

bofrost*

Estado de información no financiera consolidado 2024-2025

bofrost* España





Acerca de este Informe de Información No Financiera

Principios para la elaboración del informe (GRI 2-2, 2-3, 2-4)

El presente estado de información no financiera, además de compartir los resultados, los retos y los compromisos de bofrost*, S.A.U., en cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, respeto de los Derechos Humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y sociedad, surge con la aspiración de ser un Reporting que aporte transparencia a los grupos de interés del negocio. Pretende reflejar las oportunidades, los desafíos y los retos de la organización de una forma fiable, razonable y honesta con la intención de que estos grupos puedan juzgar la gestión y su evolución en el tiempo, a través de los compromisos recogidos en el Reporting de Información No Financiera que se articulan en el índice.

El Departamento de Finanzas de bofrost* es el departamento responsable del contenido del informe y de la recopilación de datos, presentación de los resultados y avances en materia de información no financiera ante la dirección y los grupos de interés **(Contenido 2-14)**

Alcance

El informe incluye a bofrost* España, Sociedad Anónima Unipersonal y a la siguiente empresa, participada en un 100% por bofrost*, S.A.U.: Lo Bueno Directo Servicios de

Venta, S.L.U. (en adelante, LBD). En aquellos casos en los que se facilite información que no esté incluida en este alcance general, se especificará el grupo de sociedades considerado **(Contenido 102-5 y 102-45)**.

La información reportada hace referencia al año fiscal de la compañía 2024-2025, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero del 2025 **(Contenido 102-50)**.

Verificación, sellos y estándares (Contenido 2-5)

La compañía ha decidido verificar el informe, a través de un proveedor externo independiente, para lo que ha contado con la firma AUDINFOR, S.L. La elaboración de este documento independiente, que forma parte del Informe de gestión consolidado de bofrost* y LBD a 28 de febrero de 2025, se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad a través de la cual, se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de

información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017).

El Estado de Información No Financiera incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del Grupo y el impacto en su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal **(Contenido 2-4)**.

Al objeto de facilitar esta información con un alto grado de calidad, bofrost*, S.A.U., se ha basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standard) en el siguiente término:

“Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI”, siendo la sexta versión que elabora bofrost* España. **(Contenido 2-4)**.

06	CONTENIDOS GENERALES
40	GRUPOS DE INTERÉS
44	TEMAS MATERIALES
52	ECONOMÍA CIRCULAR
58	POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES
66	SALUD Y BIENESTAR
74	IMPACTO SOCIOECONÓMICO
86	CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
92	BUEN GOBIERNO
98	ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carta del Presidente (Contenido 2-14, 2-22)

Estoy encantado de presentar, un año más, el Estado de Información No Financiera de bofrost España correspondiente a nuestro ejercicio fiscal 2024-2025 (del 1 de marzo de 2024 al 28 de febrero de 2025).*

Continuamos esforzándonos por ofrecer una mayor transparencia en nuestro modelo de negocio y, por ello, este año volvemos a presentar dicho documento, actualizando todos los datos, medidas e iniciativas implementadas durante este periodo de tiempo.

Durante este informe queda reflejado nuestro compromiso en cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, así como iniciativas y medidas llevadas a cabo con el objetivo de contribuir al desarrollo económico y de la sociedad. Con ayuda de nuestro Plan de Sostenibilidad 2030 y la apuesta continua por la mejora de nuestra estrategia empresarial y operativa diaria, estamos comprometidos a alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad y fortalecer el impacto positivo en el entorno.

Gracias al esfuerzo de todo el equipo bofrost* España, hemos cerrado nuestro año fiscal con grandes resultados. La adecuada toma de decisiones y el conjunto de acciones que se han llevado a cabo junto al servicio y gestión de la cadena de suministro de productos han sido la clave de nuestros logros.

Y de nuevo, este año hemos vuelto a facilitar la vida a un gran número de hogares gracias a las personas que forman parte de nuestros canales de venta como la venta online, autoventa, telemarketing y preventa, ¡todos un éxito por los que seguiremos apostando!

Mantenemos nuestro compromiso de mantener nuestra aportación a la sociedad y al mundo en constante evolución, mediante acciones alineadas con el propósito de nuestra empresa. La sostenibilidad es una prioridad para bofrost*. La creciente sensibilidad social nos impulsa a promover iniciativas de consumo responsable y reciclaje, instando a clientes, proveedores y empleados a unirse a las acciones que llevamos a cabo en nuestra compañía. Las empresas deben ser sensibles y responder a las necesidades de su entorno.

En bofrost*, no solo importan los resultados económicos, sino también el impacto que las acciones tendrán en la comunidad y cómo beneficiarán a cada uno de los eslabones dentro de la cadena de valor y en el entorno que le rodea. Es por eso que consideramos importante llevar a cabo un estudio de escucha activa, utilizando encuestas y otros métodos, para avanzar hacia un compromiso más sólido con nuestros grupos de interés (stakeholders).

Para ello, nuestro Comité de Sostenibilidad se conforma por personas con responsabilidad directa en todas áreas que, de manera prioritaria, se esfuerzan en delimitar y apostar por las acciones encaminadas a la sostenibilidad dentro y

fuera de la entidad. A tal efecto, las áreas y responsables de áreas se reúnen de manera recurrente para trabajar en los objetivos marcados. Todas aquellas acciones propuestas y llevadas a cabo dentro del Comité de Sostenibilidad son comunicadas a todo el personal de bofrost* España. De esta manera, cada una de las personas que conforman la empresa incluyen la "sostenibilidad" como concepto y filosofía en su día a día, aplicando criterios que permitan generar un valor diferenciador respecto a la competencia y en toda la cadena de valor.

Además, este documento avala el compromiso de bofrost* en cuestiones relativas al personal de la empresa, tales como desarrollo del talento, seguridad, salud y bienestar, igualdad, o diálogo social, entre otros.

Por otro lado, el grado de implantación y el acierto de las acciones digitales realizadas han hecho que en los últimos años hayamos crecido exponencialmente a nivel digital. Todo este trabajo se ve reflejado en la paulatina consolidación de nuestra marca en las diferentes plataformas sociales.

No obstante, creo que sigue existiendo un amplio rango de oportunidades de desarrollo de iniciativas en las cuestiones sobre las que trata este informe. Es por esto, que a lo largo del documento quedan reflejadas las medidas y los proyectos que han sido implantados, con la finalidad de seguir contribuyendo con nuestro compromiso y responsabilidad como parte de nuestro ADN.

Para el periodo 2025-2026 se presentan nuevos retos en materia de sostenibilidad. Afrontamos el nuevo ejercicio con gran ilusión por las iniciativas que estamos impulsando desde bofrost* España, así como por nuestra apuesta por un crecimiento sostenible que genere valor añadido, tanto a nuestra compañía como a todos los agentes implicados en nuestro negocio.

Con la confianza de clientes, empleados, instituciones, partners y sociedad en general, estaremos en las mejores condiciones para afrontar con éxito los retos económicos, sociales y medioambientales que vayan surgiendo en un entorno continuamente cambiante como en el que vivimos actualmente.

Desde aquí, doy las gracias a nuestros clientes y partners por la confianza que muestran cada día. Su apoyo y

compromiso son fundamentales para la consecución de nuestros objetivos. El compromiso de todas las personas que formamos parte de bofrost* España nos llevará a seguir trabajando en esta línea en el futuro,

contribuyendo al bienestar y al progreso social al tiempo que preservamos el medioambiente y la sostenibilidad. Este informe pretende reflejar todo este esfuerzo y espero que sea de su interés.

José María Fonteboa
CEO



bofrost*



Contenidos Generales

GRI 2

1. Sobre bofrost*

a) Presencia internacional (GRI 2-1, 2-6)

Desde 1966 bofrost* desarrolla su **actividad** en Alemania con el objeto social de la **venta y distribución al consumidor final de productos alimenticios**. En Issum, una localidad de la región de Düsseldorf, su fundador el Sr. Josef H. Boquoi, dio los primeros pasos para construir un sueño a través de la venta de helados en su pequeño camión, apostando desde los inicios por un producto exclusivo, de una alta calidad nutritiva, un modelo de negocio innovador y un servicio único.

Ya en el año 1986, bofrost* irrumpe con fuerza en el continente europeo, manteniendo su filosofía y cultura corporativa bajo un mismo denominador común. En el año 2023 la organización cuenta con un capital humano superior a los 10.000 empleados y con la confianza de 3,3 millones de hogares. Para dar este excepcional servicio, bofrost* dispone de una flota integrada por 5.000 vehículos frigoríficos de transporte para la distribución de sus productos directamente a los hogares, llevando a nuestra empresa a ser la figura referente a nivel europeo dentro del sector de distribución directa de helados y especialidades ultracongeladas.

La **sede central de bofrost* internacional** está ubicada en **Straelen (Alemania)** y nuestra organización está presente en diversos países (**Contenido 102-6**): Alemania, España, Suiza, Luxemburgo, Bélgica, Francia, Italia, Austria, Grecia, Croacia y Eslovenia.



Cifras clave bofrost* internacional

b) bofrost* España (GRI 2-2)

Desde 1990, bofrost* S.A.U. desarrolla su actividad en España, siendo su objeto social la **venta y distribución al consumidor final de productos alimenticios ultracongelados a domicilio**.

En 2015, bofrost* da un paso más en su proceso de expansión y la búsqueda de la multicanalidad en el sector alimenticio, abordando la **adquisición** de otro referente en el sector del producto ultracongelado, **Eismann, S.A.U.** incorporando así a su estructura los canales de Telemarketing, Preventa y Reparto, y como consecuencia de ello, pudiendo acceder a una tipología de cliente diferente en zonas nuevas como Cataluña y Aragón.

Tras la adquisición de Eismann, S.A.U., ésta se divide en dos sociedades. Una se integra dentro de **bofrost* S.A.U.** y, la otra crea la sociedad **Lo Bueno Directo Servicios de Venta, S.L.U** (en adelante, LBDSV). Tras esta **división**, nace el **Grupo de Consolidación Mercantil bofrost***,

integrado en la actualidad por ambas sociedades.

La **actividad** de **LBDSV** consiste en la **prestación de servicios de apoyo comercial** a bofrost*, SAU, como sociedad distribuidora minorista de productos.

La **sede principal de bofrost* S.A.U.** se ubica en **Córdoba**, donde radican los **servicios centrales**, que, apoyados por la estructura existente en la sede de LBDSV en Barcelona, garantizan un servicio profesional y humano a todos los centros de trabajo que componen la estructura comercial.

bofrost* España distribuye sus productos al consumidor final a través de la flota de vehículos frigoríficos, diseñados específicamente para garantizar que la cadena de frío se mantenga de forma ininterrumpida, desde el origen del producto hasta el consumidor final, elemento esencial que permite contar con un producto de excepcional calidad.

bofrost*, bajo el lema **"Come fresco, come sano, vive bien"** resume la filosofía de empresa y el compromiso con sus clientes. Comer fresco es cuidar meticulosamente el trato de los ingredientes y los procesos para asegurar la posibilidad de ofrecer la máxima calidad. Además, con bofrost* comer sano significa facilitar y alegrar la vida de sus clientes con productos y recetas saludables a la par que deliciosas. Por último, la empresa también invita a vivir bien a través de su servicio personalizado.

Además de entregar productos, bofrost* ofrece asesoramiento individualizado para satisfacer las necesidades y gustos de cada cliente. En definitiva, bofrost* es mucho más que una marca de alimentación; es un estilo de vida, cuyo objetivo es promover la salud, la comodidad y el bienestar en cada hogar, para disfrutar de una vida más fácil.



En este mapa podrás comprobar todas las regiones donde bofrost* España dispone de servicio en la actualidad

2. Cultura corporativa y liderazgo de la empresa (GRI 2-6, 2-22)

Las personas trabajadoras que forman parte de bofrost* se sitúan en el centro y son una parte esencial para el crecimiento y el futuro de la organización. Apostamos por su bienestar, felicidad y cuidado integrado en una cultura sólida, reconocible y atractiva, que nos permita conectar a través de nuestros equipos con el cliente, ofrecerles experiencias inolvidables y únicas, materializadas en la prestación de un servicio excelente, la cercanía y calidez que transmiten todos los equipos, contribuyendo a su liderazgo dentro del sector de venta directa.

La **cultura corporativa** es el engranaje que hace que todo funcione: servicio, innovación, satisfacción del cliente, atracción de talento, motivación y alineación del equipo.

En el año 2024 se inició un proyecto enfocado a diseñar e implementar la cultura corporativa bofrost* donde se establecieron aspectos esenciales que definen como quiere ser bofrost* en el futuro, reflejada en su visión, misión, valores del empleado/a, máximas de liderazgo, rituales, creencias y códigos de comportamiento, entre otras.

Como punto de partida del proyecto se definieron una serie de **OKRs** (objectives and key results) para garantizar unos resultados óptimos con el impacto deseado en este proceso de transformación cultural. Quedaron definidos tal y como se refiere seguidamente:

+ OKR 1 Cultura To Be

Está implementada una **cultura alineada** con los **objetivos futuros (próxima década) de bofrost***

+ OKR 2 Equipo Interno. Área comercial

La **cultura de futuro** se materializa en el área comercial

+ OKR 3 Equipo Interno. Área SSCC

La **cultura de futuro** se materializa en **servicios centrales**

+ OKR 4 Cliente externo

Existe un **cambio de paradigma** con la percepción que tiene el cliente de bofrost*

+ OKR 5 Proveedores

La **cultura de futuro** nos ha permitido reforzar los vínculos con nuestros **proveedores**

Y se fijaron 3 fases diferenciadas para la puesta en marcha:

Fase1. TheUltimateMap. Analizamos y conceptualizamos la cultura bofrost* actual y definimos la cultura deseada para el futuro. La materialización de esta cultura juega un papel clave en todo momento.

Fase 2. PeopleTop® Cultura Performance. Definimos el Plan de Acción del Proyecto empleando una estrategia de Modelo de Impacto, priorizando estratégicamente las áreas en función de su impacto y alineación estratégica.

Fase 3. Implementacion. Ejecución de acciones, evaluación del progreso y seguimiento. Se prioriza la difusión como aspecto clave de la comunicación.

En la fase 1, se definió **The Ultimate Map**, el cual define cada uno de los aspectos clave de la cultura de bofrost* y es el primer paso para asegurar una materialización uniforme al global de la compañía. Seguidamente se definen las materias claves que incluyen el mismo.

Misión bofrost*

Ofrecer un servicio personalizado con productos gastronómicos innovadores, para disfrutar de una vida más fácil.

Visión bofrost*

Ser la compañía de referencia nacional en el sector ultracongelado por la calidad, experiencia y servicio al cliente final.

Valores bofrost*

- **Inspiración.** Fuente de creatividad y motivación que guía a nuestro equipo hacia la innovación y el compromiso. Es el motor que impulsa el éxito y nutre un enfoque apasionado y positivo en todas nuestras acciones.
- **Espíritu colaborativo.** Combinamos esfuerzo y conocimientos de manera armoniosa y transparente para alcanzar metas comunes, promoviendo la sinergia y la diversidad de ideas. “Juntos somos más fuertes”.
- **Orientación al cliente.** Nuestros clientes son la razón de ser de nuestro negocio. Los ponemos en el centro de todo lo que hacemos, comprendiendo sus necesidades y deseos para proporcionar productos y servicios que superen sus expectativas.
- **Responsabilidad.** Actuamos con integridad en nuestras acciones y decisiones. La confianza que generamos inspira relaciones sólidas y duraderas.

Máximas de liderazgo bofrost*

¿Cómo debe actuar un líder bofrost*?

- **Responsabilidad.** Los/as líderes de bofrost* actúan acorde a sus responsabilidades y funciones.
- **Transparencia.** Los/as líderes de bofrost* se comunican con transparencia. [Se comunican los factores positivos, los riesgos y retos de la compañía].
- **Accesibilidad.** Los/as líderes de bofrost* tienen un trato de confianza, cercanía y respeto con el resto de compañeros/as.
- **Crecimiento.** Los/as líderes de bofrost* potencian el desarrollo personal y profesional de las personas de sus equipos y les hacen crecer.



¿Qué engloba The Ultimate Map?

Sorprendente

Misión

El propósito fundamental de bofrost*, de nuestras actividades y razón de ser.

Visión

El estado futuro al que aspiramos como compañía. Qué queremos lograr a largo plazo.

Valores

Los valores clave que conforman bofrost*



Rituales

Que la cultura se plasme y se vive el día a día de la forma más homogénea posible.

Códigos de comportamiento

Si bofrost* fuera una persona, los códigos de comportamiento serían sus principales requisitos.

Creencias

Las opiniones de todos vosotros, percepciones que influyen de manera directa o indirecta a la

Un aspecto importante a destacar y clave en ejecución del proyecto es la **comunicación**, por lo que se diseñó un doble formato de comunicación que compagina el digital con el analógico.

The Ultimate Map

Resultado



Formato Físico

- La cultura se vive
- En la oficina o el lugar de trabajo
- Se puede acceder analógicamente

Formato Digital

- Espacio virtual interactivo
- Al alcance de todos
- Recursos gráficos y vídeos

El formato digital se encuentra desarrollado en nuestra plataforma interna corporativa mybofrost*, a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras actuales y las nuevas incorporaciones. El conocimiento de nuestra cultura forma parte esencial de nuestro programa de onboarding.

El proyecto en sí se ha desarrollado en base a 4 ejes principales que se mencionan a continuación, **The Ultimate Map** (ya referido), **Governance**, **Liderazgo y Equipo & Aplicaciones**.

Scope Proyecto
¡A por ello!

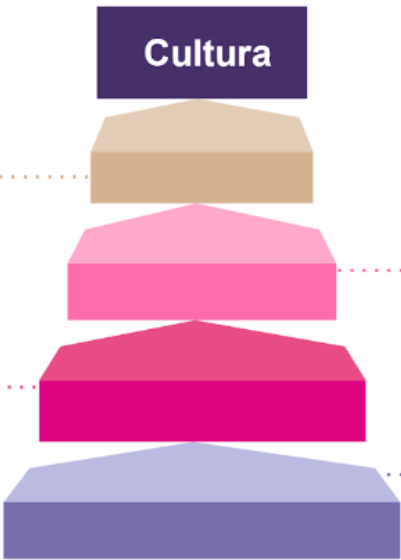
bofrost*

The Ultimate Map

Punto de partida.

Liderazgo

Impregnar la cultura.



Cultura y éxito

bofrost* I pitaya

Governance

Marco teórico.
Políticas y procedimientos de bofrost*
Medir, optimizar.
Impacto Top -Down

Equipo & Aplicaciones

Materializar la nueva cultura en acciones visibles y con un impacto directo a toda la organización.

Continuando con el segundo eje del proyecto, se diseñó nuestro Governance, el cual nos permite crear un marco homogéneo y alineado que incluye todas las políticas y procedimientos de trabajo bajo una misma guía. Se realizó un intenso trabajo de identificar todas las políticas y normativas existentes, para analizar las mismas e ir trabajando de manera progresiva en su mejora, tales

como redacción, formato, plan de comunicación, etc. Como punto de partida se evalúan y priorizan las acciones en función de su impacto al equipo, otros proyectos y cuenta de resultados. Bajo ese criterio se definieron las 10 iniciativas Top en función de ese impacto y prioridad, que se muestran a continuación.

Governance Top 10

Acciones



Políticas Definidas & Divulgadas



Políticas Definidas & Pendientes Divulgación

Cultura



01 Infosesión bofrost*



02 Onboarding



03 Wellnes Program bofrost*



04 Programa Agradecimiento

Estrategia



05 Plan Estratégico Divulgación

Políticas



06 Política Herramientas



07 Política Entornos Colaborativos bofrost*

TALLERES



08 Política Comunicación



09 Política Gastos



10 Buenas Prácticas Comercial

Febrero 25

Noviembre 24

Noviembre 24

Febrero 25

Marzo 25

Podemos concluir que el 80 % de las acciones ya se han puesto en marcha y otras están en fase final, teniendo un impacto considerable en la organización, como se pueden destacar el wellness program, el programa de agradecimiento, política de comunicación, gastos o BBPP comerciales.

Se muestran imágenes de estas, donde se identifica una nueva forma de comunicar e impactar en los equipos.



LANZAMIENTO POLÍTICA GASTOS 02/25

bofrost*



LANZAMIENTO BBPP COMERCIALES 03/25

Buenas prácticas del equipo comercial

01 Asesoramiento personalizado

En bofrost* la venta se basa en comprender y satisfacer las necesidades y preferencias de cada cliente. Nuestra misión es hacer que se sientan protagonistas en cada interacción.

Ejemplo Práctico: Antes de visitar o llamar a un cliente, revisar su último pedido, preguntarle cómo fue, cómo lo suelen cocinar, etc.

02 Catas interactivas

En bofrost* organizamos degustaciones interactivas de nuestras últimas novedades, donde combinamos la experiencia del producto con la creación de argumentos comerciales para cada uno.

Ejemplo Práctico: Pregunta a tu responsable la agenda de las próximas catas para no perdértelas.

03 Valor y cuidado del producto

En bofrost* nos comprometemos a transmitir el valor, la calidad y los beneficios de nuestros productos, y nos hacemos responsables de su buen cuidado desde el origen hasta la entrega en la puerta del cliente.

Ejemplo Práctico: Puedes encontrar el valor y características de cada producto en cada embalaje diseñado especialmente para ti.

04 Trabajo en equipo

En bofrost* fomentamos la colaboración, la comunicación y la participación activa, compartiendo las mejores prácticas con el equipo para alcanzar el éxito colectivo.

Ejemplo Práctico 1: Aprovecha las catas colectivas de producto para aportar tus argumentos de venta de cada producto, y ábrete a recibir consejos y estrategias que hagan más fácil tus ventas.

Ejemplo Práctico 2: Todos nuestros departamentos comerciales están estructurados por equipos, donde compartimos ideas comunes y cada uno suma su fuerza con el propósito de conseguir el objetivo individual y por ende el objetivo colectivo ofreciendo un soporte óptimo entre el equipo al completo.

05 Comunicación eficaz con el cliente

En bofrost* adaptamos nuestro mensaje según el perfil de cada cliente, ofreciendo un trato respetuoso, asertivo y empático en todas las interacciones.

Ejemplo Práctico: Conecta con el cliente de edad avanzada preocupándose por su salud y la de sus hijos/as, nietos/as si tuviera. Generalmente para ellos/as son lo más importante.

06 Desarrollo comercial

En bofrost* apostamos por una formación continua y personalizada, impulsando el desarrollo profesional y personal desde el primer día.

Ejemplo Práctico: Participa activamente de todas las formaciones que la compañía pone a tu disposición: formaciones quincenales de selecciones, acompañamientos comerciales con responsables y compañeros, Esencia de la venta, entre otras.

bofrost*

Work in progress!

Hay que destacar el itinerario de acciones que se han ido implementado, según se muestra en el siguiente gráfico.

Acciones Lanzamiento

Ejemplos

Enero - Marzo

Q1

- Máximas & Manual de Liderazgo
- Lxs Alquimistas

Q2

Abril - Junio

- Encuesta Clima
- Encuesta Liderazgo
- The Ultimate Map (físico & virtual)
- Modelo de Exit bofrost*
- Programa Onboarding
- Appreciation Program
- Diseño y distribución instalaciones bofrost*

Julio - Septiembre

- Buenas Prácticas Comercial
- Programa de Comunicación
- Política Costs & Travel
- Entornos Colaborativos
- Encuesta Cultura

Octubre - Noviembre

Q3

- WorkTools
- Metodología OKRs
- Contenido formaciones
- Universidad bofrost*

Q4

Modelo de Liderazgo

Unifica la manera de liderar en bofrost*

01 Manual de Liderazgo bofrost*

✓

02 Máximas de Liderazgo bofrost*

✓

03 Como se fijan los objetivos en bofrost*

✓

14

Resaltar que se han llevado a cabo una **encuesta de liderazgo** denominada **"estrella del liderazgo"** para toda la organización para evaluar al equipo de líderes en función a esas máximas y se ha incluido un reconocimiento específico para los/as líderes mejor evaluados/as de cara a nuestro evento anual "top event", como parte de nuestra cultura de reconocimiento y agradecimiento al rol del líder, esencial en el desarrollo del proyecto.

Culminando con el cuarto eje, **Equipos & Aplicaciones**, donde la clave está en la materialización de todas las acciones a través de iniciativas tangibles y que tengan el efecto deseado en los equipos.

Por último, destacar que se ha creado un reporte de seguimiento para medir el impacto de todas las acciones puestas en marcha y los planes de mejora que sean precisos.

Status 7/05/24

Tipología de Acciones	#	%
Acción	20	43%
Divulgación	22	48%
Nueva Acción	4	9%
TOTAL	46	

Estado de las Acciones	#	%
Done	8	17%
WIP	13	28%
Optimización	0	0%
No Empezada	25	54%
TOTAL	46	

Seguidamente se muestran algunos de los aspectos reflejados en esta materialización.

¡En la materialización está el éxito!

01 Sistemas de trabajo en bofrost*

02 Herramientas de trabajo en bofrost*

03 Experiencia de empleado (inicio - exit)

04 Marco geográfico arquitectónico

05 Clima de trabajo en bofrost*

Cultura y éxito

Visión Global

Fecha	% Real Consecución Proyecto	% Objetivo Consecución Proyecto
Febrero	9%	
Marzo	11%	
Abril	17%	
Mayo	37%	
Junio	54%	
Julio	67%	
Agosto	67%	
Septiembre	85%	
Octubre		85%

3. Actividad bofrost*

a) Actividades, marcas, productos y servicios (GRI 2-1, 2-6)

bofrost* S.A.U. se encuentra inscrita en el registro especial de la Dirección General de Comercio Interior como entidad de distribución de productos alimenticios perecederos con el N.º 1789.

bofrost* es una empresa de ultracongelados y productos complementarios alimentarios a domicilio capaz de satisfacer las necesidades culinarias y solucionar el día a día de todos sus clientes. A través de un servicio personalizado de entrega a domicilio lleva al hogar de todos ellos la calidad de sus productos.

Con una flota de vehículos de más de 400 camiones repartidos en más de 30 centros de trabajo, se puede decir que es el fiel compañero de viaje de más de 220.000 personas. Un viaje que comienza en el origen de cada uno de los productos y finaliza en el plato de sus clientes, deleitando a los paladares más exigentes de una forma

segura. Lidera el mercado español de la venta a domicilio de productos ultracongelados y como tal, hace más fácil y mejor la vida de todos sus consumidores.

bofrost* S.A.U. dispone de dos catálogos al año (primavera/verano y otoño/invierno) más un catálogo exclusivo de Navidad, pudiendo ofrecer a sus clientes un surtido de más de 370 productos con los que disfrutar del verdadero placer de la buena comida. Entre estos productos se encuentra la nueva categoría de bofrost*Plus, que incluye todos los alimentos no congelados que podrán disfrutar los clientes. Dentro de esta nueva línea existen dos marcas distintas: Café MiMomento, que engloba todos los tipos de café que bofrost* tiene a la venta, y el Alquer, productos frescos cuyo origen ofrece el sabor más auténtico. Esta nueva gama de productos está pensada para adaptarse al mercado actual cambiante y satisfacer las nuevas necesidades de nuestros clientes.

15

Los productos de bofrost* están sometidos permanentemente a controles por parte del departamento interno de Calidad, cuidando al detalle la calidad de todos los productos y su proceso. bofrost* también garantiza la

mejor frescura, ya que todos sus productos generalmente se ultracongelan después de la cosecha, captura o sacrificio.



Su principal prioridad es la satisfacción del cliente. Por este motivo, si por alguna razón un producto no le satisface, bien por su sabor o por cualquier otra circunstancia, se lo cambian sin excusas. El cliente podrá elegir cualquier otro producto o bien se le hará la devolución del dinero.

- Asesoramiento personalizado, presencial o telefónicamente.
- Un equipo de atención al cliente disponible de 9h a 21h.
- Promociones exclusivas.
- Hacer de nuestro planeta un mundo más sostenible.
- Pago cómodo, flexible y seguro, en el momento de la compra o en la entrega.

