Hacer a las personas con discapacidad responsables de su actividad, tal y como sucede con cualquier otro empleado.

Para gestionar este compromiso, Grupo Siro utiliza recursos de formación, comunicación interna y externa, códigos de conducta, declaraciones corporativas, vinculación con otros organismos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, e inversión en múltiples campos.

Grupo Siro cuenta con una plantilla de 3.566 colaboradores, de los cuales 410 son personas con riesgo de exclusión social, lo que supone un 12% de la plantilla. Cuenta con dos centros especiales de empleo:

- Snacks de Castilla y León, S.A.: Tres centros de trabajo en la localidad de Venta de Baños (Palencia) dedicados a la fabricación de aperitivos, pasta y almacén.
- Snacks de Valencia en la localidad de Paterna (Valencia): Dedicado a la limpieza y logística de la fábrica de pan de molde en Paterna de Grupo Siro.

## DONACIÓN DE PRODUCTO

En un año de fuerte repercusión socioeconómica de la crisis, Grupo Siro ha avanzado en su compromiso social, estableciendo relaciones fluidas y permanentes y facilitando su colaboración a las entidades y personas que más lo necesitan. De esta manera, ha estado presente en múltiples iniciativas sociales que han tenido lugar en las localidades y poblaciones cercanas a sus centros de trabajo, en eventos deportivos colaborando, con la entrega de lotes de productos, en las actividades que han organizado todo tipo de entidades: ayuntamientos, colegios, asociaciones, clubes deportivos, etc.

Algunas de las organizaciones con las que ha colaborado mediante la donación de productos son:

- Asociación Española Contra el Cáncer.
- Cruz Roja.
- Grupo Fundosa.
- Cáritas.
- Fundación Iris (Personas con discapacidad intelectual) con donaciones directas de producto.
- Aspanis.
- Manos Unidas.
- Fundación Aldaba- Proyecto Hombre .

- Asociación Cultural Recreativa de Minusválidos Físicos.
- Asociación Palentina Esclerosis Múltiple.
- Asociación Comarcal Medinense en Defensa de los Disminuidos Psíquicos.
- Asociación de Alzheimer de Medina.

KG donados 122.752  
 Importe 328.734 €

## COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO DE LOS EMPLEADOS

- La filosofía de Grupo Siro, basada en la visión, misión, valores y estrategia, recoge como uno de sus principios básicos el Compromiso Social Rentable, que supone entre otras medidas la integración de personas con discapacidad. Está incluida en el Manual de Excelencia del Grupo se despliega al 100% de los colaboradores.
- Despliegue al 100% de la plantilla del Plan Estratégico cada periodo.
- Política de Igualdad para desarrollar actuaciones que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar por razón de género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Política de integración de personas con discapacidad en todos los centros de trabajo de Grupo Siro excediendo del marco legal.

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

### Proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

- Siro Venta de Baños, S.A. que tiene tres centros de trabajo en la localidad de Venta de Baños (Palencia) dedicados a la fabricación de aperitivos, pasta y almacén automático.
- Siro Valencia, S.L. en la localidad de Paterna (Valencia) dedicado a la limpieza y logística de la fábrica de pan de molde en Paterna de Grupo Siro.

1.- Objetivo estratégico del Grupo en todos sus centros de trabajo para **integrar un mínimo de un 10 % de personas en riesgo de exclusión social** (personas con discapacidad, expresidarios, personas de etnia gitana y víctimas de violencia de género). Las vías de actuación para la consecución del objetivo son:

- La promoción de personas con discapacidad desde los centros especiales de empleo hacia la empresa ordinaria. Tras una fase de desarrollo de habilidades y conocimientos en los centros de trabajo se pretende lograr una total integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

- Contratación directa a través de un correcto proceso de selección que incluye el perfil de persona con discapacidad.

**Acuerdos marco con las universidades de Castilla y León** que entre otras vías de colaboración incluye la selección de personas con discapacidad tituladas para realizar sus prácticas formativas y/o su incorporación a puestos de responsabilidad en el Grupo.

## **DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCESO A FORMACIÓN, DESARROLLO DE CARRERA Y PROMOCIÓN PARA LOS COLABORADORES CON DISCAPACIDAD**

#### **1. Sistema de promoción interna para todos los puestos vacantes o de nueva creación en el Grupo**

En todos los centros semanalmente se publican los requisitos (titulación, formación valorable y características personales) y responsabilidades del puesto, ya sea vía mail o a través de los tablones colocados en todas las fábricas para que pueda optar el 100% de la plantilla a estas vacantes.

#### **2. Sistema de desarrollo profesional para todos los colaboradores del Grupo**

Planes de seguimiento y formación anuales en función de las necesidades estratégicas, de puesto o voluntarias de todos los colaboradores.