Asimismo, no rompe la cadena de frío en ningún momento, garantizando, desde el origen de la materia prima hasta el congelador de los clientes, la temperatura adecuada. Por ello, se puede decir que la calidad de los productos bofrost* es la base de su éxito. Se garantiza una temperatura mínima de -18 °C desde el momento en el que se recolecta, pesca y/o elabora el producto, monitorizando la temperatura en almacenamiento, distribución y transporte hasta que llega a la puerta de la casa del cliente.

El servicio que presta la compañía ofrece claras ventajas al consumidor de productos bofrost*:

- Tener productos de la mejor calidad de una forma cómoda y segura.
- Ahorrar tiempo en la cocina, disfrutando de platos sin aditivos.
- Envío a domicilio gratuito.
- Entregas 24/48h.
- Garantía de sabor.

Si por alguna razón un producto no te satisface por cualquier motivo, te lo cambiaremos sin excusa. Podrás elegir cualquier otro producto o bien te devolvemos el dinero.

Utiliza el pago con tarjeta y disfruta de la mayor comodidad y seguridad de este medio de pago.

Cadena de frío controlada desde el origen a tu hogar.



Un servicio a medida para ti

Haz tu pedido online, por teléfono o a través de tu asesor personal



Pago cómodo y seguro

Paga cómo y dónde quieras de forma segura



Entrega gratuita

Recibe tu compra en casa gratis



Garantía de devolución

Si no te satisface el producto te lo cambiamos o te devolvemos el dinero

b) Omnicanalidad

La principal forma de llegar a los clientes potenciales es a través del área de expansión, formada por más de 80 comerciales a nivel nacional, que visitan a los clientes potenciales directamente en su domicilio, ofreciéndole la posibilidad de consumir nuestros productos. Una vez realizada esa primera toma de contacto, el cliente puede satisfacer sus necesidades culinarias, con un servicio personalizado, a través de los siguientes canales de venta:

Autoventa:

El objetivo principal de este canal es la venta a domicilio a través de un cuidado catálogo de productos ultracongelados y productos complementarios alimentarios a clientes fidelizados y clientes nuevos de manera quincenal, todo ello a través de un asesoramiento personalizado del personal de venta. Este canal está distribuido por más de 28 sucursales y 7 satélites que engloban gran parte del territorio nacional, contando con una amplia flota de camiones para llevar a cabo ese servicio. Adicionalmente, el equipo de venta también lleva a cabo la actividad de reparto de productos comercializados por el canal de Telemarketing en prácticamente la totalidad del territorio nacional.

Telemarketing:

La función principal de este canal es ofrecer un servicio alternativo para aquellos clientes que buscan una atención diferente que no sea presencial en su hogar. Está formado por tres Call Center (Barcelona, Madrid y Málaga) que gestionan territorialmente todas las delegaciones de bofrost* España a través del equipo de televenta, ofreciendo un amplio surtido de productos a los clientes activos del canal mediante llamada quincenal. A esta estructura se suma un Call Center de reactivación de clientes centralizado en Zaragoza, operando a nivel nacional, donde después de su primer pedido,

se transfieren para su integración y fidelización a cada delegación adscrita a su correspondiente Call Center, en base a un criterio geográfico.

Preventa:

La finalidad de este canal es la comercialización a domicilio con catálogos a clientes fidelizados con periodicidad quincenal, a través de un asesoramiento personalizado del personal de preventa. Se compone por un equipo ubicado en Cataluña, los cuales ofrecen productos a los clientes para posteriormente ser entregados por los repartidores.

Reparto:

En este caso el Reparto, como su propio nombre indica, se basa fundamentalmente en la entrega de productos comercializados por el canal Telemarketing y Preventa a clientes fijos de manera quincenal. Está compuesto por colaboradores que dan cobertura de forma directa en Cataluña, Madrid, Zaragoza, Alicante y Valencia, disponiendo de una flota de camiones específica de reparto.

Canal online:

Es el medio digital a través del cual, bofrost* ofrece sus productos y servicios a los consumidores y clientes potenciales, adaptándose en todo momento a ellos y a la demanda actual. Las nuevas tendencias de consumo están haciendo que este canal se esté convirtiendo en un canal más para la captación de clientes de otro perfil. No importa dónde ni cómo, porque bofrost* estará allí. Con el e-commerce y la app, el canal online se posiciona como un canal de venta y de apoyo a la fuerza de ventas, para mejorar la relación con sus clientes



c) Cadena de suministro (GRI 308-1, 414-1)

La cadena de suministro del Grupo bofrost* apuesta por asegurar operaciones de negocio responsable con el entorno y construir relaciones a largo plazo con sus proveedores. Para ello, se basan en las Directrices y requerimientos de Calidad marcadas internacionalmente en bofrost*.

El desarrollo del producto es fundamental para su éxito. En la medida en la que las partes implicadas se ocupen más intensamente del producto en la fase inicial, mayor es la probabilidad de que este producto se pueda preparar de forma segura y de acuerdo a los requerimientos exigidos y marcadas en las especificaciones.

Para lograr este objetivo, los responsables de calidad internacionales colaboran activamente con Grupo bofrost* España en la implementación del producto, detectando posibles riesgos y ayudando a garantizar que encaje en el mercado.

Desde hace décadas, la marca bofrost* es sinónimo de alimentos seguros de alta calidad y excelencia en el servicio, a pesar de la creciente competencia en materia de precios.

bofrost* asume la responsabilidad social y participa activamente en la protección del medio ambiente, involucrando a sus proveedores en estos objetivos. Para garantizar el cumplimiento de este compromiso, se exige a los proveedores que cumplan con unas normas indispensables para ejercer la responsabilidad social in situ y para proteger el medioambiente y los recursos. Estas normas se encuentran recogidas en el documento de Código de Conducta de bofrost* España formando parte de las Directrices internacionales de la marca.

La selección de proveedores se realiza en base a criterios definidos, sostenibles y transparentes, reforzados por el Código Ético del Proveedor. Adicionalmente, con el objetivo de optimizar los procesos de trabajo de la cadena de suministro, bofrost* lleva más de tres años trabajando con el personal de cámara en distintas sesiones de trabajo donde se cubren tres áreas fundamentales: el transporte, la preparación de pedidos y la formación continua. Integrar a todos los camaristas en estas decisiones ha sido fundamental para que los clientes reciban sin demora y en perfectas condiciones su producto bofrost*.

Las características técnicas más significativas de la cadena de suministro del producto bofrost* son las que se muestran a continuación:

Cadena de frío sin interrupción (GRI 416-1):

La calidad de los productos bofrost* es excepcional y la base de su éxito. Utilizar alimentos ultracongelados tiene muchas ventajas, pero es imprescindible garantizar una cadena de frío sin interrupción desde el origen de la materia prima hasta el congelador del cliente. Con la amplia flota de vehículos con la que cuenta bofrost*, puede garantizar que los productos que llegan al congelador tienen los mismos estándares de calidad que un producto fresco en origen.

bofrost* garantiza una temperatura mínima de -18º C desde el momento en que se recolectan, pescan o preparan, a través de cada fase de distribución y transporte, hasta su entrega directa a tu hogar, gracias a un procedimiento fundamental: la cadena de frío sin interrupción bofrost*.

Transporte a temperatura controlada (GRI 416-1):

La seguridad alimentaria de bofrost* continúa siendo verificada en el camino hasta el hogar del cliente, controlando en todo momento los productos en nuestra flota de vehículos.

Gracias a la entrega directa en el domicilio, los productos bofrost* se mantienen en todo momento a una temperatura monitorizada y en las más perfectas condiciones de higiene e integridad. Los vendedores tienen presente en todo momento la importancia del bienestar de cada uno de los clientes, por lo que controlan en todo momento que el vehículo se encuentre en las condiciones óptimas.

Garantía visible (GRI 416-1):

En cualquier época del año todos los productos se mantienen a la temperatura adecuada de mínimo -18ºC. Esto se puede verificar mirando el termómetro especial en el exterior de cada vehículo bofrost*.

Freshness-Plus (GRI 416-1):

bofrost* apuesta por una tecnología innovadora y exclusiva a través de la cual consigue que una parte de la gama de verduras mantengan un aspecto, un sabor y una textura inmejorable, además de mantener todos sus nutrientes intactos, aspecto esencial para satisfacer las necesidades de alimentación saludable de sus clientes. Esta tecnología que consiste en glasear las verduras con una finísima capa de agua se denomina “Freshness-Plus”.

Trazabilidad de procedencia:

En colaboración con los proveedores de confianza, se puede comprobar la procedencia y trazabilidad de todos los ingredientes que contienen los productos que comercializa bofrost*.

Garantía de sabor:

La principal prioridad de bofrost* es la satisfacción de sus clientes. Por ello, si por alguna razón un producto no satisface al cliente, bien por su sabor o por cualquier otro motivo, se cambia sin excusa. Podrá elegir cualquier otro producto o se le devuelve el dinero.

bofrost* free:

Los productos de la gama bofrost* free están certificados mediante el Sistema de Licencia Europeo (ELS o Espiga Barrada) y homologados a través de sus asociaciones miembros, concretamente por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE).

Nutri-Score:

Desde febrero de 2020, bofrost* ha incorporado voluntariamente la calificación nutricional Nutri-Score, aprobada e incorporada ya en otros países como Francia. Este sistema es una codificación de un semáforo nutricional que sirve como referencia sobre la selección de la cesta de la compra, según necesidad nutricional de nuestros clientes, donde se valora desde la A hasta la E, el consumo recomendando que se debe realizar de cada producto.

APPCC:

Todas las filiales de bofrost* se rigen por los principios del sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control, el cual es un proceso preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria en la cadena de suministro.

Risk Assessment:

Es un Sistema de Evaluación del Riesgo, físico, químico y microbiológico por producto existente en catálogo, y por proveedor. En el mismo, se dictan las medidas para minimizar y eliminar los riesgos identificados en la evaluación.

ISO 22000

Además, cabe destacar que bofrost* cuenta con La Norma ISO 22000, estándar desarrollado por la Organización Internacional de Normalización sobre la seguridad alimentaria durante el transcurso de toda la cadena de suministro. Tras unos exigentes requisitos y procesos de

verificación, bofrost* fue reconocido durante su ejercicio 2021-2022 con la certificación de la norma ISO 22000.

Con este certificado oficial la empresa demuestra una vez más el compromiso con la calidad de sus productos, la seguridad de los procesos y los sistemas de gestión de los alimentos. Este certificado garantiza la inocuidad de los alimentos durante todas las fases que componen la cadena de producción hasta el cliente final, por lo tanto, refuerza en gran medida la seguridad y la tranquilidad de los clientes. Es la única manera de asegurar y garantizar la protección de los consumidores.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua de la calidad de nuestros productos, contamos con una Política de Calidad, en la que se especifican los requisitos estratégicos de la dirección, nuestros principios fundamentales de la calidad y nuestros principales mensajes de comunicación.

La norma ISO 22000 es una de las más importantes de todos los certificados de calidad que existen en la actualidad y es fundamental para cualquier negocio del sector de la alimentación, por lo que en bofrost*, no podíamos dejar escapar la oportunidad de poder obtenerla, ya que el principal valor de la compañía y por el que vela todos los días es la seguridad de sus clientes.



¿Qué ventajas supone la ISO 22000?

Norma ISO 22000

Ventajas

1

Cumplir con los requisitos internacionales de la seguridad alimentaria.

2

Reconocimiento y aceptación internacional.

3

Confianza de los clientes.

4

Mejorar la gestión de riesgos.

5

Evitar la compleja certificación múltiple.

6

Mayor transparencia entre todos los actores que intervienen.

OBJETIVOS

• Reforzar la seguridad alimentaria.

• Fomentar la cooperación entre todas las partes involucradas en la cadena alimentaria.

• Asegurar la protección del consumidor y fortalecer su confianza.

• Mejorar el rendimiento de los costes a lo largo de la cadena de suministro alimentaria.

BENEFICIOS

1

Facilita el cumplimiento de la legislación de aplicación.

2

Integra los principios del APPCC en un sistema de gestión de la organización gracias a su estructura de Alto Nivel (HLS) basada en la gestión de riesgos.

3

Se basa en el ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Comprobar, Actuar).

4

Proporciona una comunicación organizada y eficaz, con todas las partes interesadas.

5

Proporciona confianza a los consumidores.

6

Mejora la documentación.

7

Control más eficiente y dinámico de los riesgos para la seguridad alimentaria.

8

Gestión sistemática de los requisitos previos.

9

Ahorro de tiempo y costes, al realizar las auditorías de ISO 22000 junto con otros esquemas de Seguridad Alimentaria (FSSC, BRC, IFS).

10

Además, con una implantación adecuada de ISO 22000 e ISO 9000 se da respuesta a los requisitos demandados por los protocolos privados BRC e IFS. Para bofrost*, la implantación de esta norma en sus sistemas de seguridad mejorará la calidad de sus productos, pero sobre todo reforzará la relación de confianza con sus clientes.

4. Ética e integridad (GRI 2-9, 2-23)

Para bofrost* España, es esencial que cada uno de los colaboradores de la Compañía tenga una conducta irreprochable. Por ello, el foco permanente está en reforzar la entrega de información a la organización con conocimientos acerca de ética e integridad y la realización de formaciones para la transmisión efectiva de la cultura corporativa.

Los principios éticos de la organización, el buen gobierno corporativo y la ética profesional de las personas constituyen las bases sobre las que se sustenta la actividad de bofrost*, S.A.U. Como consecuencia de las recientes reformas legislativas introducidas en España y la voluntad de bofrost* de seguir desarrollando la **gestión proactiva de los riesgos inherentes a la actividad empresarial**, el 17 de febrero de 2017 se aprobó, por el órgano de administración, el Manual de Prevención de Delitos (MPD) en la compañía, estableciendo así una sólida **Política de prevención de delitos**.

La aprobación del indicado MPD determina la voluntad de la compañía de dar un paso más en el compromiso de mejora continua de la misma, para situarse, en cada momento, en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de su actividad. Con su implantación se pretende seguir avanzando en el buen gobierno corporativo, ir más allá de la legislación y entender la empresa no solo como una forma de hacer negocio, sino también, como una organización que se desarrolla de forma ética. El contenido de dicho Código de Conducta y el resto de documentos reseñados, está a tu entera disposición en la página web corporativa de bofrost* (www.bofrost.es).

El **sistema de prevención de delitos** está compuesto por:

• Documentación divulgativa:

– Código Ético o de Conducta.

Consiste en un compendio de los principios éticos de conducta que deben regir la actuación de todos los representantes y empleados de la empresa, tanto a nivel interno, en lo que se refiere al desarrollo de las actividades de la misma, como a nivel externo, es decir, en el mercado y con el resto de competidores. Por lo tanto, constituye uno de los elementos clave dentro del Manual de Prevención adoptado por bofrost*, S.A.U. Se busca facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, serio, profesional y honesto de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

– **Formulario de denuncia, por vulneración del manual** de prevención de delitos y del código de conducta, que consiste en una plantilla para poder describir la situación denunciada, indicando las circunstancias y hechos relativos a la misma, concretar en la medida de lo posible la vulneración, así como, la relación de documentación adjuntada.

– Normas de funcionamiento del Canal de Denuncias.

Canal a través del cual, cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundamentada de que se está produciendo algún acto ilícito puede comunicarlo de forma directa al Comité de Cumplimiento.

– Presentación explicativa del Manual de Prevención de delitos (MPD).

• Normas de buen gobierno corporativo:

– Manuales de Prevención de Delitos de bofrost* y de LBD.

Ambos manuales de prevención contienen un régimen de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas, y

clasifican riesgos relevantes que puedan considerarse como tales para bofrost*, S.A.U y Lo Bueno Directo Servicios de Venta, S.L.U., estableciendo las medidas internas de control con el objetivo de prevenir la comisión de delitos que originen Responsabilidad Penal de la empresa.

4.1. Gobierno

Administración de la Sociedad (GRI 2-9)

La Sociedad está representada, gobernada y administrada por un Consejo de Administración, integrado en la actualidad por tres consejeros; este Consejo es responsable de su gestión ante la Junta General, a la que debe rendir cuentas de sus actuaciones.

El Consejo de Administración de la Sociedad se halla investido de las más amplias facultades para administrar, regir y representar a la Empresa en todos los asuntos concernientes a las actividades de la compañía sin más limitaciones que las reservadas por la Ley o los Estatutos Sociales a la competencia de la Junta General.

El Consejo de Administración no tiene delegadas sus funciones en un consejero delegado; no obstante, la

totalidad de los miembros del Consejo de Administración ostentan, a su vez, la condición de apoderados de la Sociedad.

Desde su constitución, la propiedad de la Compañía ha establecido un sistema de garantía y protección, tanto interna como frente a terceros, que consiste en que para el ejercicio de aquellas facultades consideradas más sensibles o trascendentales para ésta, deban ser ejercidas de manera conjunta y mancomunada, como mínimo, por dos de los apoderados. Por otro lado, los responsables de departamento ostentan la condición de apoderado de la Sociedad, con facultades específicas para el desarrollo de sus actividades concretas, y por tanto, limitadas en su contenido y/o en su forma de ejercicio.

Comités de Gobierno

Se han definido comités del Directorio (**Contenido 102-22**), en los ámbitos más relevantes del ejercicio de sus funciones, con el objetivo de fortalecer y promover la cultura de cumplimiento, integridad y transparencia al interior de la Compañía.

20

21

COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
Comité de cumplimiento o Compliance Officer. Cumple sus funciones conforme a lo establecido en el artículo 31 bis, apartados 2º y 5º del Código Penal, incluido en la reforma del CP operada por la Ley Orgánica 1/2015 del 30 de marzo, en materia de prevención de delitos penales. Es un órgano específico que tiene encomendada la función de control y seguimiento, destinada a verificar que efectivamente se siguen todas las políticas y procesos implementados relacionados con los riesgos inherentes a la actividad empresarial: • Autonomía e independencia. • Facultades de seguimiento. • Capacidad de decisión. • Conocimientos sobre Compliance. • Honestidad e integridad. • Continuidad.	bofrost* España	
Comité de Dirección bo* growth. Se trata de un órgano de dirección del grupo, como objetivo se basa en potenciar el negocio a través de toma de decisiones clave, realización del seguimiento, cumplimiento y ejecución de las políticas funcionales, así como del Plan Estratégico, además de conseguir la integración de figuras directivas de bofrost*. Dentro de las funciones más destacadas, encontramos proponer el plan de negocio anual de bofrost*, definir la cultura corporativa, definir la estrategia, evaluar los objetivos, proponer propuestas de mejora, evaluar y analizar proyectos, proponer nuevos aspectos metodológicos y liderar el equipo de bofrost* España.	bofrost* España	
Comité de negociación colectiva. Funciones de negociación de todas las materias sociales/laborales que afectan al convenio colectivo del grupo bofrost* en España, tanto a la sociedad bofrost* (IV convenio empresa) como a LBD (III convenio LBD). <i>(Contenido 102-41)</i>	bofrost* España	
Comité Intercentros. Órgano que se reúne trimestralmente para tratar todas las cuestiones que afecten a las relaciones laborales entre la parte social y empresarial.	bofrost*	
Comité Intercentros Madrid. Órgano creado para tratar todas las cuestiones que afecten a las relaciones laborales entre la parte social y empresarial exclusivamente a los centros de trabajo de Madrid.	bofrost*	

COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
Comisión Paritaria. Su función principal es resolver las discrepancias interpretativas sobre las materias reguladoras en convenios.	bofrost* España	
Comisión de Igualdad. Su función es velar por el cumplimiento en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como evitar las situaciones de discriminación por razón de sexo, debiendo contemplar, para lograr este objetivo, medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, fomento de la conciliación laboral y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, etc.	bofrost* España	
Comisión de investigación y tratamiento de situaciones de acoso (en adelante CIAL) bofrost*. Esta Comisión se encarga de la gestión de las denuncias y de la investigación de los supuestos casos en materia de acoso laboral, acoso por razón sexual o por razón de sexo y/o orientación sexual. La Comisión estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda información y documentación para la resolución de las denuncias y, sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.	bofrost*	
Comité de Seguridad y Salud. Órgano que se reúne trimestralmente para tratar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales en la empresa. <i>(Contenido 403-1)</i>	bofrost*	
Comité en materia de DPD grupo bofrost*. Su función principal es la de velar por la confidencialidad y tratamiento de los datos que afectan al personal de la empresa, partes interesadas y nuestra clientela.	bofrost* España	

* RLT: Representación legal de los trabajadores elegida en las elecciones sindicales por los propios trabajadores.

COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
Gabinete de Crisis Comité específico creado al efecto de proteger a la empresa ante situaciones críticas muy excepcionales que impactan en el negocio de manera sensible, siempre que se den al menos una de las dos primeras situaciones de crisis y, simultáneamente, la tercera que se exponen seguidamente: Las crisis son situaciones críticas que: 1. Conllevan el riesgo de daños a la salud de los clientes o de los empleados. 2. Conllevan el riesgo de dañar la reputación de la marca o del grupo de empresas bofrost*. 3. Requieran medidas que estén fuera del marco operativo habitual de las divisiones de la empresa bofrost* correspondiente.	bofrost* España	<pre>graph TD; GC[Gabinete de crisis] --> RCI[Responsable de Comunicación Internacional]; GC --> RI[Responsable Internacional]; RCI --- RI; RI --> RGCC[Responsable Gabinete de crisis y Coordinador de gabinete de crisis]; RGCC --> CGP[Coordinador Gabinete Producto]; RGCC --> RC[Responsable Comunicación]; RGCC --> P[Proyectos & IT]; RGCC --> F[Finanzas]; CGP --> CD[Coordinador Delegaciones]; CGP --> CL[Coord.logística]; CGP --> CP[Coordinador proveedores]; RC --- S[Secretaría];</pre>
Comité de Sostenibilidad Comité creado para desarrollar la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa, basados en un plan estratégico, para implementar las medidas que medien por un impacto positivo desde el punto de vista social, ambiental y de buen gobierno.	bofrost* España	<pre>graph TD; CS[Comité de Sostenibilidad] --> JMF[José Mº Fonteboa CEO]; JMF --> EH[Eva Herrero Directora de RSC]; EH --> JA[Joaquín Agüera Flota & Facilities]; EH --> MM[María Muñoz Envases & QM]; EH --> IG[Isabel Gullert Marketing]; EH --> CF[Carlos Fonseca Logística]; JA --> RF[Rafael Fernández I + D]; MM --> JQ[José Quesada People]; IG --> IE[Irene Espinosa Finanzas];</pre>
Comité de Seguridad Alimentaria Es un comité encargado en desarrollar e implementar un sistema de gestión de inocuidad alimentaria basado en la norma internacional ISO 22.000, dónde se describe, mantiene, evalúa y mejora constantemente sobre la base de los principios de calidad de bofrost*, para asegurar una cadena alimentaria segura en todo el proceso productivo.	bofrost* España	<pre>graph TD; CSA[Comité de Seguridad Alimentaria] --> MR[María del Rosal Lider del equipo]; MR --> CG[Celia García I + D]; MR --> PTE[Personal técnico especializado Calidad]; MR --> EL[Elena León Personas]; MR --> JV[Juan Villarin Logística]; CG --> RF[Rafael Fernández Coordinador]; PTE --> IG[Inés Guzmán Coordinadora]; EL --> AM[Antonio Moreno Coordinador]; JV --> CF[Carlos Fonseca Logística];</pre>

Hay que destacar el proceso de definición del **Plan bofrost* Spain 2023**, donde a la hora de incluir los criterios de la sostenibilidad en la planificación estratégica de la empresa, ha sido de vital importancia promover la transversalidad del desarrollo sostenible en todas las áreas de la organización. Cada departamento se ha involucrado en el proyecto, dando voz a su equipo y promoviendo la fluidez de la comunicación interna.

Por este motivo, ha sido fundamental que, desde la toma de decisión de trabajar en un Plan de Sostenibilidad integral de la compañía, cada uno de los departamentos y personas que conforman la entidad hayan sido partícipes directa o indirectamente en los comités organizativos y en la definición de estrategias, así como en la puesta en marcha de las acciones que han permitido fomentar una cultura integral de la sostenibilidad. Las necesidades globales y la demanda de la sociedad están redirigiendo

las políticas de las empresas hacia compromisos de sostenibilidad nunca antes contemplados. No sólo importan los resultados económicos, sino el legado que las entidades dejarán en la comunidad y cómo benefician a cada uno de los eslabones de su propia cadena de valor y de su entorno.

Por ello, ha sido útil realizar un estudio de escucha activa que ha permitido avanzar hacia un compromiso con los grupos de interés, aflorando así la necesidad de conformar un Comité de Sostenibilidad dentro del Grupo bofrost* España y poniendo la primera piedra en el ámbito nacional para la adquisición de retos que debe llevar a cabo la compañía a hacerla más inclusiva, más responsable con el medio ambiente y, en definitiva, más comprometida.

En este marco, desde la compañía han surgido las siguientes preguntas:

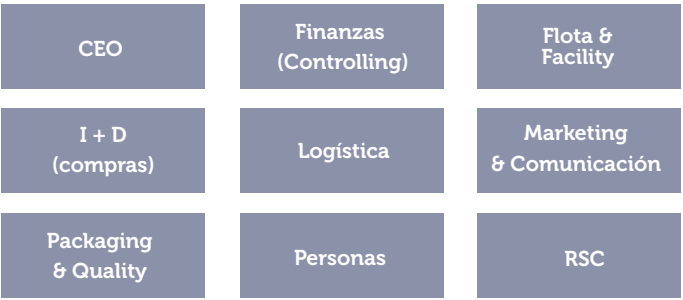
- ¿Qué premisas se tienen en cuenta para la definición del comité de sostenibilidad?
- ¿Se tienen que tener en cuenta a todas las áreas de la empresa?

Dando respuesta a estas preguntas, este nuevo Comité de Sostenibilidad se ha conformado por personas con responsabilidad directa en aquellas áreas que, de manera prioritaria, deben esforzarse en delimitar y apostar por las acciones encaminadas a la sostenibilidad dentro y fuera de la entidad. A tal efecto, se han asignado áreas y responsables de áreas que, de manera recurrente, se unirán para trabajar en los objetivos marcados. Sin embargo, no será un trabajo que se limite a las personas implicadas directamente. Todas aquellas acciones propuestas y llevadas a cabo dentro del Comité de Sostenibilidad

Organigrama Estructura Central bofrost* España

- **Flota & facilites:** planifica, gestiona y coordina todo lo relativo al servicio de la flota e instalaciones/ servicios auxiliares de la compañía, asegurando y optimizando los estándares de servicio y calidad establecidos en la organización, así como atendiendo en todo momento a las innovaciones presentes en el mercado.
- **Informática & Telecomunicaciones:** integra y fomenta el desarrollo, aplicación y uso óptimo de las tecnologías de la información, ofreciendo el servicio de apoyo técnico eficiente y eficaz para el desarrollo óptimo del trabajo diario de todos los colaboradores de bofrost*, dentro del marco de la tecnología de la información.
- **Logística:** asegura la cadena de suministro del producto bofrost*, en óptimas condiciones, preservando su calidad y dando un servicio a las delegaciones, de forma puntual y flexible.
- **Marketing:** fusionando de un lado el marketing de producto, a través del conocimiento del mercado para

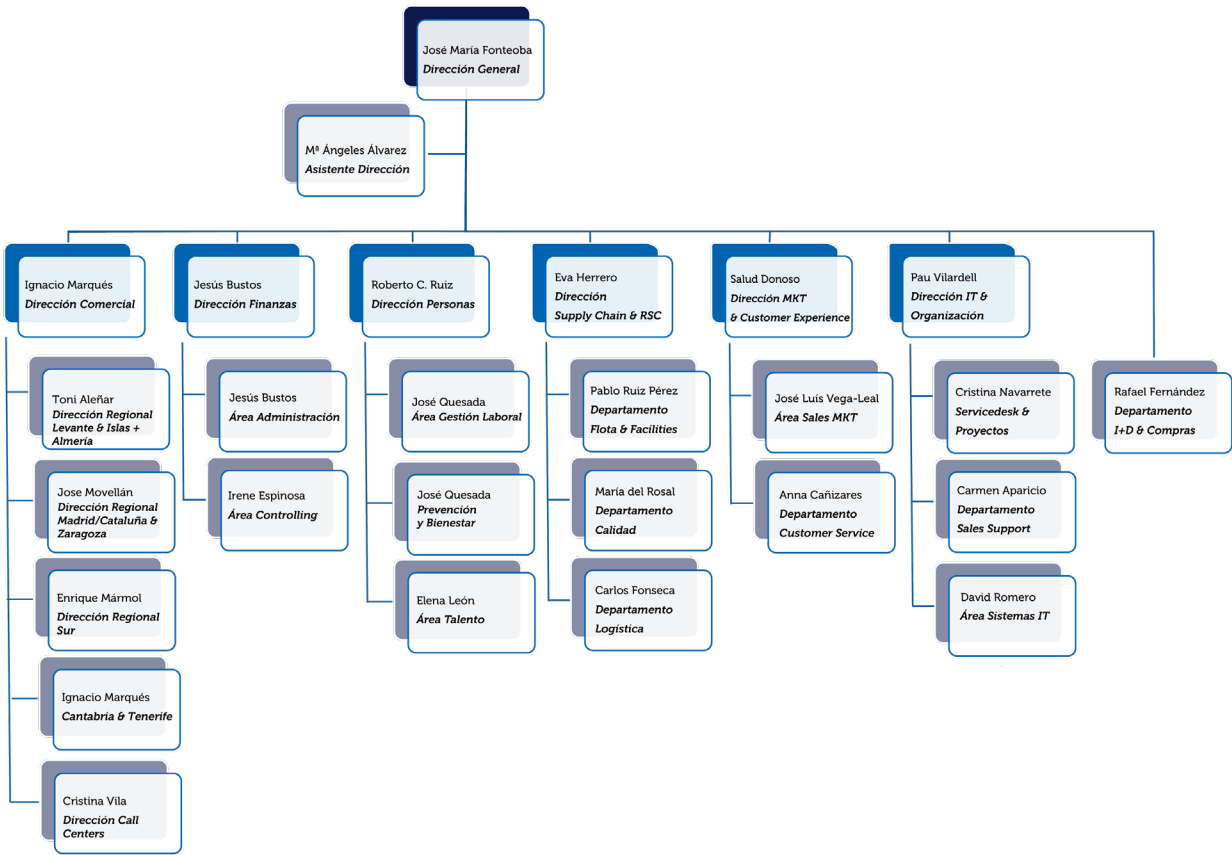
deberán ser comunicadas al resto del personal del Grupo bofrost* España. De esta manera, cada una de las personas que conforman la empresa incluirá la “sostenibilidad” como concepto y filosofía en su día a día, aplicando criterios que permitan generar un valor diferenciador respecto a la competencia y en toda la cadena de valor. Bajo esta premisa, a continuación, se muestran las áreas que a fecha de este informe han participado de manera activa en todo el proceso de diseño del Plan de Sostenibilidad 2030.



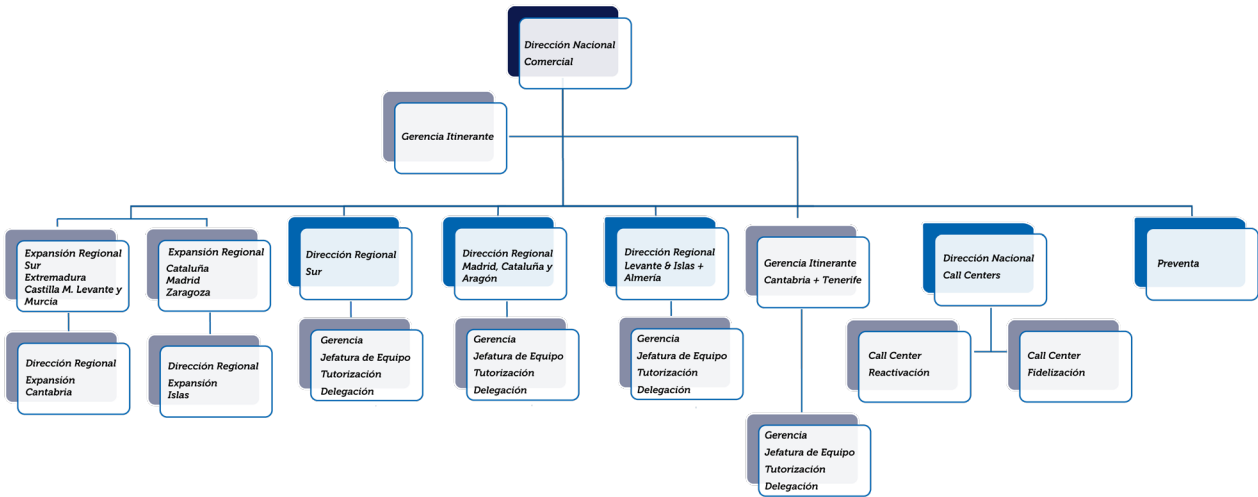
desarrollar un surtido de producto diferenciador y de máxima calidad, alineado a las tendencias demandadas por los consumidores, y de otro lado, un marketing comercial, enfocado a la creación de actividades encaminadas a fortalecer la relación y comunicación con nuestro cliente, que permita generar un impulso de compra que satisfaga sus necesidades.

- **Organización:** busca la eficiencia en todos los procesos operativos de la empresa, así como fomentar la mejora continua en los sistemas de gestión interna de negocio.
- **Personas:** ofrece respuesta de manera eficiente al capital humano, desde el ámbito de la administración y gestión de personal, asegurando un desarrollo profesional óptimo, apostando firmemente por la promoción interna y fomentando la consistencia preventiva como parte de la cultura empresarial. Construye el marco idóneo para las personas, atrayendo y fidelizando el talento, aportando soluciones innovadoras y de confianza y, fomentando un entorno socialmente responsable.

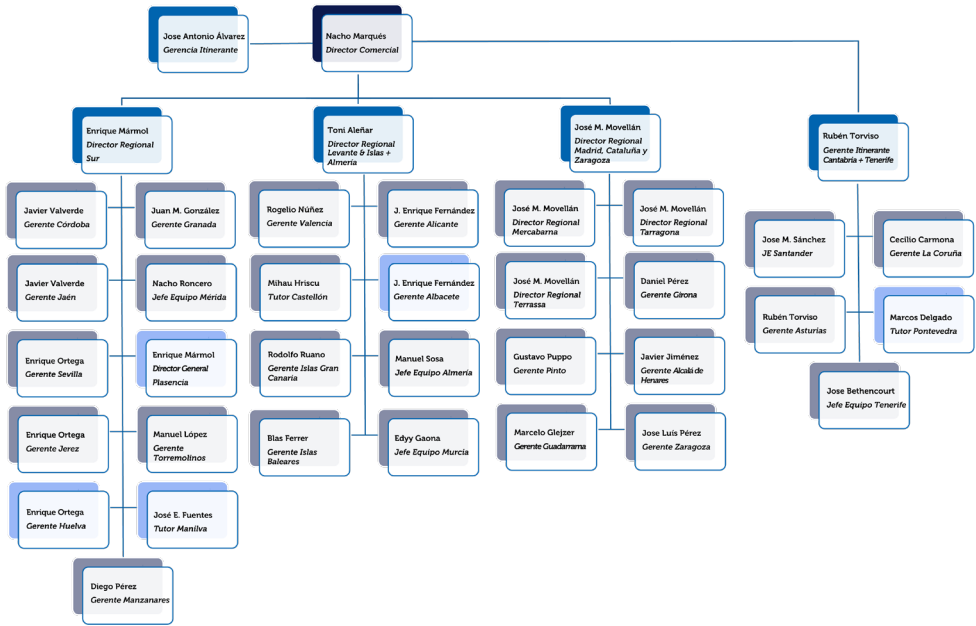
Estructura de liderazgo SSCC bofrost* España



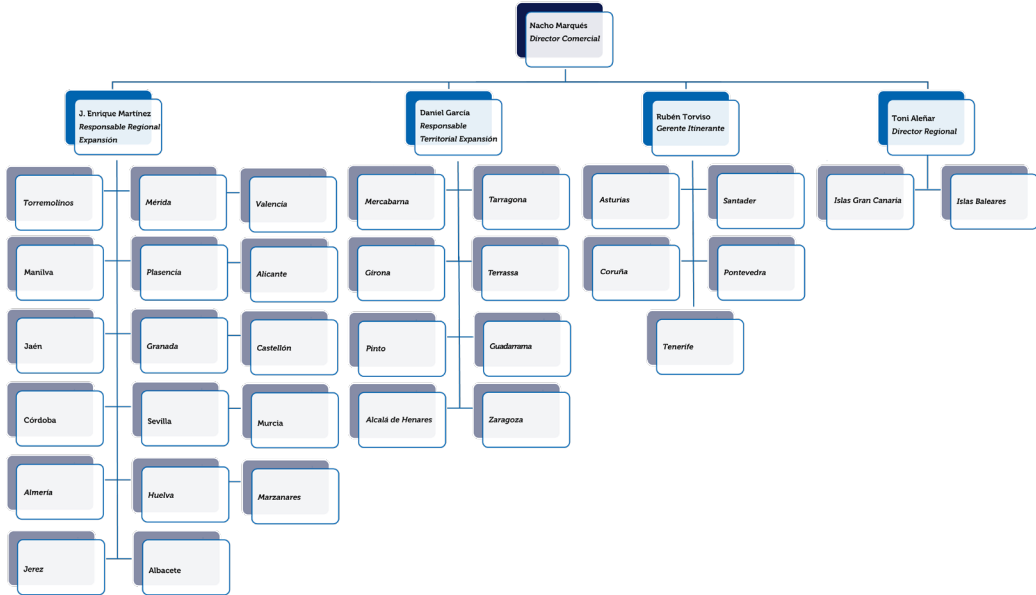
Estructura de liderazgo comercial bofrost* España



Estructura de liderazgo comercial autoventa bofrost* España



Estructura de liderazgo comercial expansión bofrost* España



Estructura de liderazgo comercial call centers bofrost* España



4.2. Personas (GRI 2-7, 401-3, 403-1)

bofrost*, S.A.U. tiene claro que contar siempre con los mejores profesionales es la base fundamental para que los clientes sigan confiando en la marca, obteniendo un alto grado de fidelización y manteniendo la buena imagen que ha alcanzado, reflejada también en un clima laboral valorado.

El capital humano es clave para garantizar la sostenibilidad del negocio en el tiempo, mantener el posicionamiento y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en la que desarrolla su actividad. bofrost* se centra en proporcionar un desarrollo profesional y una formación competitivas y diferenciadas, fomentar la ética a través del ejemplo de modelo de negocio responsable, facilitar el diálogo, defender la diversidad e inclusión e incrementar la flexibilidad y el bienestar de las personas trabajadoras.

El sistema de gestión de personas del Grupo asegura los principios de transparencia y no discriminación, la igualdad de oportunidades, criterios de promoción, retribución y compensación, el impulso de las mejores prácticas en el desarrollo de las personas y el talento, ofreciendo entornos seguros y opciones estables de crecimiento, entre otros. Este capítulo contiene los siguientes temas materiales:

- Cultura Corporativa y liderazgo de la empresa familiar bofrost*.
- Desarrollo del talento.
- Plan de igualdad.
- Seguridad, salud y bienestar.
- Seguridad y protección de la información y la privacidad de los datos.
- Negociación colectiva
- Flexibilidad y conciliación

A continuación, se muestran datos e información de la plantilla activa a día 28 de febrero de 2025 tanto del Grupo bofrost* España, de bofrost* como de LBD, para el periodo de alcance del informe (GRI 2-7):

El número total de empleados y empleadas por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo (datos extraídos de la base de datos del programa "CEGID" que utiliza la empresa para gestión laboral):

Grupo bofrost*				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	543	30	1	574
Fem.	174	15	0	189
Total general	717	45	1	763

bofrost*				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	537	30	1	568
Fem.	92	15	0	107
Total general	629	45	1	675

LBD				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	6	0	0	6
Fem.	82	0	0	82
Total general	88	0	0	88

El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región (datos extraídos de la base de datos del programa "CEGID" que utiliza la empresa para gestión laboral):

Grupo bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
Albacete	0	4		4
Alcalá de Henares	2	20		22
Alicante	4	20		24
Almería	0	20		20
Asturias	0	25		25
Barcelona	1	12	1	14
Bcn-Mercabarna	1	5		6
Barcelona LBD	0	29		29
Castellón	0	7		7
Córdoba	1	24		25
Córdoba Central	0	49		49
Fuerteventura	0	2		2
Girona	0	13		13
Girona LBD	0	1		1
Gran Canaria	1	14		15
Granada	5	33		38
Guadarrama	2	26		28
Huelva	2	9		11
Huesca	0	5		5
Jaén	1	20		21
Jeréz	1	18		19

Grupo bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
La Coruña	0	23		23
Lanzarote	0	7		7
Madrid LBD	0	16		16
Málaga LBD	0	14		14
Mallorca	0	29		29
Manilva	1	3		4
Manzanares	0	28		28
Menorca	1	3		4
Mérida	4	20		24
Murcia	3	12		15
Pinto	0	24		24
Plasencia	1	5		6
Pontevedra	3	7		10
Santander	3	11		14
Sevilla	1	23		24
Tarragona	1	10		11
Tenerife	1	19		20
Terrassa	0	10		10
Terrassa LBD	0	2		2
Torremolinos	0	27		27
Valencia	2	23		25
Zaragoza	3	19		22
Zaragoza LBD	0	26		26
Total general	45	717	1	763

LBD			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Barcelona LBD	0	29	29
Girona LBD	0	1	1
Madrid LBD	0	16	16
Malaga LBD	0	14	14
Terrassa LBD	0	2	2
Zaragoza LBD	0	26	26
Total general		88	88

bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
Albacete	0	4		4
Alcalá de Henares	2	20		22
Alicante	4	20		24
Almería	0	20		20
Asturias	0	25		25
Barcelona	1	12	1	14
BCN - Mercabarna	1	5		6
Castellón	0	7		7
Córdoba	1	24		25
Córdoba Central	0	49		57
Fuerteventura	0	2		2
Girona	0	13		13
Gran Canaria	1	14		15
Granada	5	33		38
Guadarrama	2	26		28
Huelva	2	9		11
Huesca	0	5		5
Jaén	1	20		21
Jerez	1	18		19
La Coruña	0	23		23
Lanzarote	0	7		7
Mallorca	0	29		29
Manilva	1	3		4
Manzanares	0	28		28
Menorca	1	3		4
Mérida	4	20		24
Murcia	3	12		15
Pinto	0	24		24
Plasencia	1	5		6
Pontevedra	3	7		10
Santander	3	11		14
Sevilla	1	23		24
Tarragona	1	10		11
Tenerife	1	19		20
Terrassa	0	10		10
Torremolinos	0	27		27
Valencia	2	23		25
Zaragoza	3	19		22
Total general	45	629	1	675

El número total de empleados por tipo de contrato laboral (tiempo Parcial o tiempo Completo) y por sexo (datos extraídos de la base de datos del programa "CEGID" que utiliza la empresa para gestión laboral)

Grupo bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	9	565	574
Femenino	80	109	189
Total general	89	674	763

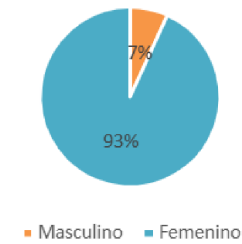
bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	7	561	568
Femenino	11	96	107
Total general	18	657	675

LBD			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	2	4	6
Femenino	69	13	82
Total general	71	17	88

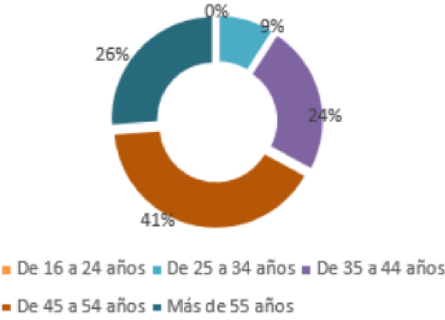
Total de bajas parentales en función de los diferentes tipos de bajas ocasionadas			
	bo*frost	LBD	Total general
Maternidad	3	1	4
Lactancia	7	1	8
Paternidad	17	0	17
Reducción jornada cuidado de hijos	6	1	7
Excendencia cuidado de hijos	0	1	1
Total general	33	4	37

DATOS A 28/02/2025
88 empleados

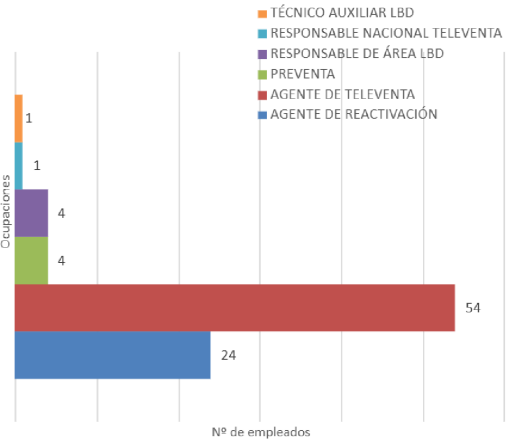
Plantilla según sexo



Plantilla según edad



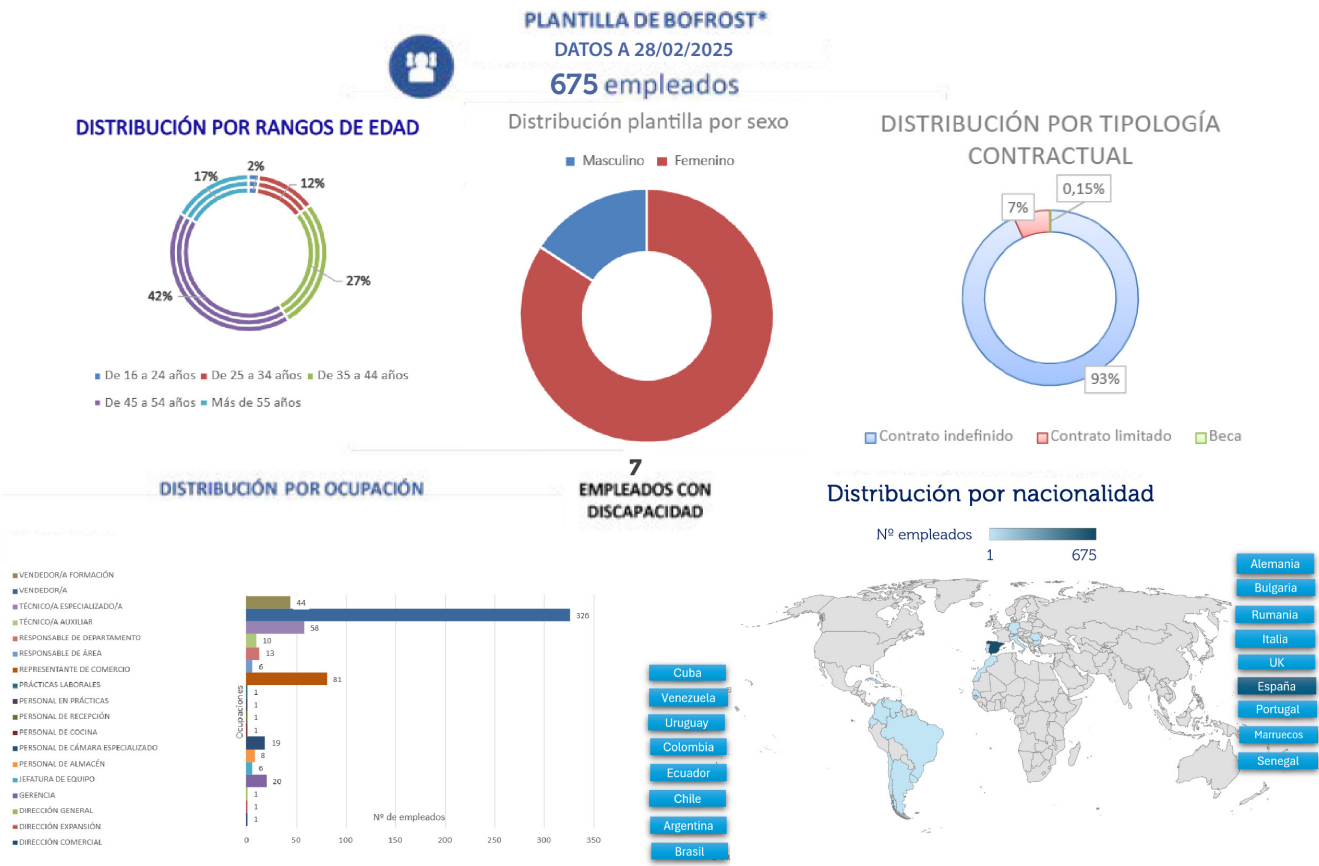
3 empleados con discapacidad



Distribución por nacionalidad



Por otro lado, el número total de despidos que han tenido lugar durante el ejercicio 24-25 ha sido de 67, de los cuales 16 de ellos fue de mujeres, y 51 del sexo masculino. Además, de todos ellos, 20 han sido objeto de despido por causas objetivas por parte de la compañía.



4.3. Políticas de remuneración (GRI 2-19, 2-20, 405-2)

El Grupo bofrost* España asume el compromiso de abonar una remuneración justa y equilibrada a la plantilla, no sólo ajustándose conforme a los convenios colectivos aplicables a cada una de las empresas y centros de trabajo del Grupo bofrost* España, sino adecuando dicha remuneración a la aportación, el esfuerzo y el comportamiento de cada persona trabajadora, buscando la aplicación de los principios de equidad interna y externa.

• bofrost*

La política retributiva de la empresa se fundamenta en las previsiones retributivas en el capítulo II del Convenio Colectivo de aplicación.

En su artículo 10, sobre estructura del salario, se establece que las retribuciones del personal están constituidas por:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables fijos.
- c) Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables variables: comisiones.
- d) Complementos *ad personam*.
- e) Antigüedad consolidada.
- f) Gratificaciones extraordinarias.

Adicionalmente se fijan conceptos extrasalariales como son las dietas y kilometraje.

La constitución de la nómina se compone de los siguientes conceptos agrupados por parte fija, variable, otros variables y conceptos extrasalariales.

Conceptos fijos

En este primer bloque se incluyen los conceptos fijos establecidos en convenio colectivo, conceptos acordados contractualmente con Alta Dirección, así como conceptos consolidados por anteriores convenios sectoriales o por subrogación, como son la antigüedad consolidada, complemento *ad personam*, personal y complemento a cuenta convenio. También se incluye la mejora voluntaria que se aplica para aquellas personas cuya retribución está por encima del convenio por mayor responsabilidad o el incentivo regular, que los suelen tener la parte comercial para puestos de jefatura de equipo o personal tutor con responsabilidad de centro de trabajo, que retribuye la mayor responsabilidad de este colectivo.

Conceptos variables y otros variables

En este bloque se incluyen las comisiones mensuales que tienen los colectivos de venta, captación y estructura de liderazgo comercial. También se incluyen los conceptos

de los objetivos del personal de venta de nueva incorporación, así como los conceptos semestrales y anuales) y que normalmente tienen la estructura de liderazgo comercial, así como el premio anual del personal de venta tradicional. También se incluyen los premios anuales de las personas responsables de las estructuras centrales (MBO), así como el premio anual del personal de cámara por gestión de mermas.

Conceptos derivados del cálculo de promedios y otros variables

En este bloque se incluyen conceptos varios como son los permisos retribuidos, vacaciones disfrutadas, y presencias como la avería y el seminario/formación, por los cuales se abona un promedio de la retribución variable de los 12 meses anteriores a la fecha del disfrute.

Adicionalmente también se incluyen los conceptos de plus de presencia, que se abona por día efectivo de trabajo y que se regula en un acta extraordinaria en materia de jornada pactada en el seno del Comité Intercentros, así como el incentivo que se utiliza para abonar de forma extraordinaria aquellas actividades o tareas que están fuera de la actividad ordinaria asociada al puesto de trabajo

El concepto de “regularización de comisiones” se utiliza para compensar errores de cálculo de una comisión que se abona en otro mes distinto, mientras que el concepto seguro de vida es el importe en especie correspondiente a la póliza de vida y accidente establecida por convenio y que se cotiza de forma prorrateada mes a mes.

Proceso de obtención de datos

Desde el programa de gestión de nóminas (Cegid) se ha procedido a descargar los datos por el periodo desde enero del 2024 hasta diciembre del 2024 para cada persona trabajadora de bofrost*, incluyendo salario fijo que se ha normalizado a 12 meses y salario variable de los 12 meses indicados.

En este sentido, se analizan en los apartados siguientes tablas por sexo y en función de las escalas establecidas según:

1. Importes fijos Media y Mediana.
2. Importes variables Media y Mediana.

Este reporte, permite clasificar y configurar los puestos de trabajo y los conceptos salariales (normalizados y no normalizados), en función de su valoración y funcionamiento.

Su estructura se compone de la siguiente información:

- Total hombres / mujeres / % mujeres.
- Media / Mediana de Salario, Complemento Salarial y Percepciones Extrasalariales.
 - a) Retribuciones normalizadas + variable
 - b) Retribuciones normalizadas
 - c) Retribuciones realmente satisfechas
- % Diferencia (brecha).
- % Diferencia = Retribuciones hombres – retribuciones mujeres / retribuciones hombres.
 - a) Si resultado +: brecha salarial en las retribuciones de las mujeres
 - b) Si resultado -: brecha salarial en las retribuciones de los hombres

- Se mostrarán las personas trabajadoras activas a fecha fin de ejecución del informe.
- La normalización es una herramienta de ayuda para poder detectar las posibles brechas salariales y se realiza en base a los importes de la última nómina acumulada a fecha fin de ejecución del informe.
- No se normalizarán personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad temporal (IT) todo el mes a fecha fin de ejecución del informe.
- Si hay periodos ficticios a fecha fin de ejecución del informe, se normalizará en la última situación, es decir en base de las cantidades percibidas en el último periodo.

La aplicación informática dispone de diversas herramientas para analizar la brecha salarial que ha podido aparecer en el registro retributivo, como la ficha de percepciones y los resúmenes de nómina.

Justificación de brechas superiores a 25%

En esta configuración, hay que tener en cuenta estas consideraciones:

Los tipos de normalizaciones que nos permite el sistema son las siguientes:

ID Tipo normalización	Tipo de normalización	Descripción
COEF	Suma el importe multiplicado por un coeficiente	Se multiplica el valor del concepto por el coeficiente informado (se habilita el campo coeficiente en la presentación)
NC_ND	No afectado por coeficiente de jornada ni por días trabajados	Se multiplica el valor del concepto por (las horas del convenio del periodo del informe dividido entre las horas del convenio en el último mes y última situación del empleado)
NC_SD	No afectado por coeficiente de jornada y sí por días trabajados	Se multiplica el valor del concepto por el coeficiente de jornada y se multiplica también por (las horas del convenio del periodo del informe dividido entre las horas trabajadas en el último mes y última situación del empleado)
NO_NOR	No suma a normalización	La normalización no incluirá el valor del concepto
SC_ND	Afectado por coeficiente de jornada, pero no por días trabajados	Se divide el valor del concepto entre el coeficiente de jornada y se multiplica por (las horas del convenio del periodo del informe dividido entre las horas del convenio en el último mes y última situación del empleado)
SC_SD	Afectado por coeficiente de jornada y por días trabajados	Se multiplica el valor del concepto por (las horas del convenio del periodo del informe dividido entre las horas trabajadas en el último mes y última situación del empleado)
TOT	Suma el importe completo sin tratar	La normalización incluirá el valor de este concepto sin aplicar ninguna operación sobre él

Valoración del puesto de trabajo - Valoración Retributiva

Se ha hecho uso de la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

El procedimiento de valoración empleado debe servir para:

- Identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en la empresa y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias. Es un procedimiento necesario con carácter previo a la confección de los registros retributivos de las empresas que realicen una auditoría retributiva, y un instrumento capital para visibilizar las posibles diferencias retributivas entre los trabajos de igual valor.
- Prevenir los sesgos de género que puede llevar consigo la utilización incorrecta del método de valoración.