Adaptación de puestos de trabajo, para que todas las personas con discapacidad de Grupo Siro puedan ejercer sus funciones en igualdad de condiciones.

Sistema de evaluación del desempeño para asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores (Comité de Dirección, Mandos Intermedios, Técnicos y Operarios).

#### **3. Programa de Alfabetización Tecnológica (AlfabeTIC).**

Internet sin barreras para facilitar la información y comunicación a personas dependientes y personas con discapacidad. El objetivo es desarrollar habilidades en el manejo de las tecnologías y la sensibilización para alcanzar el aprovechamiento social y pedagógico de los recursos tecno-informáticos.

## **PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DEL ENTORNO**

- **Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL)**
- **SIL** (Servicios de Integración Laboral) de Palencia y Valladolid
- **ASPAYM** (Asociación de parapléjicos y grandes discapacitados de Castilla y León)
- **Fundación San Cebrián** de Palencia, proveedor encargado del etiquetado de los productos, realización de lotes y otros trabajos manuales
- Miembro del **Patronato de la Fundación Empresa y Sociedad**
- **Cáritas**
- **Cruz Roja**
- **Asociación Española contra el Cáncer**
- **Manos Unidas**
- **Asociación Aprodisca de Tarragona**

## PROGRAMAS DE COLABORACIÓN DE ACCIÓN SOCIAL

- Participación en el **Plan Dike**, programa de integración laboral para víctimas de violencia de género.
- **Proyecto Amigo Paralímpico**. Es una iniciativa para abrir una nueva vía que fomente el deporte paralímpico en España con el patrocinio de las empresas familiares. El proyecto ofrece beneficios directos a los deportistas patrocinados y a las empresas patrocinadoras y contribuyendo a promocionar la calidad del deporte y de los deportistas paralímpicos en España. En 2007, apadrina a los ciclistas Roberto Alcaide y Cesar Neira que en 2008 participaron de forma exitosa en los Juegos Paralímpicos de Pekín.
- **Programa Óptima** por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Empresa Familiarmente Responsable** de la Fundación Más Familia.
- **Programa ACCEDER con la Fundación Secretariado Gitano**. El objetivo es desarrollar acciones dirigidas a la integración de personas gitanas desempleadas en nuestros centros de trabajo, con especial relevancia en jóvenes y mujeres.
- **Foro Inserta Responsable de la Fundación ONCE**. Está integrado por importantes empresas españolas y buscar promover y posibilitar la integración socio-laboral plena de las personas con discapacidad.
- **Programa Incorpora de la Obra Social “La Caixa”** para favorecer una mayor incorporación de las personas con riesgo de exclusión al mundo laboral y promover las Responsabilidad Social.
- **Acuerdos con universidades y centros de formación profesional** para proporcionar una oportunidad laboral a las personas que no cuentan con recursos suficientes y participar en foros especializados de RSC.
- **Acuerdo con la Fundación Sociedad y Empresa Responsable (SERES) para la integración de personas con discapacidad**.
- Acuerdo de colaboración a nivel nacional con la Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción (FECLEI) para aunar esfuerzos y conseguir una mayor inserción social y laboral de las personas con riesgo de exclusión social.

## ENTIDADES SOCIALES CON LAS QUE COLABORA

- ASPAYM – Valladolid
- FEAFES – El Puente de Valladolid
- COCEMFE INDER – Burgos, Segovia, Palencia y Alicante
- ASPROMA – Valencia
- ASOCIACIÓN SER
- BONA GENT- Tarragona
- CONSORCIO PACTEM NORD
- ASSOCIACIÓ APRODISCA- Tarragona