- Corregir la política de personal y retributiva de la empresa. La persistencia, una vez constatado el uso adecuado del procedimiento de valoración, de ponderaciones segregadas por sexos ha de llevar a la empresa a plantearse otros aspectos relacionados con su política de personal como la selección y contratación, la promoción profesional, etc.
- Asimismo, puede servir como base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos

Las agrupaciones o escalas establecidas en la compañía en función de estos criterios quedarían de la siguiente forma:

Agrupaciones	Puesto+ Puntos
Agrupación 8	Director/a Supply Chain & RSC/CSCO & CSR(678)
	Director/a Financiero/CFO (658)
	Director/a de Personas(661)
	Director/a comercial(680)
Agrupación 7	Director/a Marketing & Customer Experience/CMO (638)
	Director/a IT & Organización/CIO(649)
	Personal de gerencia territorial (Director/a regional)(566)
	Director/a de expansión(575)
Agrupación 6	Gerencia(514)
Agrupación 5	Responsable Área Calidad(420)
	Responsable Área Logística(428)
	Responsable Flota & Facilities(438)
	Responsable de I+D Producto & Compras(452)
	Responsable Área Controller Venta(440)
	Responsable Área Administración(428)
	Responsable Área Talento(461)
	Responsable Gestión laboral, prevención y bienestar laboral(471)
	Responsable Área ServiceDesk/ServiceDesk Area Manager(418)
	Responsable Sales Support(424)
	Responsable de Oficina de Proyectos(443)
	Responsable de expansión territorial Sur(465)
	Responsable de expansión territorial Norte(421)
	Responsable ServiceDesk & Projects(470)
	Responsable de Sistemas(500)
	Responsable de Customer Experience(468)
	Responsable Área Sales Marketing(426)
	Coordinador Nacional de Expansión(426)
	Jefatura de equipo con sucursal a cargo(409)
	Personal tutor con responsabilidad de centro(407)
Agrupación 4	Asistente de Dirección(339)
	Recepcionista(323)
	Técnico/a Control de Calidad(333)
	Técnico/a Distribución(327)
	Técnico/a Logística City-Services(335)
	Técnico/a Aprovisionamiento Internacional(343)
	Técnico/a Aprovisionamiento Nacional(327)
	Técnico/a de Facilities(334)
	Técnico/a de Flota(319)
	Diseñador/a gráfica(322)
	Sales Marketing(348)
	Ecommerce y Marketing Digital(319)
	Gestor/a Producto y Compras I(334)
	Gestor/a Producto y Compras II(334)
	Controller de Ventas(354)
	Técnico/a Gestión Laboral I(331)
	Técnico/a Gestión Laboral II(350)
	Técnico/a de Talento(364)
	Técnico/a de Selección(355)
	Técnico/a prevención y bienestar laboral(349)
	Sales support regional(339)
	Coordinador/a de Sales Support(339)
	Jefatura de equipo de ventas(366)
	Personal tutor de ventas(366)
	Técnico/a de comunicación(338)
	Técnico/a de Customer Experience(341)
	Técnico/a de Geocall(320)
	Técnico/a ServiceDesk(336)
	Técnico/a Sistemas Información(336)
	Técnico/a Sistemas Comunicación(329)
	Técnico/a Aprovisionamiento Hw & Sw(330)
Agrupación 3	Técnico/a Auxiliar (Gestión de Producto & Compras)(286)
	Técnico/a Auxiliar Finanzas(296)
	Administrativo/a Contable(278)
	Personal administrativo de sucursal(269)
	Personal de cámara(264)
	Personal de cámara Auxiliar(259)
	Codero/a Calidad & I+D(286)
	Personal de ventas(221)
Agrupación 2	
Agrupación 1	Representante de comercio(165)

REGISTRO RETRIBUTIVO

- Total de personas con retribuciones:

Valoración del puesto		TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES		
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	MUJERES	VARONES	% MUJERES
ESCALA 1	ESCALA 1	59	165	26,00%
ESCALA 2	ESCALA 2	22	579	4,00%
ESCALA 3	ESCALA 3	40	44	48,00%
ESCALA 4	ESCALA 4	42	47	47,00%
ESCALA 5	ESCALA 5	8	28	22,00%
ESCALA 6	ESCALA 6	0	25	0,00%
ESCALA 7	ESCALA 7	1	5	17,00%
ESCALA 8	ESCALA 8	1	3	25,00%

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se concluye que se encuentra dividida en 8 escalas. Podemos concretar que el total de personas con retribuciones es de 1.069, siendo 173 mujeres y 896 hombres.

Concretando cada una de las escalas, la **escala 1** está compuesta por 165 hombres y 59 mujeres con la categoría profesional de personal representante de comercio. **La escala 2**, está compuesta por 22 mujeres y 589 hombres, representando las mujeres un 4% del total de su escala, siendo la escala con más número de personas trabajadoras (incluye las categorías de personal de ventas).

En cuanto a la **escala 3**, está compuesta por 40 mujeres y 44 hombres, teniendo las mujeres un 48% de representación dentro de dicha escala. **La escala 4** está formada por 42 mujeres y 47 hombres, teniendo un 47% de representación las mujeres.

La escala 5, está compuesta por 8 mujeres y 28 hombres, teniendo las mujeres, un 22% de representatividad. **La escala 6** está compuesta por 0 mujeres y 25 hombres, habiendo un 0% de representación femenina. En esta escala se incluye el personal de Gerencia con contrato de Alta Dirección.

En **la escala 7** representada por 1 mujer, siendo un 17% de representación femenina y representada por 5 hombres.

La escala 8, compuesta por 1 mujeres y 3 hombres, siendo esto, por lo tanto, un 25% de representatividad femenina dentro de este grupo.

- Total de retribuciones normalizadas + variables:

A continuación, se pasará a analizar las retribuciones medias diferenciando por conceptos salariales y categorías profesionales:

a) Salario

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
Salario		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
13.641,36	13.648,27	0,05%
13.402,65	14.138,77	5,21%
13.709,29	13.687,95	-0,16%
13.648,29	13.668,66	0,15%
0,00	35.897,00	100,00%
13.674,24	32.154,84	57,47%
13.674,24	32.449,48	57,86%

Examinando la media de los salarios, podemos observar que en la **escala 2**, la retribución entre sexos es prácticamente la misma, existiendo una diferencia a favor de los hombres del 0,05 %. En la **escala 3**, observamos una diferencia a favor del sector masculino del 5,21 %. En cuanto a la **escala 4**, las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución ligeramente mayor a la del sexo masculino, resultando una diferencia del -0,16 %.

En relación a la **escala 5**, las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución ligeramente inferior a la del sexo masculino, resultando una diferencia del -0,15 %. En la **escala 6**, al no haber ninguna persona trabajadora del sexo femenino, esta se encuentra masculinizada, habiendo una diferencia salarial del 100 %.

Entrando a analizar **la escala 7**, las mujeres obtienen una retribución salarial inferior a la de los hombres, existiendo una diferencia entre ambos del 57,47%. Dentro de esta escala se incluye el colectivo de Dirección Regional, cuya retribución fija se compone de un salario acordado homogéneo para todo el colectivo que no figura en tablas salariales, lo cual ocasiona una diferencia sustancial en comparación con el colectivo femenino, cuyo salario base más pagas extraordinarias, están referenciadas al convenio.

En la **escala 8**, se observa una diferencia salarial en favor del sector masculino del 57,86 %, que viene motivado por el mismo caso de la escala 7, ya que en la misma se incluye la categoría de Dirección Comercial, cuya retribución fija no se establece por tablas de convenio.

b) Complemento Salarial +Variable

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
C. Salarial		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
7.158,39	6.652,13	-7,61%
2.840,27	3.774,57	24,75%
5.848,18	12.058,58	51,50%
14.137,65	15.483,76	8,69%
0,00	4.486,78	100,00%
45.783,12	23.446,20	-95,27%
49.092,52	43.706,33	-12,32%

Entrando a analizar la **media** de los **complementos salariales**, podemos concluir que en la **escala 2**, las mujeres obtienen en conceptos salariales, una cantidad levemente superior, resultando una diferencia del -7,61 %. Haciendo referencia a la **escala 3**, se manifiesta una diferencia a favor del sexo masculino de un 24,75 %. La diferencia radica que en esta escala existen puestos de estructura central y personal de sucursal, concretamente, el personal administrativo, que incluyen conceptos consolidados derivados de convenio sectorial previo a nuestro convenio de empresa y, por otro lado, personal de delegación, como es el personal de cámara, que tiene el concepto variable de cámara por gestión de mermas o volumen de facturación.

En la **escala 4**, la retribución de las personas trabajadoras del sexo masculino es superior a la de las personas trabajadoras del sexo femenino, resultando una diferencia del 51,50%. En esta escala se incluyen colectivos de servicios centrales con categoría de “técnico/a especializado/a”, junto con puestos de trabajo de estructura de liderazgo comercial, como son la jefatura de equipo de ventas o personal tutor de ventas. Estos últimos tienen una retribución variable, a diferencia de los citados en primer lugar. En cuanto a la **escala 5**, las mujeres obtienen una retribución inferior a la de los hombres, resultando una diferencia del 8,69 %. La **escala 6**, se encuentra representada al 100% por el sector masculino, y por ello se observa una diferencia salarial del 100%.

Observando la **escala 7**, se da una diferencia del -95,27 % en favor de las personas trabajadoras del sexo femenino, en la que se incluye el colectivo de Gerencia Regional, cuya retribución fija se compone exclusivamente de un salario acordado homogéneo, que no incluye el complemento salarial, existiendo una posición de Dirección ocupada por una mujer, quien concentra una parte relevante de su retribución en concepto de complemento salarial. Analizando la **escala 8**, existe una diferencia salarial del -12,32% en favor del sexo femenino.

Así, como ya se ha avanzado, las personas trabajadoras adscritas a la categoría de representantes de comercio, **escala 1**, perciben solo retribución variable y todo ello en función al número de clientes nuevos captados por ellos mismos y con independencia de los días trabajados. Así pues, lo que se debe valorar en este caso en esta escala es que existen 59 mujeres y 165 hombres y que su retribución en el periodo analizado sin normalizar genera un 29,16% de media a favor de sexo masculino.

		RETRIBUCIONES (PERIODO COMPLETO)		
		TOTAL		
Valoración del puesto		MEDIA		
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	MUJERES	VARONES	% DIFERENCIA
ESCALA 1	ESCALA 1	5.552,27	7.838,17	29,16%

c) Extrasalarial

A continuación, se muestra la tabla de medias por sexo y grupo:

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
Extrasalarial		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%

Se concluye que la diferencia de la **media de los conceptos extrasalariales** es del 0% en todos los grupos.

d) Total de los conceptos

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
TOTAL		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
20.799,76	20.300,40	-2,46%
16.242,92	17.913,34	9,32%
19.557,46	25.746,53	24,04%
27.785,94	29.152,43	4,69%
0,00	40.383,78	100,00%
59.457,36	55.601,04	-6,94%
62.766,76	76.155,81	17,58%

En cuanto a la **media**, en la **escala 2**, se concluye que la diferencia total es del -2,46 %, teniendo las mujeres una retribución media de 20.799,76 euros y los hombres de 20.300,40 euros. Analizando la **escala 3**, existe una diferencia del 9,32% a favor del sexo masculino. En referencia a la **escala 4**, resulta una diferencia de 24,04 % para el sector masculino.

En la **escala 5**, la retribución de las personas trabajadoras del sexo masculino es ligeramente superior a la de las personas trabajadoras del sexo femenino, obteniendo las mujeres una retribución de 27.785,94 euros y los hombres de 29.152,43 euros, siendo la diferencia del 4,69 %. Como ya hemos mencionado anteriormente, **la escala 6**, está compuesta únicamente por hombres y por lo tanto la diferencia en la retribución es del 100 %.

En cuanto a la **escala 7**, el sector femenino obtiene una retribución de 59.457,36 euros y los hombres una retribución de 55.601,04 euros, resultando una diferencia del -6,94% a favor de las mujeres. En la **escala 8**, existe una diferencia de 17,58 % en favor del sexo masculino.

Lo Bueno Directo:

Se recogen en la siguiente tabla el listado de puestos de trabajo con la Herramienta facilitada por el Ministerio, lo que permite la obtención de las siguientes conclusiones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Responsable Nacional de Telemarketing(553)
Agrupación 5	Responsable call center - fidelización(402)
	Responsable de call center - reactivación(406)
Agrupación 3	Teleoperador/a call center - fidelización(269)
	Teleoperador/a call center - reactivación(273)
	Personal administrativo de sucursal(269)
Agrupación 1	Representante de comercio (preventa)(198)

REGISTRO RETRIBUTIVO

• **Total de personas con retribuciones:**

Valoración del puesto		TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES		
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	MUJERES	VARONES	% MUJERES
ESCALA 1	ESCALA 1	1	4	20,00%
ESCALA 3	ESCALA 3	92	5	95,00%
ESCALA 5	ESCALA 5	3	1	75,00%
ESCALA 7	ESCALA 7	1	0	100,00%

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se concluye que se encuentra dividida en 4 escalas. Podemos concretar que el total de personas con retribuciones es de 107, detalladamente, un total de 97 mujeres y 10 hombres.

Concretando cada una de las escalas, la **escala 1** está compuesta por 4 hombres y 1 mujer con la categoría profesional de personal representante de comercio/preventa).

La **escala 3** está compuesta por 92 mujeres y 5 hombres en la que se incluye la categoría de Agente de televenta (fidelización y reactivación) y el personal administrativo. En cuanto a la **escala 5**, está compuesta por 3 mujeres y 1 hombres, en la que se incluye la categoría de Responsable del Call Center.

La **escala 7** se compone por 1 mujeres y 0 hombres en la que se incluye la categoría de Responsable Nacional de Telemarketing.

• **Total de retribuciones normalizadas + variables:**

A continuación, se pasará a analizar las retribuciones medias diferenciando por conceptos salariales y categorías profesionales:

a) Salario

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
TOTAL		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
8.557,87	8.380,20	-2,12%
13.121,28	13.121,28	0,00%
13.121,28	0,00	0,00%

En primer lugar, señalar que en la **escala 7** se ha indicado en la diferencia “no aplica” por cuanto es una escala en las que no hay personas del sexo masculino, por lo que no se ha podido realizar una comparativa entre sexos.

En relación con la **escala 1**, constituida por el personal de preventa, no se indica salario porque, como ya se ha señalado anteriormente, reciben la totalidad de su retribución de las comisiones que consiguen en la prestación de sus servicios, en función de los resultados comerciales y objetivo alcanzados mensualmente.

Del resto de escalas, no se observa ninguna diferencia resaltable, siendo todas ellas inferiores al 25 % y favorables a las mujeres en la **escala 3** y de un 0% en la **escala 5**.

b) Complemento Salarial +Variable

En esta categoría deben entenderse recogidos los siguientes conceptos salariales:

CONCEPTOS SALARIALES

Mejora voluntaria

Antigüedad consolidada

A cuenta convenio

Complemento personal

Seguro de vida

Comisión facturación preventa

Salario en especie

Incentivos

Complemento de vacaciones

Complemento avería

Comisión cliente nuevo preventa

Comisión facturación hora televenta

Comisión operación centros

Comisión crecimiento autoventa

Comisión facturación variable A R1 (agente de televenta)

Comisión facturación variable a RA (agente de reactivación)

Comisión pedido hora televenta

Comisión acordada

Complemento permisos retribuidos

Comisión pedido hora variable B R1 (agente de televenta)

Comisión pedido hora variable B RA (agente de reactivación)

Incentivo regular

Retribución descanso exceso jornada

Horas complementarias

Premio evaluación desempeño

Premio clientes reactivados

Premio facturación total

Premio resultado de gastos

Regularización comisiones

Teniendo en cuenta lo anterior, seguidamente se acompaña la tabla comparando los complementos salariales:

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
TOTAL		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
7.695,12	6.929,14	-11,05%
18.991,01	30.418,54	37,57%
41.958,64	0,00	0,00%

El primer lugar, de igual modo que con el salario fijo, señalar que en la **escala 7** se ha indicado sin diferencias por cuanto no hay ninguna persona trabajadora de sexo masculino en esas escalas.

En la **escala 5**, se observa que existe una diferencia del 37,57 % entre las medias de los complementos percibidos por las mujeres y por los hombres. Pues bien, cabe señalar que esta escala agrupa a las personas responsables de Call Center, tanto de los centros de fidelización como de reactivación. Así las cosas, los complementos salariales de estas personas responsables varían dependiendo del número de personas trabajadoras que tienen a cargo y de la facturación de las áreas que dirigen. En este sentido, resulta que el responsable del Call Center de la zona con mayor facturación y personal a dirigir – que es la de Cataluña – es un hombre, lo que provoca que la media de los importes percibidos en concepto de complementos salariales por hombres sea superior a los de las mujeres.

En relación con la **escala 3** (televentas de fidelización y reactivación), la principal diferencia que encontramos asciende hasta el 11,05 % a favor de las mujeres.

Así, como ya se ha avanzado, las personas trabajadoras adscritas a la categoría de preventa, **escala 1**, perciben su retribución en atención a un porcentaje que se decide en función del importe de la facturación bruta ordenada (IVA incluido) con independencia de los días trabajados. El porcentaje a percibir se establece en función de la siguiente tabla adjunta, que es la misma para todas las personas trabajadoras adscritas a esta categoría.

Adicionalmente a lo anterior, perciben una comisión consistente en 10,00 euros brutos por cada cliente nuevo que consigan en el mes, siempre que se trate de un cliente con una compra inicial superior a 30,00 euros y que en ese mes capten al menos cuatro clientes nuevos.

Así pues, lo que se debe valorar en este caso es que solamente hay una persona trabajadora de sexo femenino en esta categoría, y que se trata de una persona trabajadora con un rendimiento más bajo que el del

resto de personas, provocando ello que las retribuciones percibidas sean superiores en el caso de los hombres.

		RETRIBUCIONES (PERIODO COMPLETO)		
		TOTAL		
Valoración del puesto		MEDIA		
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	MUJERES	VARONES	% DIFERENCIA

ESCALA 1 ESCALA 1 7.188,81 14.124,54 49,10%

c) Extrasalarial

A continuación, se muestra la **tabla de medias** por sexo y grupo:

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
Extrasalarial		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%
0,00	0,00	0,00%

Se concluye que la diferencia de la **media de los conceptos extrasalariales** es del 0% en todos los grupos.

d) Total de los conceptos

Por último, entramos a analizar el total de las retribuciones normalizadas con los variables según sus medias.

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
TOTAL		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
16.252,99	15.309,34	-6,16%
32.112,29	43.539,82	26,25%
55.079,92	0,00	0,00%

El primer lugar, de igual modo que con el salario fijo, señalar que en la **escala 7** se han indicado sin diferencias por cuanto no hay ninguna persona trabajadora de sexo masculino en esas escalas. En la **escala 5**, se observa que existe una diferencia del 26,25 % entre las medias de lo percibido por las mujeres y por los hombres. La causa deriva en lo expuesto anteriormente en el apartado b).

En relación con la **escala 3** (televentas de fidelización y reactivación), la diferencia la encontramos en la media, que asciende hasta los 6,16 % de diferencia a favor de las mujeres.

5. Principales cifras (GRI 201-1)

bofrost* España continúa mejorando su resultado respecto al ejercicio anterior motivado por el aumento positivo de las ventas.

Se ha mantenido la tendencia de compra online en la sociedad, ya que las familias han visto los beneficios de comprar con entrega a domicilio (comodidad, seguridad, rapidez, etc.).

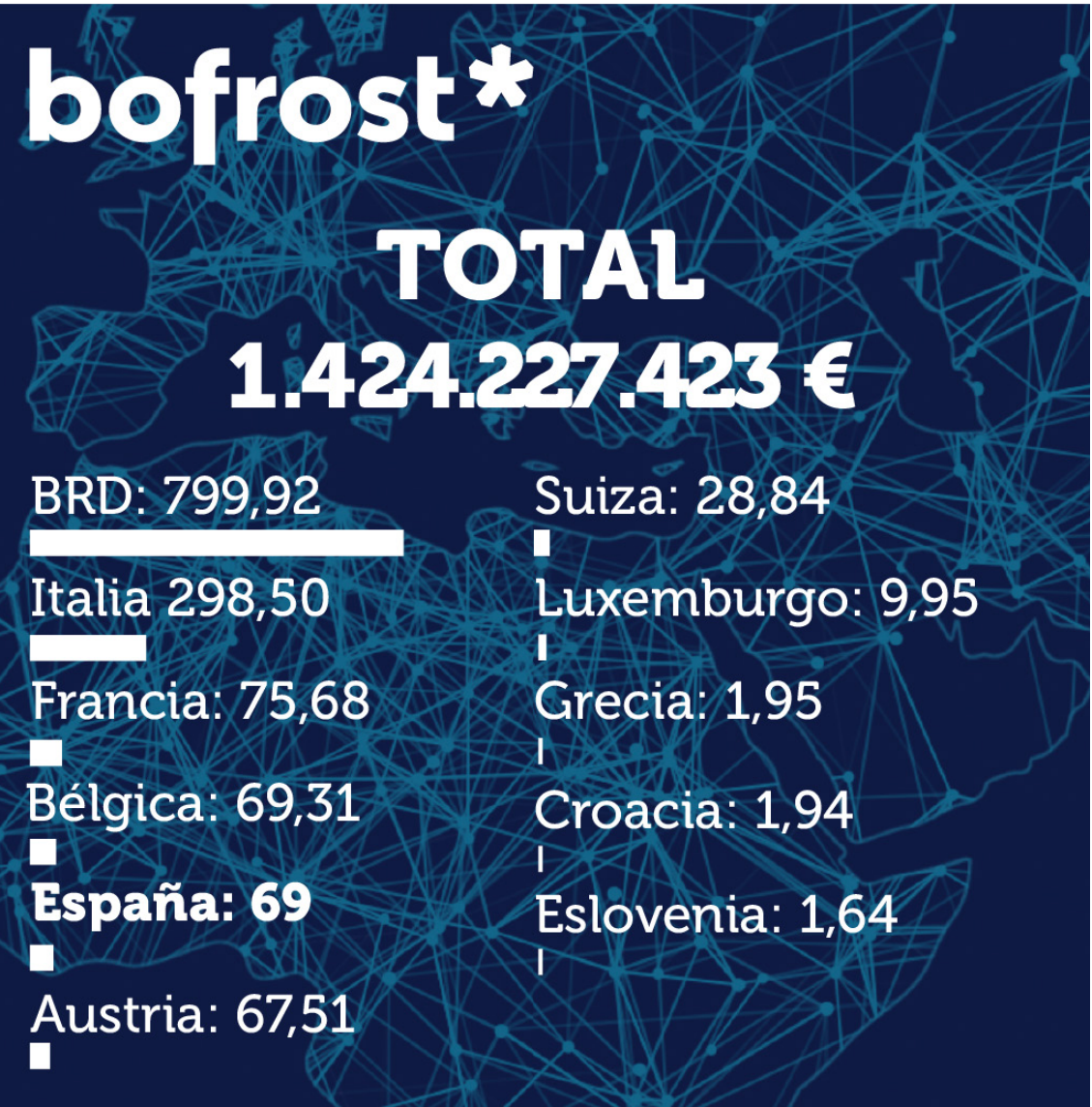
Indicadores clave

Los Indicadores Clave que se muestran a continuación están estructurados de acuerdo con los Objetivos Estratégicos de la compañía.

Los **objetivos estratégicos 2025** son motivadores y retadores:

- bofrost* posee 250.000 clientes satisfechos en España.
- bofrost* es la empresa más apreciada por sus empleados.
- La facturación supera los 70 millones de euros.
- bofrost* es una de las marcas de venta directa de referencia.

En el ejercicio fiscal anterior el resultado del grupo fue de 1.424.227.423€

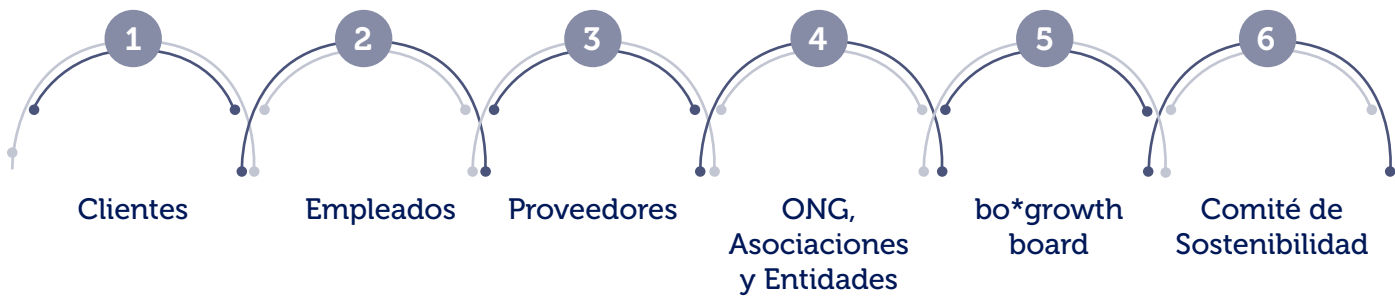




Grupos de Interés

GRI 3-1 y 2-29

Cuando hablamos de ‘grupos de interés’ o de ‘partes interesadas’, nos referimos a las personas o grupos de personas que tienen impacto en, o se ven afectados por, las actividades, los productos o los servicios de nuestra compañía.



Se establecen y mantienen vías de diálogo bidireccionales con los grupos de interés con un doble objetivo: entender la percepción de cada uno de ellos sobre el desempeño económico, social y ambiental de la compañía e identificar las inquietudes y expectativas de cada colectivo con el fin de poder resolverlas con eficacia y tenerlas en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

1. Clientes

- Comunicación directa con el personal de venta y reparto a domicilio.
- Comunicación directa con el personal de preventa.
- Atención al cliente de servicios centrales de bofrost* España.
- Comunicación directa con el equipo de televenta a través de Call Centers (Barcelona, Madrid y Málaga) y el canal de reactivación (Zaragoza).
- Comunicación digital a través del Canal Online.
- Gestión de la satisfacción del cliente (reclamaciones y estudios de satisfacción de clientes).
- Envíos digitales: Comunicados, newsletter, catálogos, etc.
- Envíos físicos: Catálogos, etc.
- Página web: www.bofrost.es.
- Redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube).

2. Empleados

- Comités de negociación colectiva.
- Página web www.bofrost.es.
- Portal del empleado.
- Herramientas Microsoft 365.
- Teléfono móvil.
- Canal de denuncias: canaldedenuncias@bofrost.es.
- Envíos digitales: correo electrónico.
- Canal YouTube.

Establecer nuestro compromiso con los grupos de interés supone una variedad de acciones y esfuerzos para comprender e involucrar a estos grupos en las actividades y la toma de decisiones de bofrost* España.

bofrost* mantiene la relación con los grupos de interés a través de diferentes canales y herramientas, adaptadas a las necesidades de cada uno de ellos, para fomentar la cercanía **(Contenido 102-21)**:

3. Proveedores

- Plataforma online "SIM".
- Página web corporativa: www.bofrost.es.
- Envíos digitales: correo electrónico.
- Comunicación directa y reuniones presenciales.
- Teléfono móvil.

4. ONG, Asociaciones y Entidades

- Desarrollo de convenios de colaboración.
- Envíos digitales: correo electrónico.
- Página web corporativa www.bofrost.es.
- Comunicación directa y reuniones presenciales.
- Teléfono móvil.

5. bo*growth board

- Comunicación directa y reuniones presenciales.
- Envíos digitales: correo electrónico.

6. Comité de Sostenibilidad

- Comunicación directa y reuniones presenciales.
- Envíos digitales: correo electrónico.



bofrost*



Temas Materiales

GRI 3-2 y 3-3

Proceso de definición de asuntos relevantes:

El desarrollo de un Plan de Sostenibilidad acorde a las tendencias y cambios normativos actuales implica la definición de una doble materialidad. Para esta nueva definición de la materialidad se requiere cumplir con dos hitos que permitan trabajar la escucha activa y las necesidades de la organización.

En primer lugar, hay que definir los asuntos relevantes. Pero, ¿qué son los asuntos relevantes dentro del trabajo de la materialidad? Son aquellos impactos y riesgos que pueden afectar el desarrollo y sostenibilidad de la entidad a lo largo del tiempo.

La materialidad debería ser el fundamento de toda estrategia de sostenibilidad rigurosa. Los temas materiales son aquellos que merecen ser adecuadamente gestionados con los criterios de la sostenibilidad y, en los casos en los que aplique, reportados.

Es decir, se debe realizar una **identificación de los aspectos** más relevantes tanto positivos como negativos para la organización en la actualidad o en un futuro próximo a partir del principio de participación de los grupos de interés.

Tanto para un reporting como para la gestión de la sostenibilidad es fundamental entender cuáles son los beneficios de llevar a cabo un análisis de este tipo, de manera resumida:

1. **Priorizar y enfocar la estrategia.** La materialidad proporciona información valiosa que permite identificar cuestiones que requieren seguimiento, minimizar riesgos y reorientar la estrategia priorizando los temas de mayor impacto en el negocio y que sean más relevantes para las partes interesadas.

2. **Anticipar tendencias y mejoras de la competitividad.** A través del análisis, la empresa puede detectar las tendencias emergentes y las mejores prácticas del sector por lo que la materialidad constituye un recurso crítico para la mejora de la competitividad. Los temas materiales, adecuadamente gestionados, constituyen las palancas para crear valor de largo plazo para la sociedad por lo que deberían influenciar las decisiones acerca de la oferta de productos y servicios y, además, servir de guía en la definición de una propuesta de valor diferencial respecto a la competencia.

3. **Impulsar la transparencia y el diálogo con los grupos de interés.** El análisis de materialidad ofrece la oportunidad de establecer un diálogo con los principales grupos de interés, de identificar los temas que más les preocupan y sobre los que la empresa deberá rendir cuentas. Por tanto, la materialidad contribuye a mejorar la relación con las partes interesadas y la transparencia de la compañía.

Con esto, el grupo bofrost* España ha decidido qué aspectos le resultan prioritarios y suficientemente relevantes:

1. Se han definido los bloques sobre los que se quiere tratar.
2. Se han establecido cada uno de los temas.
3. Se han agrupado los temas por los bloques ASC.
4. Se han priorizado aquellos sobre los que se ha querido preguntar a los diferentes grupos de interés.

Identificación y diálogo con grupos de interés:

Por otro lado, es necesario definir a qué partes interesadas (stakeholders) se va a escuchar y preguntar sobre aquellos aspectos relevantes definidos por el Comité de Sostenibilidad y priorizados según las necesidades internas, las necesidades de cumplimiento normativo y las necesidades de la sociedad.

Es fundamental implicar a los grupos de interés en la sostenibilidad de la empresa, así como realizar el proceso de escucha activa con estos para dirigir las acciones hacia aquellas “demandas” más prioritarias.

La participación de los grupos de interés requiere de tiempo y recursos, ya que involucrar a los grupos de interés – sobre todo los externos – puede parecer una tarea difícil, en parte por la baja implicación. Pero es sin duda esta fase la que aporta riqueza a la calidad del análisis.

A fin de maximizar la creación de valor compartido, la responsabilidad social plena desarrollada por parte de bofrost* España integra, entre otras cuestiones, las preocupaciones de los grupos de interés en su toma de decisiones. Es decir, todas las personas o grupos de personas con impacto o afectados directamente por

los productos y servicios ofrecidos por bofrost* España, así como cualquier otra actuación asociada a nuestra actividad.

La integración de la perspectiva de los grupos de interés en el Plan bofrost* España 2030 requiere una revisión acerca de cuáles deben participar en su elaboración. En este caso, ha correspondido al Comité de Sostenibilidad la definición de los grupos de interés llamados a participar en este proceso:

Grupos de Interés definidos por el Comité de Sostenibilidad de **bofrost* Spain**.

GRUPOS DE INTERÉS
Clientes
Empleados
Proveedores
ONG, Asociaciones y Entidades
bo*growth board
Comité de Sostenibilidad

Resultado de las encuestas:

Las actividades de la empresa tienen un impacto en diferentes grupos de personas y entidades. Por ello, se busca construir con todos ellos relaciones basadas en la confianza que, a través de canales de comunicación dedicados a la escucha mutua, ayuden a centrar la estrategia en el interés común. Parte del trabajo del Comité de Sostenibilidad consiste precisamente en constituir las

bases de los objetivos y el diseño de las medidas acordes con el proceso de escucha activa iniciado con estos grupos de interés, que han contado con un instrumento específico para comunicar su visión sobre los asuntos que consideran relevantes para bofrost* España: una encuesta de participación.

BLOQUE		ASPECTO RELEVANTE
Ambiental	1	Economía Circular (EC)
		EC1 Generar soluciones para lograr un reciclaje eficiente y una mejora de la gestión de desperdicios
		EC2 Generar soluciones para mejorar la circularidad de la cadena de valor
	2	Implementar políticas ambientales (PA)
		PA1 Integrar la lucha contra el cambio climático como uno de los valores centrales de la organización, su cadena de suministro y la relación con los proveedores
		PA2 Elaborar e implantar políticas de biodiversidad que minimicen el impacto de nuestras operaciones y de nuestra cadena de valor
		PA3 Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores
Social	3	Salud y bienestar (SB)
		PA4 Promover políticas de digitalización para el ahorro y el mejor aprovechamiento de recursos
		SB1 Promocionar hábitos saludables entre todas las personas y organizaciones de la comunidad de bofrost* Spain
		SB2 Gestionar de forma responsable los recursos humanos (igualdad, conciliación, diversidad
		SB3 Fomentar el desarrollo profesional, la gestión responsable del talento, y la empleabilidad
	4	Impacto socioeconómico positivo con la sociedad (IS)
		SB4 Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo directo e indirecto
		SB5 Concienciar a la sociedad sobre la alimentación saludable y estilos de vida saludable
		IS1 Promover el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro
		IS2 Contribuir al desarrollo socioeconómico de los países en los que tenemos operaciones
Gobernanza	5	Maximizar la calidad y la seguridad alimentaria a través de la promoción de alimentos saludables (CS)
		IS3 Promover acciones que minimicen la carencia y la dificultad de acceso a alimentos de la población más vulnerable
		IS4 Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible
	6	Buen gobierno, integridad y transparencia (BG)
		CS1 Apostar por la utilización de materias primas con criterios de sostenibilidad ambiental y social para nuestros ingredientes de platos preparados
		CS2 Impulsar la implantación de sistemas de gestión y herramientas que velen por la maximización de la calidad y la información al consumidor
		BG1 Establecer las mejores políticas de gobernanza de la organización que aseguren en el tiempo la creación de valor compartido junto a grupos de interés
		BG2 Minimizar los riesgos de corrupción, soborno o competencia desleal, y prevenir la ocurrencia de delitos
		BG3 Mejorar los sistemas de rendición de cuentas y transparencia hacia los diferentes grupos de interés de la organización

Fuente: elaboración propia.

Personas participantes en la encuesta sobre asuntos relevantes.

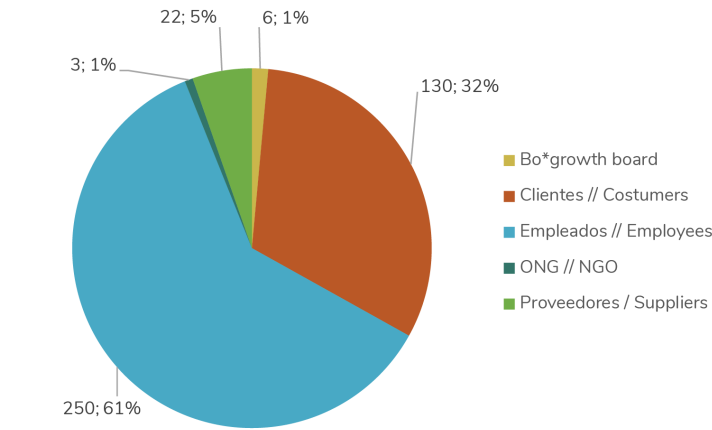
GGII	Encuestas respondidas	Tamaño de la muestra
Bo*growth board	6	6
Clientes // Costumers	130	55.600
Empleados //		818
Employees	250	
ONG // NGO	3	3
Proveedores / Suppliers	22	106
Total general	411 ⁽¹⁾	56.533

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta a grupos de interés.

Esta encuesta se encontró activa durante los días 7 de diciembre de 2022 y 26 de enero de 2023, ambos inclusive.

Se obtuvieron un total de 411 encuestas respondidas, en su mayoría de empleados (61%), seguido de clientes (32%).

Porcentajes participación de los grupos de interés sobre asuntos relevantes

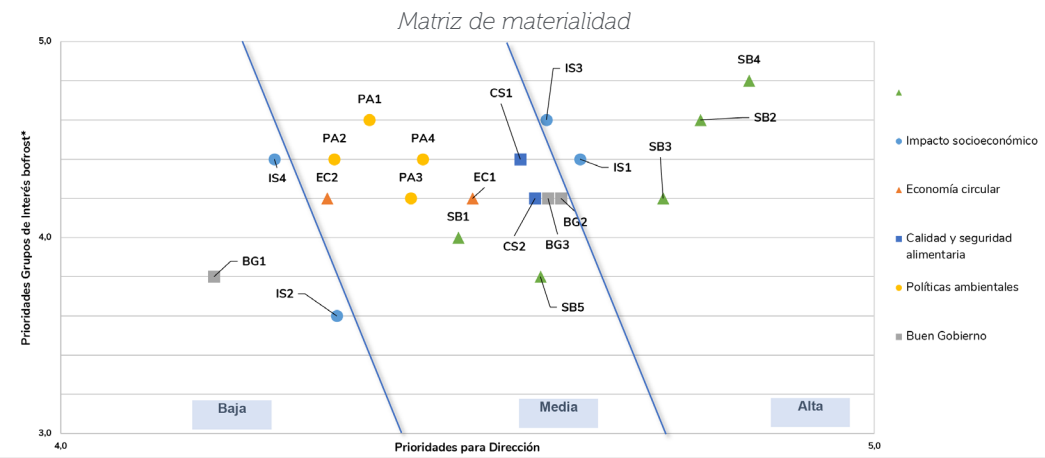


Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta a grupos de interés.

Matriz de materialidad:

Tras el proceso de escucha activa, el análisis de los aspectos relevantes se culmina con el desarrollo de un análisis de materialidad. Este análisis se trata de una pieza clave del sistema de gestión de la sostenibilidad que permite identificar los temas relevantes tanto interna como externamente para los principales grupos de interés de la compañía.

Por tanto, es la base sobre la cual se cimentan los objetivos e iniciativas de la estrategia de cuidado ambiental, social y de buen gobierno (ESG, según sus siglas en inglés). Con esto, el grupo bofrost* España ha decidido qué aspectos le resultan prioritarios y suficientemente relevantes:



La materialidad debe ser una herramienta de evaluación de aquellos aspectos relevantes y su priorización en el diseño del plan de acción de medidas que den respuesta a la demanda de información o de actuación que se ha obtenido.

En este sentido, se realiza un cruce de información (de aquella obtenida en las encuestas) de las prioridades para Dirección frente a las definidas por los otros grupos de interés.

Los resultados se han categorizado según se consideren aspectos relevantes con priorización alta, media o baja. Esto no quiere decir que aquellos asuntos con una prioridad baja deban descartarse, únicamente aquellos asuntos que más priorización han tenido por parte de ambos grupos (bo*growth y resto) deben ser atendidos con más urgencia.

Puede afirmarse que esta segmentación atiende a una necesidad de informar o trabajar sobre aquellos aspectos

relevantes en los que bofrost* España tiene un mayor impacto.

De este modo, aspectos sobre la salud y bienestar (SB2, SB3 y SB4) y sobre impacto socioeconómico (IS1 e IS3) han resultado como prioridad alta.

· **SB2. Gestionar de forma responsable los recursos humanos (igualdad, conciliación, diversidad).**

· **SB3. Fomentar el desarrollo profesional, la gestión responsable del talento, y la empleabilidad.**

· **SB4. Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo directo e indirecto.**

· **S1. Promover el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro.**

· **IS3. Promover acciones que minimicen la carencia y la dificultad de acceso a alimentos de la población más vulnerable.**

En el lado opuesto, otros aspectos sobre impacto socioeconómico (IS2 e IS4) y de buen gobierno (BG1) son aspectos menos relevantes (relevancia baja).

· **IS2. Contribuir al desarrollo socioeconómico de los países en los que tenemos operaciones.**

· **BG4. Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible.**

· **BG1. Establecer las mejores políticas de gobernanza de la organización que aseguren en el tiempo la creación de valor compartido junto a grupos de interés.**

Como se ha mencionado, es importante recordar que esta clasificación atiende a los resultados directos obtenidos de las encuestas para la evaluación de la materialidad. Esto es únicamente una clasificación de las prioridades hacia las que los grupos de interés consideran que la empresa debe dirigir sus esfuerzos de forma prioritaria, nunca excluyente.

Sin embargo, existen otras consideraciones que condicionarán la planificación de las medidas de acción a 2030, como es la legislación o normativas de cumplimiento; el estado de la medida ya en ejecución o aprobada por dirección o criterios estratégicos de alta dirección, etc.

Por tanto, tras analizar la materialidad se deberá realizar una evaluación cruzada con otros aspectos que permitan evaluar con nuevos criterios la relevancia de la actuación en la planificación.

No obstante, para contar con más información de contexto en torno a los asuntos relevantes se han incluido, de manera pormenorizada, los resultados de la materialidad según los bloques temáticos evaluados.

En cuanto a dichos resultados, no existe una valoración más o menos homogénea en las respuestas obtenidas para cada uno de los bloques temáticos por parte de los GGII.

En el bloque de **Salud y bienestar (SB)** se otorga una relevancia más alta a estas cuestiones por parte de las ONG preguntadas. En el lado opuesto, bo*growth dispone de una visión ligeramente más crítica sobre la relevancia de este bloque para la empresa. Esto se detecta de manera más definida en las cuestiones **SB3** (Fomentar el desarrollo profesional, la gestión responsable del talento, y la empleabilidad) y **SB4**. (Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo directo e indirecto), donde existe una mayor diferencia entre la valoración de la alta dirección frente al resto de grupos.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con el **Impacto socioeconómico (IS)** no existe una diferencia destacada de valoración entre GGII. Sin embargo, si cruzamos la percepción de bo*growth con la de los otros grupos en su conjunto, sí se observa una leve variación de la valoración para la cuestión **IS2** (Contribuir al desarrollo socioeconómico de los países en los que tenemos operaciones), en la que la alta dirección valora con una menor significancia.

El resultado de la materialidad para el **resto de los bloques temáticos** destaca por la homogeneidad en la respuesta de los GGII para cada uno de los asuntos relevantes. Estos bloques, en líneas generales muestran una relevancia media (prioridad media), a excepción de la respuesta **BG1** (Establecer las mejores políticas de gobernanza de la organización que aseguren en el tiempo la creación de valor compartido junto a grupos de interés) con una relevancia baja.

Como se ha indicado previamente, a partir de la matriz de resultados de la materialidad se han evaluado las acciones que definirá el **Plan de acción 2030**, un trabajo de evaluación llevado a cabo por cada una de las personas que componen el Comité de sostenibilidad según los departamentos a los que están adscritas.

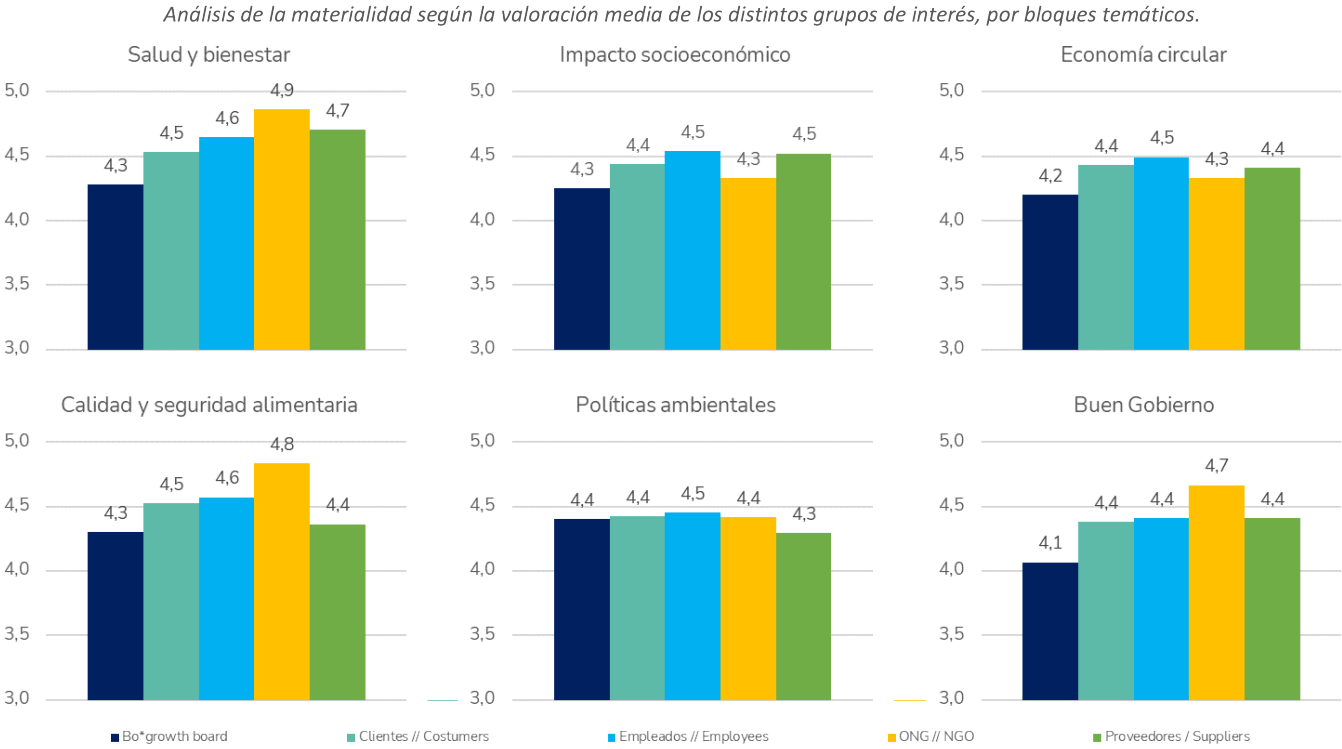
- Por un lado, se han incluido aquellas acciones ejecutadas, en ejecución o en ejecución prolongada en el tiempo para ponerlas en valor y contextualizarlas con la situación actual de aspectos relevantes ya definidos.
- Por otro lado, cada uno de los departamentos ha realizado un esfuerzo de evaluación de acciones futuras que, condicionadas por la valoración de la

materialidad permiten trazar una línea estratégica de actuaciones. Ambas agrupaciones de acciones responden a un análisis de transparencia por parte de bofrost* España para facilitar el cumplimiento normativo, alinearse con las tendencias del

mercado y, en definitiva, avanzar en la integración de la sostenibilidad en toda la cadena de valor de la empresa.

Por ello, el Plan de Sostenibilidad que se trazó incluye distintos programas que se detallarán uno a uno a continuación. Todas las áreas han hecho un esfuerzo de evaluación de acciones futuras que, condicionadas por la valoración de la materialidad permiten trazar una línea estratégica de actuaciones.

Los programas incluidos en este plan de sostenibilidad son los siguientes:



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta a grupos de interés

En base a este análisis de materialidad se ha definido un Plan de acción por periodos comprendidos entre el 2023 y 2030, horizonte temporal que se corresponde con el definido en el Plan de Sostenibilidad:

- 2023-2025
- 2025-2027
- 2027-2030

En este plan de acción se han vinculado para cada asunto relevante identificado:

- La acción concreta a desarrollar,
- Una breve descripción de la misma,
- A qué medidas y programa corresponde,
- Su objetivo específico,
- Su contribución directa a los ODS,
- Área líder de la acción a desarrollar,

- Plazo de ejecución,
- Tipo y cálculo de indicadores definidos para su medición y seguimiento,
- Valores de medición (valor base-dato 0, valor de medición 1 y valor objetivo),
- Fecha objetivo,
- Vinculación a estándar correspondiente de GRI y
- Notas de Comité de Sostenibilidad.

Por tanto, en el Plan de Sostenibilidad se ha identificado el impacto y la participación activa para la contribución a la consecución de determinados ODS en cada una de las líneas de acción que se están ejecutando o se pretenden llevar a cabo en el corto/ medio/ largo plazo. Con este ejercicio de reflexión en los hitos marcados en el Plan de Sostenibilidad se ha alineado la estrategia, los esfuerzos, asignación de recursos, así como los asuntos relevantes identificados mediante la escucha activa de los grupos de interés del grupo, con las metas de los ODS.

1

SALUD Y BIENESTAR

El cuidado de las personas es esencial y en el entorno laboral y social, adquiere aún más importancia. Por ello, se ha creado un programa único y especial dentro del **PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2030** conocido como Salud y Bienestar que forma parte del compromiso con la sostenibilidad y el cuidado integral de todo el equipo. Los objetivos del programa de Salud y Bienestar del PLAN DE SOSTENIBILIDAD son:

- Promocionar hábitos saludables entre todo el equipo.
- Fomentar el desarrollo profesional, la gestión responsable del talento y la empleabilidad.
- Gestionar de forma responsable los recursos humanos como igualdad, conciliación y diversidad.
- Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo.
- Concienciar a la sociedad sobre la alimentación y estilos de vida saludables.

2

IMPACTO SOCIOECONÓMICO

bofrost* transmite su compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar de todas las personas, creando un mundo más solidario y mejor para todos/as. A través de este programa:

- Mejoramos la calidad de vida de las comunidades más vulnerables.
- Sensibilizamos a todos/as de la importancia de estas acciones.

3

ECONOMÍA CIRCULAR

Este programa busca eliminar el desperdicio y maximizar la utilidad de los recursos existentes. En este sentido, bofrost* ha dado pasos significativos para integrar este concepto en sus operaciones diarias, demostrando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

- Lograr un reciclaje eficiente y mejorar la gestión de desperdicios.
- Mejorar la circularidad de la cadena de valor.

4

CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Se promueve el consumo de productos sostenibles mediante la incorporación de certificados que reconozcan esta condición y se desarrollan mecanismos que maximicen la calidad y la seguridad alimentaria del catálogo de productos.

- Promover el consumo de productos sostenibles mediante certificados.
- Maximizar la calidad y la seguridad alimentaria de los productos.

5

POLÍTICAS AMBIENTALES

Se promueve la sostenibilidad y se reduce el impacto ambiental en distintos aspectos de la cadena de suministro y los espacios de trabajo de la empresa.

- Implementar mecanismos y procesos de eficiencia energética.
- Incrementar el numero de proveedores y colaboraciones sostenibles.

6

BUEN GOBIERNO

Garantiza que bofrost* se adhiera a prácticas legales y éticas, aspecto esencial para generar un ambiente de confianza para todo el equipo.

- Prevenir la ocurrencia de delitos en la cadena de valor de bofrost*.
- Mejorar la gobernanza corporativa del grupo.

bofrost*



Economía Circular

GRI 3-3

Dentro del objetivo de crecimiento de la organización, se tiene en el foco desde el inicio la reducción del impacto medioambiental, apostar por la sostenibilidad y el respeto por el entorno.

Se encuentran entre las prioridades del Grupo, que entiende la importancia de estas cuestiones para una organización con ánimo de desarrollarse sosteniblemente.

Además, se tiene permanentemente presente que los clientes tienen cada vez una mayor motivación, inquietud y sensibilidad por los aspectos relacionados con el medioambiente y, se muestran muy receptivos a mensajes de sensibilización medioambiental.

1. Comprometidos con la economía circular

(Contenido 301-3)

Con el objetivo de trabajar en pro de una economía circular, basándose en la prevención, reutilización, reparación y reciclaje que permitan dotar a los materiales de una segunda vida, bofrost* elabora la declaración anual de envases.

El reciclaje de envases conlleva considerables beneficios ambientales en cuanto a ahorro de materias primas, energía, agua y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Asimismo, esta actividad contribuye al desarrollo económico y social de nuestro país a través de la generación de empleo y tejido industrial. través de la generación de empleo y tejido industrial. Este año sigue la tónica habitual de los últimos años incrementado las tarifas, para volver a tener un fondo de reserva suficiente

Este capítulo contiene los temas materiales que se muestran a continuación:

- Compromiso con el medioambiente.
- Segregación y gestión de residuos.
- Evaluación ambiental de los proveedores.

El Grupo bofrost* trabaja junto a aliados que refuerzan su estrategia de reducción de consumos energéticos y emisiones de gases de efecto invernadero. Así, en los últimos años ha impulsado varios proyectos de ahorro y eficiencia.

de cara a todos los costes del proyecto de reciclaje, especialmente a los materiales plásticos para una mayor concienciación del uso de estos y así incentivar la apuesta a otros materiales como el vidrio o el papel. La declaración de envases domésticos definitiva 2024 presentada como contribución de bofrost* ha sido 125.540,21 € y se prevé una Declaración Provisional 2025 de 119.381,36€.

Además, estamos dados de alta en el Registro de Productores según marca el Real Decreto 1055/2022 donde declaramos al Ministerio de Transición Ecológica la información anual sobre los envases puestos en el mercado nacional

Declaración Provisional de Envases Domésticos 2025

CLIENTE 05711		RAZÓN SOCIAL BOFROST, S.A.U.							NIF A14221188	
DATOS FIRMANTE DECLARACIÓN		Eva María Herrero Ruiz								
Material	Tipo Envase/Producto	Punto Verde			Ecomodulación				Contribución SCRAP	
		Cantidad	Tarifa Punto Verde	Total	Bonus	Malus	Total Ecomodulación			
CERÁMICA	Tarifa Kg Resto	9.928,500 Kg	0,01300	129,07	0,00	0,00	0,00	129,07		
MADERA/CORCHO	Tarifa Kg Resto	1.613,427 Kg	0,02200	35,50	0,00	0,00	0,00	35,50		
MADERA/CORCHO	Tarifa Kg Resto	6.079,980 Kg	0,02200	133,76	0,00	0,00	0,00	133,76		
METALES ALUMINIO	Tarifa Kg Resto	8.145,031 Kg	0,04200	342,09	0,00	0,00	0,00	342,09		
OTROS	Tarifa Kg Resto	1,382 Kg	1,26700	1,75	0,00	0,00	0,00	1,75		
PAPEL/CARTÓN	Tarifa Kg Papel	156.926,303 Kg	0,11700	18.360,38	0,00	4,07	4,07	18.364,45		
PLÁSTICOS COMPOSTABLES	Envases Compostables	513,496 Kg	0,20500	105,27	0,00	0,00	0,00	105,27		
PLÁSTICOS HDPE	Envases Flexibles	5.427,994 Kg	1,26700	6.877,27	24,20	0,00	-24,20	6.853,06		
PLÁSTICOS HDPE	Envases Flexibles SUP	178,099 Kg	1,36800	243,64	0,00	0,00	0,00	243,64		
PLÁSTICOS HDPE	Tarifa Kg Resto	638,490 Kg	0,31300	199,85	0,00	0,00	0,00	199,85		
PLÁSTICOS LDPE	Envases Flexibles	39.807,046 Kg	1,26700	50.435,53	116,73	103,54	-13,19	50.422,34		
PLÁSTICOS LDPE	Envases Flexibles SUP	4.567,850 Kg	1,36800	6.248,82	8,68	0,00	-8,68	6.240,14		
PLÁSTICOS LDPE	Envases Rígidos SUP	1.611,524 Kg	0,86400	1.392,36	6,23	0,00	-6,23	1.386,12		
PLÁSTICOS LDPE	Tarifa Kg Resto	1.411,739 Kg	0,76300	1.077,16	4,97	0,00	-4,97	1.072,18		
PLÁSTICOS OTROS	Envases Flexibles	8.791,006 Kg	1,26700	11.138,21	31,88	109,51	77,63	11.215,84		
PLÁSTICOS OTROS	Envases Flexibles SUP	2.563,702 Kg	1,36800	3.507,14	0,00	19,81	19,81	3.526,95		
PLÁSTICOS OTROS	Envases Rígidos SUP	1.962,278 Kg	0,86400	1.695,41	15,57	0,00	-15,57	1.679,84		
PLÁSTICOS OTROS	Tarifa Kg Resto	7.742,325 Kg	0,76300	5.907,39	51,57	0,00	-51,57	5.855,82		
PLÁSTICOS PET	Bandeja PET y otros envases rígidos	1.739,803 Kg	0,67100	1.167,41	1,84	0,00	-1,84	1.165,57		
PLÁSTICOS PET	Bandeja PET y otros envases rígidos SUP	1.305,992 Kg	0,77200	1.008,23	2,99	0,00	-2,99	1.005,24		
PLÁSTICOS PET	Envases Flexibles	411,361 Kg	1,26700	521,19	0,24	0,00	-0,24	520,95		
PLÁSTICOS PET	Envases Flexibles SUP	82,104 Kg	1,36800	112,32	0,00	11,23	11,23	123,55		
PLÁSTICOS PP	Envases Flexibles	519,139 Kg	1,26700	657,75	0,00	0,00	0,00	657,75		
PLÁSTICOS PP	Envases Flexibles SUP	300,723 Kg	1,36800	411,39	0,00	0,00	0,00	411,39		
PLÁSTICOS PP	Envases Rígidos SUP	4.080,804 Kg	0,86400	3.525,81	19,98	0,00	-19,98	3.505,84		
PLÁSTICOS PP	Tarifa Kg Resto	3.747,178 Kg	0,76300	2.859,10	10,09	0,00	-10,09	2.849,01		
VIDRIO Común (bótillo cálcico)	Peso en Kg	26.075,090 Kg	0,03515	916,54	0,00	0,00	0,00	916,54		
VIDRIO Común (bótillo cálcico)	Unidades de envase	83.908,000 Env	0,00498	417,86	0,00	0,00	0,00	417,86		
Total Producto Contenido 4.516.753,39 Kg								119.381,36 €		
Total Kilos De Envases 296.172,365 Kg										
Total Contribución Declaración Provisional 2025:										
Si la contribución no supera los 400 Euros, Ecoembes emitirá una sola factura con vencimiento a 30 de junio										

Esta declaración ha sido verificada por BakerTilly, auditor externo independiente que ha elaborado el “Informe de Revisión Limitado sobre Declaraciones de Envases domésticos 2024 y provisionales de Envases domésticos 2025” bofrost*, S.A.U.”. El impacto negativo medioambiental se reduce con el consumo de papel responsable que

mantiene el Grupo bofrost* anualmente (Contenido 301-1). correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2024 y, que muestra una contribución total definitiva de 125.540,21 euros en 2024 y provisional para el 2025 de 119.381,36 euros.