## RECONOCIMIENTOS

- Premios Telefónica Ability Awards en las categorías de Compromiso de la Alta Dirección y Liderazgo de los Empleados y Políticas de Desarrollo Profesional y Formación.
- Premio Solidario de COCEMFE Castilla y León por la trayectoria en la integración laboral de personas con riesgo de exclusión social en los centros de trabajo del Grupo.
- Sello identificativo de compañía Ability finalistas de los Premios Telefónica Ability Awards.
- Premio por Empleo de Calidad para Todos, Fundación SERES.
- Premio a la Conciliación e Igualdad, Fundación Alares.
- Premio Emprendedor Emergente, Ernst & Young.
- 5ª empresa de alimentación por su Reputación Social Corporativa. Merco.
- Premio European Enterprise Awards 2010, Comisión Europea y Comité de las Regiones.
- Insignia de Oro, Bancos de Alimentos de Castilla y León.
- Premio de La Gaceta de Los Negocios.
- Premio Bufí y Planas, Fundación Bufí y Planas.
- 2ª empresa por empleo de personas con discapacidad, Fundación Empresa y Sociedad.
- 3ª empresa más admirada de Castilla y León, CyL Económica.
- Premio “8 de marzo”, UGT Castilla y León.
- Premio AEDME al patrocinio y mecenazgo empresarial.
- Premio Justicia y Discapacidad, Foro Justicia y Discapacidad.
- Premio Óptima, Junta de Castilla y León.
- Mejor Acción Social Integración Laboral, Fundación Empresa y Sociedad.
- Premio Olimpia, Premios Nacionales del Deporte.
- Premio ONCE Castilla y León.
- Mención de Honor en los Premios Espiga de Oro, Banco de Alimentos.
- Medalla al mérito, Cámara de Comercio e Industria de Zamora.
- Empresa más importante de Palencia, CyL Económica.
- Premio El Norte de Castilla.
- Premio de Honor Foro Burgos.
- Familia Socialmente Responsable, Asociación Asturiana de la Empresa Familiar.
- Premio ADECA, Instituto Internacional San Telmo.
- Mejor Empresa Alimentaria Española 2003, Ministerio de Agricultura.
- Dirigente del Año de la Industria, revista ARAL.
- Encomienda de la Orden del Mérito Alimentario, Ministerio Agricultura..
- Miembro PLMA, International Council Private Label Manufactures Association.
- Mejor Empresario de Castilla y León en el año 98, Actualidad Económica.
- Juan Manuel González Serna, Hijo Adoptivo de Venta de Baños.
- Premio Global Sial D`Or.
- Premio Sial D´or.

## FUNDACIÓN GRUPO SIRO

La **Fundación Grupo Siro** nace en 2008 por expreso deseo de los propietarios del Grupo Siro, D. Juan Manuel González Serna y Lucía Urbán López, y tiene como fines fundacionales:

- Recuperación y puesta en valor el Patrimonio Histórico, Artístico y Medioambiental de los entornos donde el grupo Siro tenga actividad. Como ejemplo más representativo de esta línea de trabajo podemos destacar la rehabilitación integral del Monasterio de San Pelayo en Cevico Navero.
- Facilitar la formación excelente de los colaboradores y familiares de Grupo Siro. En este eje de actuación, la Fundación entregó en 2010 tres Becas Anuales de Excelencia Formativa.
- Apoyar tratamientos médicos excepcionales de familiares de los colaboradores de Grupo Siro. Esta línea de actuación, afortunadamente, sólo ha tenido que activarse en una ocasión.
- Fomentar la integración personas en riesgo de exclusión social mediante estrategias de Compromiso Social Rentable. En esta línea de actuación se enmarcan las actividades de fomento de los planes de inserción laboral de personas con discapacidad que se desarrollan en el Grupo con el apoyo de la Fundación ONCE o el desarrollo de patrocinios de deportistas con el Comité Paralímpico Español, la inserción de personas víctimas de violencia de género, colectivo gitano, etc.

El órgano de gobierno de la Fundación es el Patronato, y su función es hacer cumplir los fines fundacionales y administrar con diligencia los bienes que integran el patrimonio de la Fundación.

Por otra parte, cuenta con asesor cuya función es aportar sus conocimientos para potenciar el desarrollo de los planes de actuación de cada una de las cuatro líneas de actuación de la misma, que coordina el Director de la Fundación, Francisco Hevia Obras. Como cualquier otra Fundación, está tutelada por el Protectorado, que velará por el correcto ejercicio del derecho de la Fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento, y que corresponderá al Ministerio de Cultura porque la Fundación opera a nivel nacional.



## **ACTUACIONES EN 2010**

- Incorporación a la Asociación Española de Fundaciones (AEF)
- Adhesión al Campus de Excelencia Internacional de la Universidad de Burgos sobre Evolución Humana
- Acuerdo con la Universidad Internacional de Castilla y León
- Apadrinamos los MBA de la Fundación San Pablo CEU de Valladolid
- Concesión de 3 Becas excelentes

La Fundación tiene acuerdos de colaboración con:

- El Programa Acceder de la Fundación Secretariado Gitano
- Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid
- Empresas de Inserción de Castilla y León (FECLEI)
- Programa INCORPORA: COCEMFE y "la Caixa"
- Foro Inserta Responsable de Fundación Once
- Red Incola para la inserción de Inmigrantes en Valladolid

## **INVERSIONES**

Plan de Formación: 280.000 €

Se han realizado 230 acciones formativas con más de 21.000 horas

Ayudas escolares: 156.000 €

## **DONACIONES**

Producto por valor de 117.000 kg de producto valorados en 305.000 €