2. Comprometidos con la gestión forestal sostenible

(Contenido 301-2)

Declaración Definitiva de Envases Domésticos 2024

CLIENTE 05711		RAZÓN SOCIAL BOFROST, S.A.U.						NIF A14221188	
DATOS FIRMANTE DECLARACIÓN		Eva María Herrero Ruiz							
Material	Tipo Envase/Producto	Punto Verde			Ecomodulación			Contribución SCRAP	
		Cantidad	Tarifa Punto Verde	Total	Bonus	Malus	Total Ecomodulación		
CERÁMICA	Tarifa Kg Resto	9.928,500 Kg	0,01400	139,00	0,00	0,00	0,00	139,00	
MADERA/CORCHO Corcho	Tarifa Kg Resto	1.613,427 Kg	0,00700	11,29	0,00	0,00	0,00	11,29	
MADERA/CORCHO Madera	Tarifa Kg Resto	6.079,980 Kg	0,00700	42,56	0,00	0,00	0,00	42,56	
METALES ALUMINIO	Tarifa Kg Resto	8.145,031 Kg	0,04800	390,96	0,00	0,00	0,00	390,96	
OTROS	Tarifa Kg Resto	1,382 Kg	1,08100	1,49	0,00	0,00	0,00	1,49	
PAPEL/CARTÓN	Tarifa Kg Papel	273.229,070 Kg	0,13500	36.885,92	0,00	4,69	4,69	36.890,62	
PLÁSTICOS COMPOSTABLES	Envases Compostables	513,496 Kg	0,22300	114,51	0,00	0,00	0,00	114,51	
PLÁSTICOS HDPE	Envases Flexibles	5.427,994 Kg	1,08100	5.867,66	20,65	0,00	-20,65	5.847,01	
PLÁSTICOS HDPE	Envases Flexibles SUP	178,099 Kg	1,13600	202,32	0,00	0,00	0,00	202,32	
PLÁSTICOS HDPE	Tarifa Kg Resto	638,490 Kg	0,39900	254,76	0,00	0,00	0,00	254,76	
PLÁSTICOS LDPE	Envases Flexibles	41.191,680 Kg	1,08100	44.528,21	99,59	88,34	-11,25	44.516,95	
PLÁSTICOS LDPE	Envases Flexibles SUP	4.567,850 Kg	1,13600	5.189,08	7,21	0,00	-7,21	5.181,87	
PLÁSTICOS LDPE	Envases Rígidos SUP	1.611,524 Kg	0,77600	1.250,54	5,60	0,00	-5,60	1.244,94	
PLÁSTICOS LDPE	Tarifa Kg Resto	1.411,739 Kg	0,72100	1.017,86	4,70	0,00	-4,70	1.013,17	
PLÁSTICOS OTROS	Envases Flexibles	8.791,006 Kg	1,08100	9.503,08	27,20	93,44	66,24	9.569,31	
PLÁSTICOS OTROS	Envases Flexibles SUP	2.563,702 Kg	1,13600	2.912,37	0,00	16,45	16,45	2.928,81	
PLÁSTICOS OTROS	Envases Rígidos SUP	1.962,278 Kg	0,77600	1.522,73	13,98	0,00	-13,98	1.508,75	
PLÁSTICOS OTROS	Tarifa Kg Resto	7.742,325 Kg	0,72100	5.582,22	48,74	0,00	-48,74	5.533,48	
PLÁSTICOS PET	Envases Flexibles	411,361 Kg	1,08100	444,68	0,21	0,00	-0,21	444,47	
PLÁSTICOS PET	Envases Flexibles SUP	82,104 Kg	1,13600	93,27	0,00	9,33	9,33	102,60	
PLÁSTICOS PET	Envases Rígidos SUP	1.305,992 Kg	0,57600	752,25	2,23	0,00	-2,23	750,02	
PLÁSTICOS PET	Tarifa Kg Resto	1.739,803 Kg	0,52100	906,44	1,43	0,00	-1,43	905,01	
PLÁSTICOS PP	Envases Flexibles	519,139 Kg	1,08100	561,19	0,00	0,00	0,00	561,19	
PLÁSTICOS PP	Envases Rígidos SUP	300,723 Kg	1,13600	341,62	0,00	0,00	0,00	341,62	
PLÁSTICOS PP	Envases Rígidos SUP	4.080,804 Kg	0,77600	3.166,70	17,94	0,00	-17,94	3.148,76	
PLÁSTICOS PP	Tarifa Kg Resto	3.747,178 Kg	0,72100	2.701,72	9,53	0,00	-9,53	2.692,19	
VIDRIO Común (bótillo cálcico)	Peso en Kg	26.075,090 Kg	0,03167	825,80	0,00	0,00	0,00	825,80	
VIDRIO Común (bótillo cálcico)	Unidades de envase	83.908,000 Env	0,00449	376,75	0,00	0,00	0,00	376,75	
Total Producto Contenido 4.516.753,39 Kg								125.540,21 Euros	
Total Kilos De Envases 413.859,765 Kg									
Total Contribución Declaración Definitiva 2024:									



bofrost* trabaja en el desarrollo de políticas que minimicen el impacto al medioambiente, por ello con el certificado PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification o Programa de reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal), se compromete más con el medioambiente, asegurando que el papel de sus catálogos y carpetas procede de bosques gestionados de forma sostenible y fuentes controladas.

El impacto negativo medioambiental se reduce con el consumo de papel responsable que mantiene el Grupo bofrost* anualmente **(Contenido 301-1)**.

El consumo de papel responsable asciende a un total de 109.599.720 páginas al año.

Otras medidas de sostenibilidad

Por otro lado, aquí se adjuntan algunas de las medidas que se han llevado a cabo en bofrost* durante este año y que muchas de ellas, continuarán de manera prolongada:

- 1

bofrost* da valor a los residuos electrónicos mediante un sistema de valorización complejo, reutilizando PCs, impresoras y móviles. Así, se prolonga la vida útil de estos dispositivos y se evita el desperdicio de equipos de oficina.


- 2

bofrost* ha encontrado un material que cumple con las directrices de sostenibilidad y apoya sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se ha probado un nuevo envase, fabricado con PE ECO en formato de bobina. Este material previene pérdidas por rotura o cierres defectuosos de envases. Ahora, con el material PE ECO, los envases son más flexibles y generan menos desperdicio. El uso de PE ECO ha demostrado ser un cambio muy positivo en todos los aspectos.


- 3

Además, los vehículos y componentes de estos también se valorizan. La flota de bofrost* es reutilizada y aprovechada para otras ocasiones, favoreciendo así una mayor durabilidad de los recursos.


- 4

Cabe destacar que, además del uso creciente de envases reutilizables, nuestras cápsulas de café están hechas de material biodegradable. De esta manera, contribuimos a un mundo más sostenible.







Políticas Medioambientales

GRI 3-3, 302, 305 y 306

1. Comprometidos con la reducción del impacto medioambiental de los sistemas de refrigeración

(Contenido 302-4, contenido 302-5 y contenido 305-5)

bofrost* ha llevado a cabo numerosas acciones desde el departamento de Facilities, con la implantación de nuevos sistemas en las cámaras frigoríficas. De esta forma se ha conseguido el objetivo con un doble impacto positivo medioambiental, consumo y eficiencia en carga de gas refrigerante y reducción de emisiones de CO2.

Hace cinco años, bofrost* decidió y empezó a sustituir el gas refrigerante de las cámaras por uno más limpio y menos contaminante, denominado FREONTM (R-449A), que reemplaza al gas que se estaba usando.El nuevo gas ha supuesto una gran alternativa para cumplir con todos los requisitos necesarios del Reglamento CE 517/2019 (F-Gas), de cara a reducir el impacto medioambiental de los sistemas de refrigeración.

Cabe destacar como uno de los principales beneficios aportados y que impacta favorablemente en el compromiso que mantiene la compañía con el medioambiente, que este tipo de gas mantiene una reducida huella de carbono, indicador ambiental que mide la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto, suponiendo un GWP entorno a un 65% inferior del R-449A.

Además, se han mejorado los sistemas de control de las cámaras frigoríficas. Con la colocación de equipos de detección de fuga de gas, se reduce la emisión de gas fluorado y se controla de manera instantánea estas posibles fugas de las cámaras frigoríficas, con acuerdo al RD 115/2017 / Ley de Cambio Climático y Transición Energética (Ley 7/2021, de 20 de mayo).

A continuación, se presenta una tabla con la capacidad de carga que cada cámara puede tener como máximo dependiendo de la sucursal.

Sucursal	kg de carga
Málaga	36
Mallorca	67
Manzanares	30
Mérida	45
Murcia	45,7
Pinto	10
Pontevedra	9,8
Santander	70
Tenerife	60
Zaragoza	36



De otro modo, las recargas que se han precisado dependen del volumen de gas que hayan perdido dichas cámaras, es por ello por lo que cada importe es diferente.

A continuación, se presenta una tabla en la cual se muestra aquellas sucursales que han precisado de una recarga y de cuánto ha sido dicha recarga.

Sucursal	Tipo de Cámara	Año construcción	kg de carga	tipo de gas
Albacete	Cámara de roll			R-449A
Alcalá de Henares	Cámara de roll	2016	57	R-449A
Alicante	Cámara principal	2022		R-449A
Almería	Cámara principal	2010	16	R-449A
Asturias	Cámara principal	2007	105	R-507C
Castellón	Cámara de roll			R-449A
Córdoba	Cámara principal	2015	23	R-449A
Dos Hermanas	Cámara principal	2019	36	R-449A
Gran Canari	Cámara principal	2016		R-449A
Granada	Cámara principal	2011	80	R-404A
Guadarrama	Cámara de roll	2023	8	R-449A
Huelva	Cámara de roll			R-449A
Interfrisa (Getafe))	Centro logístico			
Interfrisa (Tarragona)	Centro logístico			
Jaén	Cámara principal	2016	45	R-449A
Jerez de la Frontera	Cámara principal	2005		R-404A
La Coruña	Cámara principal	2000		R-404A
Lanzarote	Cámara principal	2016	36	R-449A
Málaga	Cámara principal	2016	36	R-404A
Mallorca	Cámara principal	2001	67	R-404A
Manilva		1991		
Manzanares	Cámara de roll	2004	30	R-404A
Mercabarna	Centro logístico			
Mérida	Cámara principal	2014	45	R-404A
Murcia	Cámara principal	2021	45,7	R-449A
Pinto	Cámara de roll	2021	10	R-449A
Pontevedra	Cámara de roll	2022	9,8	R-449A
Santander	Cámara principal	2018	70	R-449A
Tenerife	Cámara principal	2008	60	R-404A
Valencia	Cámara principal	2002		R-404A
Zaragoza	Cámara principal	2023	36	R-449A

Total de carga	R-449A	392,5
	R-404A	318
	R-507A	105
Factor de emisiones	R-449A	1.504
	R-404A	4.728
	R-507A	4.775
Emisiones de CO ₂		2.595.199,00

Fuente: Cofrico 2025

2. Flota de vehículos comerciales responsables con el medioambiente

(Contenido 302-4, contenido 302-5 y contenido 305-5)

bofrost* reafirma su compromiso con el medioambiente con la adquisición durante los últimos tres años de nuevos camiones menos contaminantes, de las marcas Mercedes Benz e IVECO, como parte del plan de renovación de flota de vehículos comerciales.

Ha venido sustituyendo una flota aproximada de 30/40 vehículos anualmente con una vida útil estimada de nueve años. Además, la compañía ha puesto en marcha un proyecto piloto para incorporar coches eléctricos en la flota de bofrost*. En 2024 ya disponemos de dos vehículos 100% eléctricos, con el objetivo, si el resultado sale

óptimo, de su implementación en el equipo de captación a nivel nacional. A su vez, estamos tratando una nueva iniciativa para dar un paso más en nuestro compromiso sostenible, una prueba piloto con un camión Mercedes 100% eléctrico. Con esta iniciativa la empresa da un paso más hacia el frente en su camino hacia la sostenibilidad, ya que a través de este tipo de proyectos se consiguen mejoras que aportan a la entidad valor económico, social y medioambiental, para contribuir al bienestar a corto, medio y largo plazo.



3. Digitalización: Proyecto papel

La empresa se adapta a las oportunidades tecnológicas que ofrece el mercado, al nuevo perfil profesional que existe en el mercado y a la búsqueda de la optimización de los tiempos de trabajo y mejora de la eficiencia operativa de sus procesos, adquiriendo así, además, un mayor compromiso con el medioambiente **(Contenido 103-2 referente a Transformación digital)**.

- bofrost* se compromete con la transformación digital con el objetivo de conseguir una mayor optimización del tiempo, pero también para minimizar el uso de recursos y por tanto, adquirir un mayor compromiso con medioambiente el uso de recursos y por tanto, adquirir un mayor compromiso con medioambiente.

- Se ha invertido en software para incluir el proceso de facturación electrónico, ahorrando de esta forma el consumo de papel, sensibilizando de forma continua a empleados.
- Se utiliza el portal del empleado para su autogestión y automatización de la información, aportando eficiencia operativa.

Además, cada año bofrost* se esfuerza por reducir el consumo de papel a través de la reducción del tamaño o volumen de las comunicaciones oficiales que se realizan, como catálogos o folders. Durante el último ejercicio hemos disminuido el uso de papel de 6,3 toneladas a 2,1 toneladas, contribuyendo a la disminución del uso del papel.

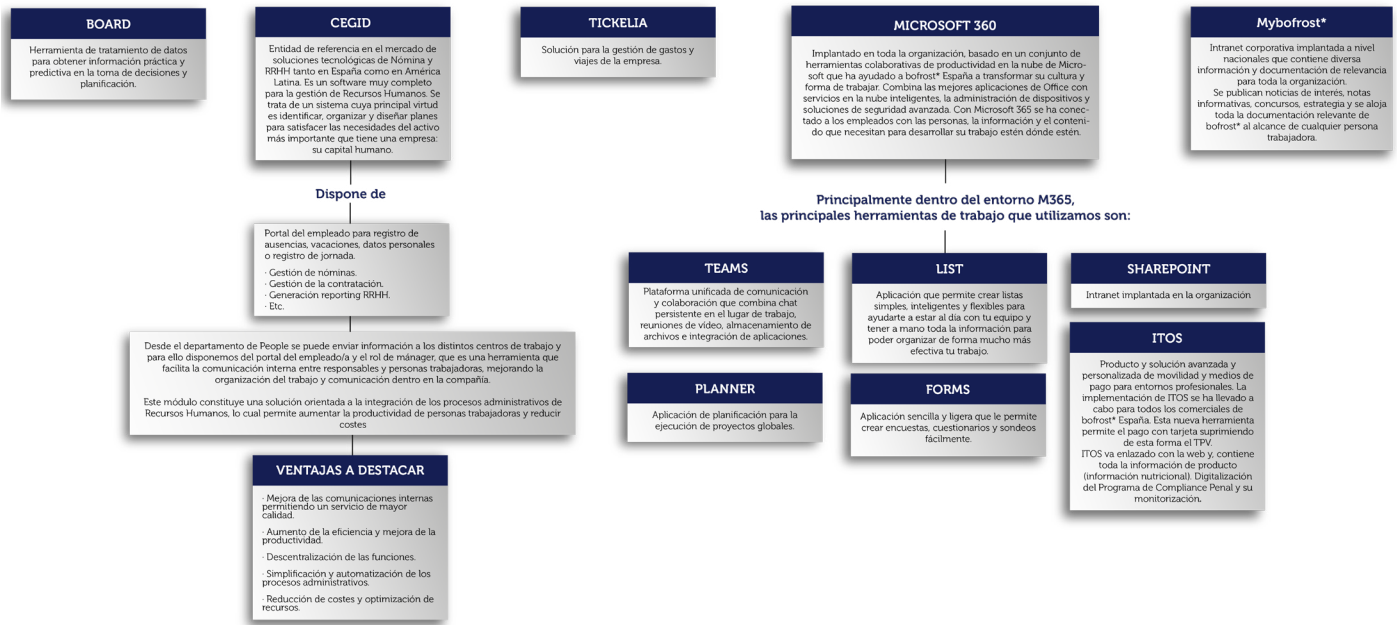
Transformación digital

En bofrost* nos hemos adaptado a la nueva era digital y ya hemos notado la mejora y la optimización de nuestro tiempo, así como el apoyo de estas herramientas colaborativas al modo de teletrabajo.

Gracias a los proyectos ejecutados en fase de implantación, así como los previstos en el futuro, ha permitido a bofrost*

España poder adaptarse a los cambios con rapidez y seguir con la firme apuesta por la digitalización y política de papel 0.

Los proyectos implantados a lo largo del periodo objeto del informe han sido los siguientes:



4. Proveedores sostenibles

(Contenido 308-1)

Todos los proveedores deben cumplir el Código de Conducta de bofrost*, S.A.U., que debe ser objeto de expresa aceptación y compromiso de cumplimiento por parte de proveedores y de cualquier tercero que contrate con la Sociedad. Con relación a su compromiso ambiental, bofrost* prioriza proveedores de producto que tengan la certificación ISO 14001 Medioambiental o equivalente.

bofrost* incrementa el número de proveedores que cuentan con instrumentos de RSC o Sostenibilidad en su estructura. Se debe conocer si las empresas con las que trabaja o nuevas empresas con las que colaborarán tienen su propio comité de RSC, ejercicios de transparencia,

cómo es la empresa, cómo afrontan las crisis o problemas que puedan surgir.

Por ello, se realiza un mayor conocimiento de los nuevos colaboradores, medida pensada para conocer y potenciar que las empresas con las que trabajamos tengan sus instalaciones provistas de energía verde o renovable, de forma que sea beneficioso para la huella de carbono de la cadena de valor de la organización. De igual manera, se conoce si los proveedores hacen uso de vehículos de bajas emisiones.

5.Consumo de agua, energía y combustible (GRI 302-1 y 302-4)

En este apartado se describen las diversas iniciativas que bofrost* ha implementado para disminuir el consumo de energía, agua y combustible. Así, la compañía no solo contribuye a un mundo más sostenible, sino que también genera ahorros económicos.

En el siguiente grafico se puede observar el consumo realizado por la compañía en los meses de nuestro ejercicio, siendo el consumo total de 16.617.141 kWh

Consumo energético

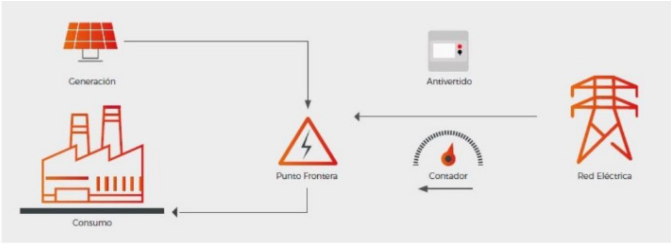


Siendo conscientes del impacto medioambiental que puede conllevar este consumo de energía, desde bofrost* tenemos el compromiso de estudiar y valorar cuantitativamente las emisiones de CO2 generadas y evaluar sus alcances y riesgos en la sociedad. De este modo, se ha realizado una estimación del cálculo de las emisiones de CO2 que se generan a la atmósfera a partir del consumo energético realizado

Consumo eléctrico		
	kWh	Factor de emisión
	IBERDROLA	IBERDROLA
2024-2025	16.617.141,39	0,040
		Emisiones de CO ₂
		744.471,6824

Cabe destacar que, de cara a los próximos años, la compañía está trabajando con una plataforma denominada Leadity para el cálculo ágil y exhaustivo de estas emisiones, pero, debido a la gran complejidad que conlleva la estimación de estas emisiones y su alcance, actualmente se está centralizando a través de la matriz en Alemania. Si bien, recientemente hemos comenzado nosotros a realizar los cálculos.

bofrost*, en su línea de empresa responsable, ha instalado placas solares en las sucursales con el objetivo de abastecer con energía renovable las cámaras refrigeradoras. Se optimiza el consumo asociado a la flota de bofrost* mediante la instalación de equipos fotovoltaicos. El ahorro total de este ejercicio ha sido un 16.3% en estas instalaciones. Entre las que ya tienen implementados los paneles fotovoltaicos podemos citar las delegaciones de Sevilla, Jaén, Granada, Mérida, Córdoba y Torremolinos.



Por otro lado, se han desarrollado nuevos equipos de frío en camiones y cámaras. Así, se persigue una mayor eficiencia energética a través de sistemas de frío más eficientes y menos contaminantes, que cuentan además con una menor carga de gas. bofrost* también reduce el consumo de electricidad de las cámaras frigoríficas mediante la instalación de antecámaras, con puertas y equipos de temperatura, ahorro de energía y protección en producto. (RD 552/2019). Se evita la entrada de aire caliente y húmedo exterior a través de las puertas durante su apertura. Con ello, se reduce entre un 5% y un 8% el consumo.

Otra medida que bofrost* lleva a cabo para el ahorro de energía son los equipos de Telegestión, que optimizan el consumo eléctrico y la vida útil de equipos frigoríficos. Junto a ello, la instalación de sistemas de roll container optimizan el almacenamiento. Adaptando las cámaras a sistemas de Roll, se lleva a cabo una menor producción de frío, mantenimiento y costes asociados.

Además, con la incorporación de temporizadores de horarios de carga de camiones, se reduce el consumo eléctrico y se optimiza el tiempo de consumo de la flota de bofrost*. También se regula el consumo a través de la colocación de baterías de las instalaciones por sistemas con energía reactiva. Con baterías condensadoras se aprovecha la energía reactiva, un tipo de energía generada por el funcionamiento de algunos aparatos eléctricos, como motores o transformadores, que utilizan bobinas para transformar la energía en campos electromagnéticos.

Es decir, la “energía reactiva” es energía que no calienta como la activa y es devuelta a la red por la penalización económica, ya que obliga al dimensionado de las líneas y trasformadores de la red de distribución.

Transporte y combustible

Otra de las medidas llevada a cabo ha sido la mejora de eficiencia de las rutas de transporte optimizadas para la distribución, reduciendo así la distancia recorrida sin comprometer la integridad de la cadena de suministro, lo que se traduce en ahorro de tiempo y energía, y una mayor precisión en los tiempos de entrega. Esta disminución en el kilometraje ha mejorado notablemente la puntualidad

en la entrega de mercancías, facilitando una mejor organización en la recepción de las delegaciones.

	Km realizados			Factor de emisión	Emisiones de CO ₂
	Días de Tour	Nº Km	Km / DT		
2023 - 2024	95.633	13.859.887	144,9	2,505	3.575.850,846
2024-2025	90.316	12.892.087	142,744	2,505	3.294.677,94
TOTAL	185.949	26.751.974	287,644		

Como podemos observar en la tabla de arriba se han comparado los periodos 2023-2024 con el periodo de tiempo 2024-2025, en cuanto a días de tour que han realizado nuestros vendedores, los kilómetros que se han realizado y finalmente se ha realizado el cálculo de las emisiones de CO2 generadas. Podemos apreciar que las emisiones de CO2 han disminuido en este caso en torno a un 9.68% aproximadamente.

Además, la reducción del peso de carga en los camiones, que ahora es un 12% menor, ha llevado a un consumo de combustible más eficiente. En el ejercicio 2024/2025 se ha realizado un consumo de 1.894.674 L de Diesel. Por otro lado, en el ejercicio 2023/2024 se realizó un gasto de 2.818.191 L de Diesel. En conjunto, estas optimizaciones y el trabajo coordinado de nuestras delegaciones se reflejan en un funcionamiento más sostenible y eficaz de nuestra red de distribución.

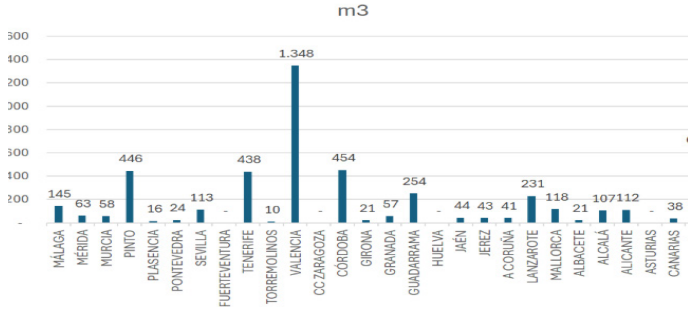
Del mismo modo que con la energía eléctrica, hemos estimado el cálculo de las emisiones de CO2 producidas a partir del consumo de este combustible fósil.

	Total consumo combustible		Factor emisiones	Emisiones de CO ₂
	Litros	Kilómetros		
2023 - 2024	2.818.191	13.859.887	2,505	7.059.568,46
2024-2025	1.894.674	12.892.087	2,505	4.371.628,31
TOTAL	4.563.352	26.751.974		11.431.196,76

Como se puede observar en la tabla, las emisiones de CO2 a la atmósfera han disminuido en torno a un 7% aproximadamente con respecto a las emitidas en el ejercicio pasado. Cabe mencionar que contamos con una herramienta de centralización de los pedidos denominada Slim Stock, que ayuda a reducir el sobrestock en las delegaciones y minimizar las mermas.

Consumo de agua

Para el consumo de agua, hemos procedido a extraer los datos que nos reportan las facturas mensuales de las diferentes sucursales que tiene bofrost*, concretamente, el consumo medido en m3.



Es destacable mencionar el elevado consumo que se observa en la sucursal de Valencia, cuyo repunte es debido al fenómeno fortuito de la Dana ocurrido en el mes de octubre, que supuso unas pérdidas elevadas en el conjunto de la sucursal.

Apostamos por la reducción en el consumo de este recurso gracias a los objetivos de sostenibilidad implantados en la compañía, y una gran concienciación y sensibilización del personal en todas y cada una de las sucursales. De este modo, no solo ayudaremos a preservar un recurso ecosistémico tan importante, sino que también repercute en la economía de la empresa, disminuyendo de esta forma los gastos a los que debe hacer frente.

Sostenibilidad

bofrost* ha dado un gran paso también en este bloque medioambiental, solicitando la adhesión a la iniciativa Lean & Green, que certifica las medidas de emisiones y el compromiso con la reducción en el marco del Plan de Sostenibilidad, de forma que la certificación funcione como un fin último de varias de las medidas ya dispuestas por la organización; desde el cálculo de la huella de carbono a medidas de reducción como son la instalación de plantas de autoconsumo, la optimización de rutas o de tiempos de consumo.

Para los cálculos de emisiones de CO2 que venimos reportando a lo largo del documento se ha empleado la siguiente tabla de factores de emisiones, para la cual se han extraído los datos del MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico).

FACTORES DE EMISIÓN				
	Fuente emisora	23-24	24-25	
Fuga de gases refrigerantes	R-449A	1.504	1.504	kg CO ₂ /kg
	R-404A	4.728	4.728	kg CO ₂ /kg
Electricidad	Iberdrola (Clientes SAU)	0,040	0,040	kg CO ₂ /kWh
Fuentes móviles	B7 (N1)	2,505	2,505	kg CO ₂ /kWh

Desde bofrost*, pretendemos involucramos de forma tanto activa como pasiva en la persecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y tratar de comenzar a implantar una economía circular en la que no exista el residuo. Además de los ODS, bofrost* se encuentra altamente volcado en la creación y persecución de sus propios objetivos internos, tanto referente a sostenibilidad como a responsabilidad social.

bofrost*



Salud y Bienestar

GRI 3-3, 403, 404 y 406

1. Seguridad, salud y bienestar

(Contenido 405 y contenido 3-3, Salud y Seguridad en el trabajo)

Para bofrost* es prioritario cuidar de las personas en todas sus dimensiones, por ello, uno de sus objetivos es cuidar la salud de las personas trabajadoras que integran la organización y convertir su entorno de trabajo en un lugar confortable y seguro, convirtiéndose en un ámbito importante la mejora continua y permanente de las condiciones de trabajo.

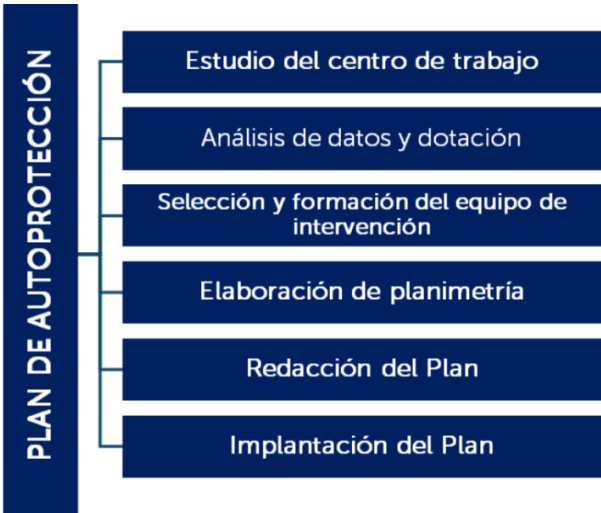
Las personas sujetas al Código Ético de la empresa deben de respetar en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la organización y asegurando que los integrantes de los equipos realizan sus actividades en condiciones ideales de seguridad. Los próximos objetivos del área de Prevención y Bienestar Laboral son:

Los próximos objetivos del área de Prevención y Bienestar Laboral son:

- Renovar el certificado de superación de la auditoría legal del sistema de gestión de seguridad y salud de bofrost*
- Reducción de los índices de accidentabilidad y absentismo laboral en los colectivos donde existe mayor incidencia..
- Realización de las encuestas de riesgos psicosociales de nivel avanzado en todos los centros de trabajo de Grupo bofrost*.
- Revisión y adecuación de los planes de autoprotección de todos los centros de trabajo de bofrost* en España.

En el Grupo bofrost* la gestión en materia preventiva se disecciona siguiendo el siguiente esquema:

- bofrost*:



- Para velar por la seguridad y salud del personal cuenta con un área específica en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), creada desde marzo del 2016 y compuesta por dos técnicos superiores de prevención de riesgos laborales, con la misión de convertir la prevención en parte esencial de la cultura y estrategia de la empresa, siendo esta una organización socialmente responsable y que desea cuidar de todas las personas trabajadoras. bofrost* cuenta con un organismo encargado de analizar y debatir cuestiones relacionadas con esta materia, es el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, integrado por empresa, representación social y expertos que asesoran a ambas partes en materia preventiva (ver apartado 1.9.3 Comités de Gobierno).
- En marzo de 2017 se constituyó el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de carácter propio de bofrost* (SPP), el cual asume dos especialidades preventivas: seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada. Su número de registro en la Consejería de la Junta de Andalucía es el P17/00730.
- Las otras dos especialidades: higiene industrial y medicina del trabajo, están concertadas externamente con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) de Quirón Prevención.
- Pasados doce meses desde la constitución del SPP, bofrost* realizó la primera auditoría legal del SPP con AENOR, quien acreditó satisfactoriamente la implantación a nivel organizacional y productivo de los requerimientos en materia de prevención.
- Durante el año 2022, bofrost* fue sometida a nueva auditoría legal por la entidad certificadora Applus+, quien acreditó que bofrost* tiene capacidad suficiente para alcanzar los objetivos en materia de seguridad y salud laboral, atestiguando una correcta adecuación entre la realidad de la empresa y los procedimientos, medios y recursos requeridos y disponibles para realizar las actividades. Dicha auditoría legal tiene validez por cuatro años, debiendo realizarse nuevamente en el año 2026.
- Cabe señalar que, una vez se incorpora una nueva persona trabajadora a su puesto de trabajo, se gestiona una cita con el servicio de prevención ajeno, para que realice un reconocimiento médico de carácter inicial adecuado al puesto de trabajo.

- Además de todo lo anterior, dependiendo del trabajo a desarrollar, se informará y formará a la persona trabajadora sobre el/los equipo/s de protección individual que deberá utilizar diariamente para realizar su trabajo en las mejores condiciones, con ánimo de garantizar su integridad física, siempre y cuando sea/n necesario/s y no se hayan podido ofrecer medidas de seguridad colectiva.
- Periódicamente, las personas trabajadoras asisten a sesiones formativas en materia de prevención de riesgos relacionada con sus respectivos puesto de trabajo, de manera que siempre estarán actualizadas sobre cualquier temática o variación que pueda afectarle en el desempeño de este en las mejores condiciones de seguridad.
- Se realizan formaciones específicas en materia de actuación en caso de emergencias, así como de primeros auxilios para las personas trabajadoras que componen las brigadas de emergencias y equipos de intervención en cada centro de trabajo de Grupo bofrost*.
- En la sociedad **Lo Bueno Directo Servicios de Venta (LBDSV)**, perteneciente al grupo bofrost*, destacar lo siguiente:
- Su modalidad preventiva está externalizada a través de Servicio de Prevención Ajeno (SPA), mediante contrato con el servicio de prevención de riesgos laborales Quirón Prevención, debido a que, por su volumen de personas trabajadoras, no es obligatorio que constituya un servicio de prevención propio.

Tanto bofrost* como LBDSV cuentan con un mismo sistema de gestión preventiva, basado en la metodología OHS, compartida por el Servicio de Prevención Propio de bofrost* (en adelante SPP) y el ídem ajeno Quirón Prevención. Por lo tanto, las diferentes compañías se benefician, entre otras cuestiones, de un mismo sistema de gestión de formación inicial mediante el Campus Online de Quirón Prevención, la posibilidad de acceder de forma gratuita a la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos, así como a diferentes informes técnicos (informe de condiciones materiales del centro de trabajo, comprobaciones anuales de la instalación eléctrica de puesta a tierra, etc.) e higiénicos (evaluación de las condiciones termo higrométricas de cada uno de los centros del Grupo)

La entidad reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, conforme a lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Esta medida se encuentra **integrada de forma expresa en el convenio colectivo de aplicación**, lo que refuerza su cumplimiento efectivo al formar parte del marco normativo laboral de la organización.

Dicha inclusión garantiza su aplicación generalizada, así como su seguimiento a través de los canales habituales de representación laboral. El convenio recoge las condiciones y límites de uso de herramientas digitales, asegurando el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, y contribuyendo de forma efectiva a la conciliación de la vida personal y profesional del personal.

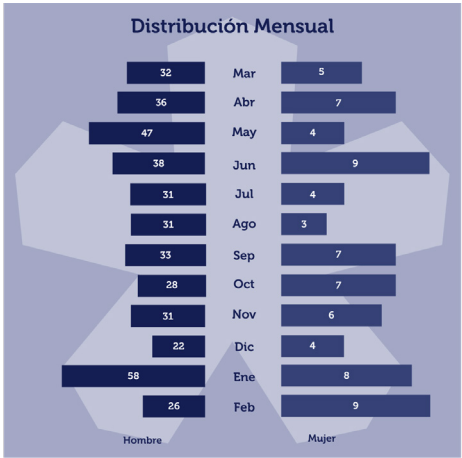
En bofrost*, el SPP se encarga anualmente de impartir acciones formativas en materia de PRL, adaptando los formatos de cada acción (presenciales, online e híbridos), los contenidos específicos a cada puesto de trabajo y a aquellas cuestiones que estén causando una mayor incidencia en seguridad y salud laboral durante ese período. Adicionalmente, realiza visitas de evaluación y comprobación a cada centro, como parte del sistema de gestión de la PRL de bofrost*.

En LBDSV, como se ha mencionado anteriormente, es Quirón Prevención quien se encarga de formar a las personas trabajadoras y visitar cada centro de trabajo anualmente, elaborando la documentación preventiva que posteriormente es supervisada y analizada por el área de Prevención y Bienestar Laboral de bofrost*.

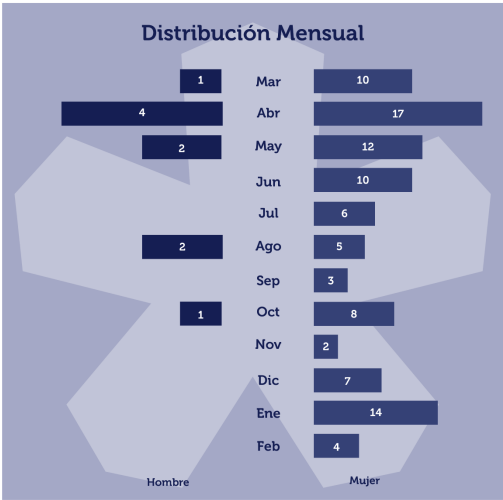
Dicha área también se encarga de coordinar a todo el personal técnico y médico asignado de Quirón Prevención a nivel nacional, velando porque en cada uno de los centros de trabajo de la organización se estén respetando los protocolos internos entre ambas compañías, así como para garantizar los estándares de seguridad y salud definidos en la Política de Prevención de Riesgos Laborales a los que se ha comprometido la Dirección de bofrost*.

A continuación, se muestran los datos agregados sobre los procesos de incapacidad temporal separados empresa (bofrost* y Lo Bueno Directo Servicios de Venta) y género, extraídos de la base de datos disponible en la pataforma online de "Mutua Fremap", durante el ejercicio económico 2024-2025. Se muestran agrupados mensualmente (Contenido 403-2):

bofrost*:



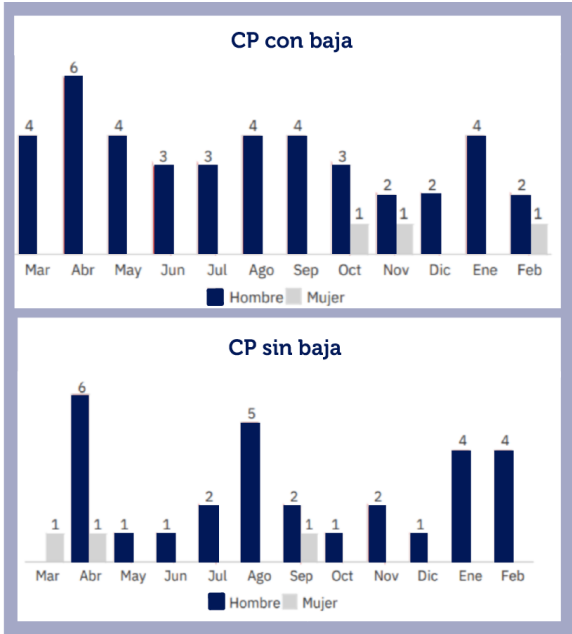
LBDSV:



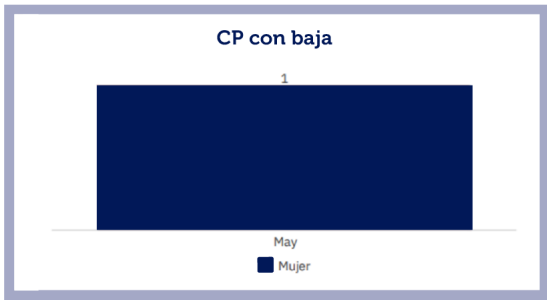
Otra de las funciones es la de realizar investigaciones en cada accidente de trabajo (que conlleven o no baja médica), producidos en bofrost* España, proponiendo medidas preventivas que impidan que vuelva a ocurrir o que reduzcan la probabilidad de que se vuelva a producir el siniestro.

A continuación, se muestran los **informes de accidentabilidad** separados por **empresa y género** y extraídos de “Mutua FREMAP” (**Contenido 403-2**):.

bofrost* (Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2024 a febrero de 2025)):



LBDSV Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2024 a febrero de 2025)::



Auditoría reglamentaria del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de bofrost* S.A.U. (2022-2026):

Durante el mes de junio de 2022, se llevó a cabo la 2ª auditoría legal del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de bofrost*, tras la realizada en el año 2018. Dicha auditoría se llevó a cabo por parte del equipo auditor de Applus+ y tuvo, entre otros, los siguientes objetivos:

- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo que dispone la normativa general y específica que sea de aplicación, en función de los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar la actividad preventiva y los recursos, propios o concertados, de que dispone el empresario y la manera en que están organizados o coordinados.
- Evaluar la eficacia de sistema de gestión.
- Evaluar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos.

El despliegue de la auditoría conllevó la realización de visitas presenciales a diferentes centros de trabajo de bofrost*, como fueron sus servicios centrales en Villafranca de Córdoba y las sucursales de Córdoba, Dos Hermanas (Sevilla) y Guarromán (Jaén) y contó con la participación activa del personal responsable de cada centro, así como de la representación legal de las personas trabajadoras de bofrost*.

La certificación emitida por Applus+, de ámbito nacional y aplicación para todos los centros de trabajo, concluye que el sistema de gestión de seguridad y salud implantado en bofrost* es suficiente y cumple con las obligaciones establecidas en la normativa vigente.

Obtención del distintivo de empresa saludable. bofrost* S.A.U. ha sido reconocida en junio de 2024 por el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (en adelante ISBL) como la primera empresa saludable en España en obtener este distintivo. Este logro es el resultado de un esfuerzo continuo y dedicado por parte de toda la organización liderando diversas iniciativas para promover un entorno laboral seguro y saludable, a través de Prevención y Bienestar Laboral.

El distintivo del ISBL refleja nuestro compromiso con la salud y el bienestar de nuestro personal trabajador, integrando políticas de salud en nuestra estrategia empresarial y asignando los recursos necesarios para su implementación. Hemos llevado a cabo una autoevaluación exhaustiva en áreas clave como la estrategia saludable, la gestión de la salud y seguridad, y la gestión psicosocial, demostrando nuestra capacidad para identificar y abordar los riesgos laborales de manera proactiva.

El personal ha sido formado en liderazgo saludable, promoviendo un entorno de trabajo positivo y ejemplar. Además, hemos implementado programas de promoción de la salud, así como una comunicación interna efectiva y accesible sobre temas de salud y bienestar.

Fomentamos políticas de equidad, diversidad y conciliación de la vida laboral y personal, asegurando un entorno inclusivo y justo para todo el personal trabajador. Apoyamos a nuestros empleados mayores con programas que promueven su salud y productividad, y promovemos la felicidad y el bienestar emocional a través de programas de reconocimiento y actividades recreativas.

Este distintivo no solo reconoce nuestros esfuerzos actuales, sino que también nos motiva a seguir mejorando y a mantener nuestro compromiso con la salud y el bienestar de todos nuestros colaboradores. La labor de seguimiento y trabajo constante del área de Prevención y Bienestar Laboral ha sido fundamental para alcanzar este reconocimiento, demostrando nuestra dedicación a crear un entorno laboral que prioriza la salud y la seguridad

Unión a la asociación Mandatum

En el mes de febrero la compañía unió lazos con la asociación Mandatum, con el propósito de fomentar y promover el carácter estratégico de la seguridad & salud laboral en las organizaciones.

bofrost* se une, así, a otras compañías como COX, Moeve, Navantia, Acciona, Amazon, Persan, Cosentino, Axion, González Byass, Atalaya Mining, Ayesa, Grupo Mp, De Prado, Greening, Zelestra, Grupo MAS, Elmya, Magtel, Metro de Sevilla o Lightsourcebp, que ya forman parte de Mandatum.

En bofrost*, el bienestar de las personas es una prioridad, y esto se refleja en nuestro Plan de Sostenibilidad 2030. Este compromiso se traduce en iniciativas como asistencia psicológica gratuita para todo el equipo, un portal de beneficios corporativos y políticas de flexibilidad horaria para favorecer la conciliación laboral, entre otras acciones.

bofrost* primera empresa en España en conseguir el Distintivo de Empresa Saludable del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral



Pie de foto: Agustín Sánchez-Toledo Ledesma (Director ISBL), José María Fontebosa (CEO bofrost*), Roberto Carlos Ruiz (Director de Personas de bofrost*), José Quesada (Responsable de Gestión Laboral, Prevención y Bienestar bofrost*) y Rafael Heredia

2. Flexibilidad y conciliación

El compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por bofrost*, S.A.U., para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras incluye la promoción de un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal y familiar.

Por ello, entre nuestros objetivos se encuentra fomentar, dentro del ámbito organizativo de la empresa, el equilibrio entre la vida personal y profesional, adaptándose, en la medida de lo posible, a las situaciones y circunstancias personales y familiares de todas las personas trabajadoras que forman parte de la organización, a través de planes de acción específicos que promueven flexibilidad y adaptación de la jornada, permisos de conciliación, teletrabajo en los colectivos donde sea posible y jornadas adaptadas a unos máximos horarios en el canal de venta.

Otras medidas llevadas a cabo

bofrost* cuida de sus empleados en todo lo posible. Por ello, toma otras medidas como las que se detallan a continuación:

- Se realiza un análisis de benchmarking a las contrataciones de equipos de protección individual. Se realizan tests y comparativas entre los diferentes equipos de protección individual para asegurar la incorporación de la evolución de la técnica en la protección de las personas trabajadoras. El objetivo de esta medida es renovar los equipos de protección individual para mejorar la calidad de los equipos y potenciar la reducción de la siniestralidad con la mejora adquirida.

- Se elaboran recomendaciones de consumo saludable y responsable para los clientes de bofrost* y su entorno, creando recomendaciones en función de las diferentes tipologías de clientes, con dietas personalizadas y potenciando la seguridad alimentaria, y las propiedades saludables de los alimentos ultracongelados para una alimentación sana y saludable. Además, bofrost* cuenta con distintos certificados que validan la seguridad alimentaria y productos aptos para distintas necesidades dietéticas, los cuales se detallan más adelante en este mismo documento, en el apartado de "Calidad y seguridad alimentaria".
- También, todas las personas trabajadoras de bofrost* cuentan con el programa BH Bienestar. El objetivo principal del programa BH Bienestar es brindar apoyo a todas las personas que componen bofrost* en la superación de dificultades emocionales y personales,

garantizando su bienestar y felicidad no solo en el entorno laboral, sino en los distintos ámbitos de su vida. Este programa ofrece una variedad de servicios para atender las necesidades individuales de cada persona. Entre ellos, se incluyen sesiones individuales de asistencia psicológica gratuita, brinda la oportunidad de asistir a sesiones de coaching personalizado, que permiten crecer y desarrollar tanto las competencias personales como profesionales y ofrece una amplia gama de programas de salud y bienestar.

Por otro lado, ya se está trabajando en la adhesión a la red europea de empresas saludables, con el objetivo de estar incorporados en 2025 a la REES mediante la declaración de Luxemburgo, que defiende aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.



bofrost*



Impacto Socioeconómico

GRI 3-3, 404, 405, y 406

1. Selección de talento

En el competitivo panorama empresarial actual, en bofrost* hemos asumido el compromiso de desarrollar una estrategia integral de gestión del talento que garantice la presencia de profesionales cualificados y comprometidos en nuestras operaciones. Conscientes de los desafíos que implica atraer, seleccionar y fidelizar al talento adecuado en un entorno en constante cambio, hemos diseñado una serie de iniciativas que abordan cada una de estas etapas de manera proactiva y eficiente.

Nuestra estrategia para el ejercicio 2024-2025 se centra en tres pilares fundamentales: atracción, selección y fidelización del talento. Cada uno de estos pilares es esencial para asegurar que contamos con el equipo humano necesario para impulsar el crecimiento y la innovación en nuestra empresa, así como para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en el camino.

Atracción y Selección del Talento: Comenzando por la atracción del talento, entendemos la importancia de posicionar a bofrost* como un empleador de elección en el mercado laboral. Para lograr esto, hemos desarrollado una estrategia de employer branding que busca destacar nuestra cultura organizacional, nuestros valores y nuestro compromiso con el desarrollo profesional y personal de nuestro personal. A través de una variedad de canales de comunicación, incluyendo redes sociales y ferias de empleo, buscamos transmitir una imagen auténtica y atractiva de lo que significa formar parte de nuestra empresa. Reconociendo la importancia de posicionarnos como empleador de elección, hemos desarrollado una serie de recursos audiovisuales que ofrecen una visión auténtica de la experiencia laboral en bofrost*. Estas narrativas visuales han sido diseñadas para capturar la esencia y el espíritu de quienes conforman nuestra familia profesional, proporcionando una ventana transparente a la cultura, los valores y las máximas de liderazgo que sustentan nuestra organización.-

Además, seguimos implementando sesiones informativas previas al proceso de selección en nuestros canales comerciales, como autoventa, telemarketing y expansión, con el objetivo de ofrecer a las candidaturas una visión detallada de nuestra organización, sus valores y sus oportunidades de crecimiento. Estas sesiones no solo sirven para informar a los candidatos y candidatas sobre lo que pueden esperar al unirse a nuestro equipo, sino que también nos permiten establecer un contacto directo y transparente con ellos, lo que contribuye a crear una relación sólida y duradera desde el principio. Se trata de la creación de un espacio virtual

integral para presentar de manera detallada nuestra organización, sus beneficios y condiciones laborales. Esta iniciativa no solo facilita una comprensión global de lo que representamos como empleador, sino que también optimiza nuestros tiempos de contratación estableciendo un canal directo para interactuar con potenciales candidaturas y responder a sus inquietudes de manera proactiva.

En cuanto a la selección del talento, nos esforzamos por identificar a los mejores candidatos y aseguramos de que cuentan con las habilidades y competencias necesarias para tener éxito en sus roles. Para lograr esto, hemos invertido en formación especializada para nuestro equipo de reclutamiento, así como en el desarrollo de procesos de selección más eficientes y efectivos. Nos basamos en entrevistas basadas en competencias, evaluaciones psicométricas y pruebas prácticas para evaluar el potencial de cada candidatura, que nos permiten tomar decisiones informadas sobre su idoneidad para el puesto.

Además, hemos fortalecido nuestra estructura de liderazgo comercial para mejorar la efectividad de nuestros procesos de selección. A través un acompañamiento técnico especializado derivado del seguimiento de nuestro programa formativo "Ideal Talent", capacitamos a nuestros líderes en aspectos clave como la identificación de talento, la evaluación de competencias y la comunicación efectiva con las candidaturas, lo que nos permite asegurarnos de que estamos contratando a las personas adecuadas para cada puesto y que están alineadas con nuestra cultura y valores organizacionales.

- **Fidelización del Talento:** Nuestro compromiso con el talento humano va más allá de simplemente reclutar a los mejores profesionales; también nos enfocamos en su desarrollo y crecimiento a largo plazo dentro de nuestra empresa. Con este fin, implementamos un exhaustivo **assessment** a nivel nacional dirigido a nuestra red comercial, con el objetivo de evaluar y reconocer el potencial interno de nuestros colaboradores.

En este proceso de evaluación, pusimos en práctica diversas técnicas de selección avanzadas, diseñadas para identificar no solo las habilidades y competencias técnicas de las candidaturas, sino también sus habilidades blandas y su potencial de liderazgo en el ámbito comercial. Utilizamos entrevistas por competencias, resolución de casos prácticos, role play y otras herramientas de evaluación para obtener una visión integral de cada individuo y su adecuación

a las distintas posiciones y responsabilidades dentro de la organización.

Este enfoque holístico no solo nos permitió identificar a aquellas personas con mayor potencial para asumir roles de liderazgo, sino que también facilitó los procesos de promoción interna, promoviendo el crecimiento y desarrollo profesional de nuestras personas trabajadoras. El hecho de que más del 90% de las posiciones de liderazgo en bofrost* sean cubiertas mediante procesos de promoción interna es un testimonio de nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento de nuestro talento interno.

Para las 72 candidaturas que participaron en el assessment, esta experiencia representó una oportunidad invaluable de autoevaluación y desarrollo personal y profesional. Fueron desafiados a demostrar sus habilidades y competencias en situaciones reales y a recibir retroalimentación constructiva que les ayudó a identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

Además, durante el ejercicio 2024-2025 hemos implementado un nuevo proceso de onboarding dirigido al personal de ventas, con el objetivo de facilitar su integración, optimizar su curva de aprendizaje y fomentar su compromiso con la compañía desde el primer día.

Este nuevo proceso de incorporación se estructura en diferentes etapas cuidadosamente diseñadas para asegurar una formación progresiva y completa:

Primera etapa: Durante los dos primeros días, participan en sesiones de formación en su delegación.

En esta fase, amplían sus conocimientos iniciales sobre la compañía, la cultura corporativa y el puesto de trabajo. Además, tienen la oportunidad de conocer y degustar nuestros productos, lo que refuerza su conexión con la oferta comercial que representan.

Segunda etapa: A continuación, durante dos semanas, los nuevos miembros acompañan al equipo de captación, donde aprenden, de forma práctica, las técnicas y procesos necesarios para generar nuevos clientes para la compañía.

Tercera etapa: Posteriormente, los nuevos talentos pasan a una fase de acompañamiento con personal tutor, quien les guía y forma en las funciones específicas de su posición, asegurando así una transmisión efectiva de conocimientos y buenas prácticas.

Además, a partir de su tercer mes en la empresa, tienen la oportunidad de seguir desarrollándose a través de la Universidad bofrost*. Aquellas personas que se desarrollan favorablemente en sus primeros meses participan en un curso presencial de 16 horas de duración en HQC, donde refuerzan los aprendizajes adquiridos en las fases anteriores y enriquecen su formación con nuevas competencias clave para su desempeño.

Este enfoque integral de onboarding no solo favorece una incorporación exitosa y un desempeño más rápido y eficaz, sino que también promueve el sentido de pertenencia, la motivación y el crecimiento profesional dentro de la organización.

2. Desarrollo de Talento (Contenido 404-2, Atracción y retención del talento y

Formación y educación)

El desarrollo del talento es un pilar estratégico clave para bofrost*, que apuesta decididamente por la formación y evolución continua de su equipo humano. En este informe se detallan los esfuerzos realizados durante el periodo 2024-2025 en la inversión en programas formativos, así como los logros alcanzados en esta área.

Compromiso con el Desarrollo

La Dirección de Personas, junto con toda la estructura de liderazgo, mantiene un firme compromiso con el crecimiento profesional y personal de los empleados y empleadas de bofrost*. Este compromiso se plasma en el plan estratégico de la compañía, donde el desarrollo del talento ocupa una posición central. La empresa ofrece

tanto programas formativos de incorporación como iniciativas periódicas diseñadas para fortalecer habilidades y potenciar capacidades en todas las áreas del negocio.

Adaptación Continua y Mejora

En un entorno cambiante, bofrost* revisa y adapta constantemente su oferta formativa para asegurar que su plantilla esté preparada para afrontar los desafíos del día a día. El plan de formación se estructura en torno a herramientas específicas y adaptadas a las necesidades de cada área, garantizando una capacitación eficaz y alineada con los objetivos estratégicos.

Logros del Periodo 2024/2025

Durante este periodo, bofrost* ha desarrollado diversas acciones formativas dentro del marco del Plan Anual de Formación, destacando las siguientes:

Líder Coach: programa dirigido a la estructura de liderazgo de servicios centrales y del área comercial. Incluye tres sesiones presenciales de tres días cada una (69 horas en total), además de tres sesiones individuales de coaching personalizado. Aborda competencias clave de liderazgo, el desarrollo de planes individuales y el uso de herramientas prácticas para su implementación.

Ideal talent: formación enfocada en procesos de selección, destinada al personal de liderazgo del área comercial.

Formaciones externas: se han impartido cursos personalizados, tanto individuales como grupales, en colaboración con especialistas externos para reforzar competencias técnicas mediante cursos, másteres y otras formaciones especializadas.

Formaciones por direcciones: cada dirección organiza anualmente sesiones formativas centradas en la mejora de la cohesión y las relaciones dentro del equipo.

Formaciones en ciberseguridad: coordinada por el equipo de IT, con foco en la concienciación y prevención de riesgos digitales.

Formaciones en herramientas ofimáticas (Excel y Powerpoint): destinada a mejorar la competencia digital del liderazgo comercial.

Formaciones en prevención de riesgos laborales:: coordinadas por PBL, complementadas con recursos del programa BH Bienestar, accesibles para toda la plantilla.

Formaciones a la estructura comercial: acciones de actualización impartidas por las distintas áreas de servicios centrales, dirigidas al equipo comercial.

Formación en idiomas: disponible previa nominación por parte del supervisor y según las necesidades específicas del puesto.

Formaciones para el desarrollo de la cultura corporativa y el liderazgo: se han puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a reforzar los valores y comportamientos alineados con la cultura corporativa de bofrost*. Estas formaciones, dirigidas al equipo de liderazgo de bofrost* abordan temáticas como la gestión del cambio, la inclusión de OKRs y el liderazgo inclusivo. Su objetivo es fomentar un entorno de trabajo colaborativo, responsable y coherente con la misión y visión de la compañía.

En la tabla adjunta, se muestra una media de las horas de formación por empleado que se han invertido en los diferentes cursos de formación desarrollados durante el ejercicio 24-25 por las distintas áreas de la compañía:

Nombre del curso	Número de personas	Total Horas	Media horas formación/empleado
Formación inicial PBL Comercial	263	526	2 horas
Formación inicial PBL SSCC	10	30	3 horas
Formación inicial PBL Camarista	5	20	4 horas
Formación periodica PBL	764	2.292	3 horas
Onboarding Personal de Ventas	42	588	14 horas
Idiomas	12	1.236	103 horas
Employer Branding y Reclutamiento 3.0	1	150	150 horas
Lider Coach sesión II	13	299	23 horas
Master Customer Experience Managment	1	30	30 horas
PIF	1	100	100 horas
Excel para gerentes básico	8	200	25 horas
Excel para gerentes intermedio	11	275	25 horas
Excel para gerentes avanzado	6	150	25 horas
Carretilla elevadora	1	6	6 horas
PPT para gerentes	30	750	25 horas
REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	1	15	15 horas
Perito Judicial en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1	160	160 horas
Técnico Profesional en Implantación de Planes de Igualdad en la Empresa	1	150	150 horas
CURSO PRESENTACIONES EFICACES ONLINE	1	20	20 horas
Experto en Gestión Laboral	1	100	100 horas
Planes de Movilidad de Empresas	1	20	20 horas
Formación para capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico	5	150	30 horas
Técnicas de venta de la captación a puerta fría a la gestión estratégica de clientela	30	480	16 horas
Excel para customer service	5	125	25 horas
PPT para customer service	5	125	25 horas
Lider Coach sesión III	14	322	23 horas
La cultura de bofrost: la receta que nos une	23	92	4 horas
Cómo gestionar la formación en tu empresa	3	12	4 horas
Estructura óptima de deuda y mejores prácticas en tesorería: optimizar la caja	1	7	7 horas
Formación de equipos	58	290	5 horas
TOTAL HORAS FORMACIÓN	1.318	8.720	10.038

Conclusión

La constante inversión en el desarrollo de las personas reafirma el compromiso de bofrost* con su principal activo: el talento humano. La Universidad bofrost* actúa como motor clave para el fortalecimiento de competencias y la

implantación de buenas prácticas en la gestión del talento. Gracias a este enfoque, la compañía consolida su posición como referente en el sector, con un equipo altamente capacitado y preparado para afrontar los retos del futuro.

3. Organizaciones e Instituciones Sociales (Contenido 2-28 y 413-1)

En bofrost*, entendemos que el desarrollo sostenible de la compañía no puede desligarse del entorno social en el que operamos.

Desde el área de Talento, mantenemos un compromiso activo con la sociedad a través de la colaboración permanente con distintas empresas, organizaciones e instituciones educativas y sociales. Consideramos que el trabajo conjunto es esencial para fomentar un mercado laboral más inclusivo, equitativo y dinámico.

Por ello, nuestras acciones se estructuran en dos líneas principales de actuación orientadas a facilitar la inserción laboral de diversos perfiles profesionales.

1. Inserción Laboral de Jóvenes: Siendo conscientes de las dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder a su primera oportunidad laboral, y del valor que la experiencia temprana aporta tanto al profesional como al tejido empresarial, desde bofrost* impulsamos acuerdos de colaboración con entidades educativas que permiten a estudiantes completar su formación a través de prácticas profesionales.

Este enfoque tiene como objetivo paliar uno de los principales retos sociales del mercado laboral actual: la falta de oportunidades para el talento joven cualificado.

Entre las entidades con las que colaboramos se encuentran:

- *Universidades:*
 - Universidad de Córdoba
 - Universidad Loyola
 - Universidad de Castilla-La Mancha

- *Centros de Formación Profesional:*
 - C.F.P. La Fuensanta
 - C.F.P. Poblenuo

- *Otros:*
 - Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo de la Junta de Andalucía

Estas alianzas permiten a los estudiantes adquirir competencias clave, integrarse en entornos laborales reales y aumentar sus probabilidades de empleabilidad en un mercado cada vez más competitivo.

2. Inserción Laboral de Personas en Riesgo de Exclusión Social: En paralelo, desde el área de Talento también trabajamos para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social. A través de convenios y colaboraciones específicas, cooperamos

con entidades sociales que desarrollan programas de orientación, formación e intermediación laboral. Las organizaciones con las que hemos establecido colaboración incluyen:

- Acción Laboral
- Caritas
- Córdoba Acoge
- Acción Contra el Hambre
- Cámara de Comercio de Córdoba
- FomentFormació
- Fundación Prode
- SOIB Mallorca y Menorca
- Ayuntamiento de Manilva
- Ayuntamiento de Huesca
- SINPROMI (Tenerife)
- Fundación ONCE
- Proyecto Hombre
- Direccionate (colabora con la Junta de Andalucía)

La naturaleza de estas colaboraciones puede variar en función de las necesidades específicas de cada entidad y del tipo de apoyo mutuo. Habitualmente, la relación se formaliza mediante un convenio marco de colaboración, al que se anexan acuerdos específicos para regular cada acción concreta.

Las principales tipologías de colaboración que desarrollamos son:

1. Inserción laboral directa:

- a. Remisión de candidaturas por parte de las entidades colaboradoras para su participación en nuestros procesos de selección.

- b. Desarrollo de programas de prácticas orientadas a la adquisición de competencias clave y experiencia profesional en entornos reales de trabajo.

2. Colaboración Formativa

- a. Participación del equipo de Talento en sesiones formativas con el objetivo de mejorar la empleabilidad de distintos colectivos.

- b. Destacamos, entre otras acciones, la participación activa en el Foro de Empleabilidad de la Escuela Internacional de Posgrados (EIP) y en la Fundación Adecco, donde nuestro equipo colabora en formaciones sobre técnicas de selección y entrevistas laborales.

Impacto y Compromiso

Estas iniciativas no solo contribuyen a fortalecer nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social corporativa, sino que también nos permiten enriquecer nuestro equipo con perfiles diversos, comprometidos y alineados con los valores de bofrost*.

A través de estas alianzas, reforzamos nuestra convicción de que el talento se encuentra en todas partes, y que ofrecer oportunidades laborales equitativas genera valor tanto para la sociedad como para nuestra organización.



4. Comprometidos con colectivos vulnerables y/ o en riesgo de exclusión social

En base al comportamiento ético que promueve bofrost* como organización, todos los integrantes deben actuar siempre velando por el mejor interés de la Sociedad, haciendo un uso adecuado de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan significar perjuicios.

- **Compromiso con el desarrollo sostenible ("Sostenibilidad en nuestra mesa").**
- **Salud y Seguridad de los consumidores.**
- **Aportar productos saludables y de la máxima calidad.**
- **Satisfacción del cliente.**

Este capítulo **contiene** los siguientes **temas materiales**:

- **Desarrollo de una política de responsabilidad social corporativa (RSC).**

bofrost*, SAU **fomenta** el **desarrollo económico y social** en España, a través de su **Política de RSC**, colaborando de diferentes formas:



Entidades que prestan especial atención a la capacitación de las personas más desfavorecidas como medio para alcanzar su independencia. Desde el departamento de RRHH se cuenta con la colaboración de numerosas **agencias de colocación** que ayudan a **conseguir personal con capacidades diferentes y/ o en riesgo de exclusión social**. De la misma forma, colaboran con **centros especiales de empleo**, empresas cuyo personal está **compuesto por personal de dicho colectivo**. Mediante esta colaboración se favorece la empleabilidad de los más vulnerables contribuyendo a la transformación del sector social.



Aldeas Infantiles: una de las apuestas de la familia Boquoi es la colaboración con entidades cuyo fin sea el de ayudar a niños y jóvenes que se encuentren en situación de vulnerabilidad. En bofrost* España, como extensión de esta filosofía, actualmente colaboramos con ésta ONG a través de la venta de calendarios solidarios en cada periodo de navidad, así como a través de las compras por parte de sus clientes de productos identificados en el catálogo de navidad con el logotipo de Aldeas Infantiles.

Donación Aldeas Infantiles
2023/2024: 31.807€; 2024/2025: 22.000€

Plan Familia: En colaboración con la Fundación Adecco existe un programa de orientación y asesoramiento para aquellos empleados de bofrost* que tienen hijos con discapacidad. Un equipo consultor de la Fundación, estudia cada caso y diseña un plan de acompañamiento e intervención personalizado que responde a sus principales necesidades en función de la edad, grado de discapacidad, su entorno familiar y social, así como su nivel formativo.



5. Donación de alimentos

BdR es una entidad social y medioambiental de voluntariado especializada en la reutilización de recursos y en el aprovechamiento alimentario. Gestionan ofertas de materiales, equipamientos y alimentos (frescos y cocinados) de empresas y organizaciones y los redistribuyen a entidades sociales que atienden a colectivos necesitados para reducir el desperdicio y fomentar la justicia social.

Uno de los proyectos que el BdR tiene en marcha es el denominado "Pont Alimentari", iniciativa que pretende reducir el despilfarro alimentario y fomentar la solidaridad. Este proyecto incluye:

- La diagnosis de los alimentos que se tiran en el sector de la distribución de alimentos al por menor, el catering y la restauración.
- La sensibilización en cuanto a la reducción del derroche alimentario y las propuestas de mejora.
- La creación de una red de interacción (Puente) entre empresas donantes y entidades receptoras.

bofrost* España viene colaborando como donante con esta iniciativa desde 2015, ascendiendo el importe anual donado en el periodo objeto del presente informe: **110.695,5€** siendo en el ejercicio fiscal anterior un importe de **168.681,62 €**.

Colaboraciones con la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL) .

bofrost* ha querido estar presente una vez más en el hogar de los más desfavorecidos, ofreciéndoles productos de primera necesidad.

Durante el ejercicio fiscal objeto del presente informe, bofrost* ha firmado un convenio con la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL), que agrupa a 54 Bancos de Alimentos repartidos por la geografía española, para la distribución de estos alimentos.

La importancia de la colaboración entre bofrost*, que cuenta con más de 30 centros logísticos distribuidos a nivel nacional y, dicha entidad, es más que destacable, ya que viene a reforzar la labor de FESBAL y la estrecha relación entre ambas entidades y los colectivos más necesitados.

Con esta aportación, se ha conseguido superar con creces la cuantía de otros años en aportaciones de alimentos y atenuar en la medida de lo posible los efectos de la marginación y de la pobreza, contribuyendo del mismo modo a paliar el desperdicio de alimentos en España y a llevar un haz de luz a aquellos hogares que más lo necesitan.

Hay que destacar que bofrost* vela por la seguridad, la integridad y la salubridad de todos los que la componen; y a su vez de todos aquellos que lo necesitan, cumpliendo de este modo con uno de sus grandes compromisos sociales, reforzando su apuesta por la responsabilidad social y corporativa, tanto dentro como fuera de la empresa.

A través de estas donaciones bofrost* potencia su compromiso solidario transmitiendo sensibilidad hacia los colectivos más desfavorecidos e impulsando distintas acciones en el ámbito de la RSC.

6. Evaluación social de los proveedores (Contenido 414-1)

Todos los proveedores deben cumplir el Código de Conducta de bofrost*, S.A.U., que debe ser objeto de expresa aceptación y compromiso de cumplimiento por parte de proveedores y de cualquier tercero que contrate con la Sociedad.

Toda empresa con la que la bofrost*, S.A.U. tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo previsto en el Código de Conducta, debiendo velar por el correcto cumplimiento del mismo por parte de la sociedad subcontratada. A estos efectos, no se subcontrata con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores, las disposiciones relativas a la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente.

Igualmente, no se contratará con ninguna empresa o será causa de terminación del contrato, el que la empresa subcontratada no esté dispuesta a ajustar su actuación al presente Código, salvo que ésta ya cuente con un Código de características equivalente al presente.

bofrost* selecciona a sus proveedores en base a criterios que demuestren su sensibilidad hacia la sociedad siendo así coherente con su compromiso social.

En base a las directrices internacionales de calidad y requisitos bofrost*, todos los proveedores deben cumplir en Código de Conducta donde se especifica que se debe dar prioridad a los proveedores que cuenten con el certificado de la Iniciativa de Cumplimiento Social de la Empresa (BSCI) o un estándar equivalente.



7. Plan de Igualdad (Contenido 405 y contenido 406)

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de bofrost*, S.A.U., nace en enero del 2019 y tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

Este plan de igualdad ha sido negociado y consensuado entre la parte social y la empresarial, incorporando medidas de acción positivas que ayudarán a hacer efectivo el principio de igualdad por razón de sexo.

Dentro de este plan de igualdad, se vela por el cumplimiento en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como evitar las situaciones de discriminación por razón de sexo, debiendo contemplar, para lograr este objetivo, medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, fomento de la conciliación laboral y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora de clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imperativo legal.

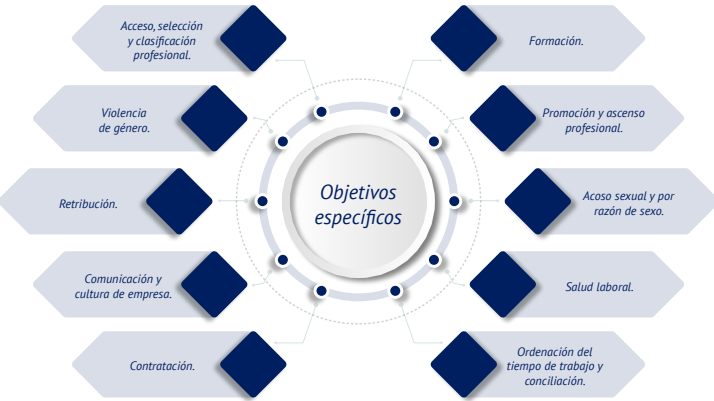
Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para bofrost* y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que bofrost* pueda abrir y/o adquirir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Para la elaboración de este plan, bofrost* ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la

contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



La responsabilidad que mantiene bofrost* en materia de igualdad en el ámbito laboral se basa en aplicar las mejores prácticas centrándose en los siguientes objetivos específicos de la imagen anterior.

Además, el Grupo bofrost* con el objetivo de garantizar unas mejores condiciones psico-laborales para todos sus trabajadores y trabajadoras, el 24 de abril de 2018, fruto de una actitud constructiva por la parte empresarial que se ha sumado a la sindical (UGT, CCOO y USO), se procede a firmar el "Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral". Con este tipo de acciones, bofrost* demuestra un fuerte compromiso con todas las personas que componen la organización, así como con las condiciones psico-laborales de cada una de ellas. En definitiva, la compañía pretende garantizar los derechos de las personas trabajadoras y establecer un entorno seguro y afable a favor de la igualdad y en contra del acoso laboral.

El protocolo desarrollado para la prevención del acoso laboral, es una declaración de principios que consiste en asumir el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral, velando para que las personas puedan trabajar en un entorno donde se salvaguarde el derecho a la dignidad, a la integridad moral y a la no discriminación.

Este protocolo establece las medidas para, por un lado, prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo y, por otro lado, dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular las personas que sean objeto de las citadas conductas.

El acoso en el trabajo, independientemente de la modalidad, es considerado como un riesgo psicosocial y, por tanto, se tienen que adoptar las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

El protocolo establecido en este ámbito pretende cubrir los siguientes objetivos:

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas, que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

Para determinar los comportamientos constitutivos de acoso y aquellos que no lo son, bofrost* ha atendido a lo previsto en el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, así como en la Guía Explicativa y de Buenas Prácticas para la Detección y Valoración de Comportamiento en Materia de Acoso y Violencia en el trabajo de la propia Inspección.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, bofrost*, S.A.U., ha divulgado este protocolo a través de los medios de comunicación de la compañía, que será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo que todo el personal se conciencie y se responsabilice en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a las personas trabajadoras y que sean humanizadoras.

Por lo tanto, facilita e impulsa las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundan en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

El procedimiento de actuación ante una posible situación que pueda desencadenar en un conflicto de acoso en el trabajo se produce con la activación de Protocolo de Acoso en el Trabajo, por la cual, en un plazo máximo de 7 días, se reúnen los miembros del Comité de Seguridad y Salud, quienes coordinadamente deben valorar la actuación a seguir a fin de intentar resolver de forma amistosa y consensuada la situación de conflicto.

El procedimiento se inicia con la recepción de una denuncia dirigido al Comité de Seguridad y Salud que lo trasladará a la Comisión de Investigación y tratamiento

de situaciones de acoso (CIAL). Una vez que se recibe la denuncia, se comunica a todos los miembros del Comité.

Desde el área de igualdad, se sigue avanzando hacia la igualdad real creando un entorno laboral libre de discriminación y seguro para todo el personal de bofrost*. Es por ello que durante el año 2021 se llevó a cabo el cierre de otra gran medida en este ámbito que es la firma de nuestro "Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación sexual".

Este protocolo ha sido consensuado en el comité de igualdad con el objetivo común de proteger los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral.

Tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras han adquirido el firme compromiso de fomentar un clima laboral libre de acoso poniendo en marcha todos los medios a su alcance para su prevención, reforzando así la cultura bofrost* y valores corporativos de la compañía orientados hacia el respeto de las personas trabajadoras que la integran.

Destacar que en bofrost* se han venido intensificando las negociaciones para la renovación del mencionado Plan de Igualdad y próximamente tendrá lugar la firma del II Plan de Igualdad que dará continuidad y fortalecerá las líneas de actuación que se han venido tratando durante este primer plan.

Existe una fase muy avanzada para su cierre final y a partir de marzo de 2024 nuestro reto es proceder a la firma del mismo, publicación en el BOE y puesta en marcha del conjunto de medidas fijadas para los próximos 4 años.

Por último, indicar que 12 de diciembre de 2022 se publicó en el BOE el Plan de Igualdad para la sociedad LBD, tras alcanzar un acuerdo satisfactorio empresa y RLPT, el cual tiene una vigencia de 4 años y cuyas medidas están siendo implementadas en la actualidad.





Calidad y Seguridad Alimentaria

GRI 3-3 y 416

1. Comprometidos con la pesca sostenible y cría responsable certificada

Pesca sostenible: con la expresión “Pesca o Acuicultura sostenible certificada”, bofrost* se refiere a la colaboración que mantiene con la pesca sostenible y cría responsable certificada a nivel mundial mediante los sellos MSC y ASC.

La sostenibilidad para bofrost* es una temática fundamental y por la que aboga en su día a día. Por este motivo, el etiquetado MSC y ASC de sus pescados hace de estos productos, artículos de calidad y respetuosos con el medio ambiente.

En bofrost* se considera primordial que la sostenibilidad sea un pilar fundamental en cada hogar, cuidando múltiples aspectos de nuestro día a día, destacando, por tanto, principalmente el consumo de alimentos saludables y teniendo en cuenta las premisas más importantes en temas de sostenibilidad.

Por lo tanto, la organización apuesta por una pesca sostenible a través de la cual se protege nuestros mares y su entorno, manteniendo el equilibrio entre lo natural y lo humano. Por este motivo, la empresa mantiene una colaboración con MSC a través de la cual muchos de sus productos son certificados con el sello azul. Una insignia que va mucho más allá de un simple sello, ya que esta certificación asegura que el pescado ofrecido en su catálogo ha sido extraído a través de una pesca sostenible y responsable.

La empresa es consciente de la importancia de una gestión pesquera eficaz, y que las labores de la misma tienen que ser llevadas a cabo con especial cuidado, facilitando así, que todas las especies que habitan en los mares se encuentren en buen estado y permanezcan en ellos de manera continuada. De esta manera, se protegerán todos los recursos marinos para nuestras próximas generaciones y para las futuras.



bofrost* cree firmemente en este proyecto y así lo refleja tanto en sus productos como en su plan de comunicación interno y externo.

- Productos con sello azul en bofrost*.

El objetivo que se persigue en bofrost*, con la venta de productos con el sello azul de MSC, es ayudar a mantener nuestros mares llenos de peces a la vez que ofrecen a sus clientes una alta calidad, que sumada a la concienciación ambiental hacen que sus productos sean perfectos en todos los sentidos.

Según MSC, cuando un consumidor elige productos con el sello azul está escogiendo productos del mar de captura salvaje cuyo origen puede seguirse hasta una fuente sostenible. Por lo tanto, con el fin de garantizar su confianza en la etiqueta, bofrost* cumple con las directrices internacionales sobre mejores prácticas y los estándares de la industria. El sello azul sólo se encuentra en pescado de captura salvaje. Los productos del mar procedentes de la acuicultura que llevan el sello verde de Aquaculture Stewardship Council (ASC) son también una buena alternativa, los cuales también se pueden encontrar en el catálogo bofrost*. Con estas ecoetiquetas se da un paso más hacia la sostenibilidad y calidad de los productos certificando no sólo su procedencia sino la exclusividad de los mismos.

En bofrost* se considera fundamental unirse a este tipo de acciones para poder luchar unidos por un mundo mucho más justo y sostenible.

Además, bofrost* cuenta con estándares, certificados y adhesiones que respaldan la calidad y la seguridad de los alimentos de bofrost*. Actualmente contamos con 13 productos MSC, con objetivo de incrementar este número de cara a los próximos años.

2. Política de calidad de bofrost* (GRI 416)

Garantía Natur*Frost:

Todos los productos bofrost* se elaboran con ingredientes que proceden de la naturaleza. Por ello se garantizan unos requerimientos de calidad que son, entre otros:

- Sin aromas artificiales.
- Sin ingredientes modificados genéticamente.
- Sin grasas hidrogenadas

Trazabilidad de procedencia:

En colaboración con los proveedores de confianza, se puede comprobar la procedencia y trazabilidad de todos los ingredientes que contienen los productos que comercializa bofrost*.

Garantía de sabor:

La principal prioridad de bofrost* es la satisfacción de sus clientes. Por ello, si por alguna razón un producto no satisface al cliente, bien por su sabor o por cualquier otro motivo, se cambia sin excusa. Podrá elegir cualquier otro producto o se le devuelve el dinero.

bofrost* free:

Los productos de la gama bofrost*free son productos aptos para personas intolerantes a la lactosa y celíacos o sensibles al gluten. Estos están certificados mediante el Sistema de Licencia Europeo (ELS o Espiga Barrada) y homologados a través de sus asociaciones miembros,



concretamente por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE).

Además de ofrecer productos sin lactosa y sin gluten, también desarrollamos opciones con un valor nutricional específico. Entre ellos, se encuentran productos como los de la línea "sweet life", que se caracterizan por una reducción en el contenido de azúcares.



APPCC:

Todas las filiales de bofrost* se rigen por los principios del sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control, el cual es un proceso preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria en la cadena de suministro.

Para el desarrollo del sistema APPCC se han seguido las directrices recomendadas por el Codex Alimentarius que consta de 12 operaciones, entre otras es: Formación de un equipo de A.P.P.C.C, elaboración de un diagrama de flujo o determinación de los Puntos Críticos de Control (PCC).

Durante el ejercicio 2023 se ha hecho una nueva actualización del APPCC debido a la actualización de los registros sanitarios de nuestras delegaciones por la incorporación de la nueva gama bofrost* Plus de productos refrigerados.

Risk Assessment:

Es un Sistema de Evaluación del Riesgo, físico, químico y microbiológico por producto existente en catálogo, y por proveedor. En el mismo, se dictan las medidas para minimizar y eliminar los riesgos identificados en la evaluación. Se hace un plan de análisis anual con los socios de producto y unos contraanálisis con un laboratorio externo acreditado.

ISO 22000:

La Norma ISO 22000 es un estándar desarrollado por la Organización Internacional de Normalización sobre la seguridad alimentaria durante el transcurso de toda la cadena de suministro. Tras unos exigentes requisitos y procesos de verificación, bofrost* es reconocido con la certificación de la norma ISO 22000. Con este certificado oficial la empresa quiere demostrar una vez más el compromiso con la calidad de sus productos, demostrando la seguridad de los procesos y sistemas de gestión de los alimentos.

Este certificado garantiza la inocuidad de los alimentos durante todas las fases que componen la cadena de producción hasta el cliente final, por lo tanto, refuerza en gran medida la seguridad y la tranquilidad de los clientes. Es la única manera de asegurar y garantizar la protección de los consumidores.

Como parte de nuestro compromiso en la mejora continua con la calidad de nuestros productos, contamos con una Política de Calidad, en la que se especifican los requisitos estratégicos de la dirección, nuestros principios fundamentales de la calidad y nuestros principales mensajes de comunicación.

bofrost* prioriza la selección de proveedores que cuentan con las certificaciones BRC e IFS de seguridad alimentaria.

Asociación Española de la Calidad (AEC)

Desde el mes de noviembre del 2020, bofrost* forma parte de AEC para continuar el camino hacia la innovación y mejora continua. Como pilar fundamental de la mentalidad de negocio del Grupo bofrost* se seguirá trabajando en la Calidad a nivel organizativo como motor de competitividad y sostenibilidad, en un espacio donde el personal se podrá formar, relacionarse y aportar e impulsar un sinfín de proyectos y contenidos. Desde AEC se apuesta por una calidad grande, abierta y transformadora que integra a todas las áreas de gestión y grupos de interés de las organizaciones y bofrost* se ha querido sumar a una de las comunidades empresariales de referencia en el impulso transformador de nuestra economía.



bofrost*



Buen gobierno

GRI 3-3, 207, 407, 414 y 418

1. Seguridad y protección de la información y la privacidad de los datos

(Contenido 3-3, Seguridad de la información y ciberseguridad y privacidad de los clientes)

En bofrost*, estamos plenamente comprometidos con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que define el marco normativo para la protección de los datos personales.

Entre los requisitos clave del RGPD que cumplimos, se incluyen: la obtención del consentimiento explícito de los titulares de los datos antes de proceder a la recopilación de sus datos personales; la limitación del uso de los mismos a fines específicos; la implementación de medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar su protección y seguridad; la garantía de los derechos de los titulares de datos a acceder, rectificar y eliminar sus datos personales; y la notificación inmediata a las autoridades pertinentes y a los titulares de los datos en caso de violaciones de seguridad.

Además, en bofrost* hemos desarrollado políticas y procedimientos claros y eficaces para la gestión de los datos personales, los cuales están en total conformidad con la normativa RGPD. Nos aseguramos de que todo nuestro personal reciba la capacitación adecuada en materia de protección de datos y de que se adhiera a las políticas establecidas. Contamos también con un Código de Conducta que establece principios éticos en relación con el manejo de la información y la protección de los datos personales. En su apartado titulado "Control de la información, confidencialidad y protección de datos personales", se establece que todas las personas sujetas al Código deben mantener el secreto profesional sobre la información no pública que conozcan en el ejercicio de su actividad profesional, independientemente de si esta información corresponde a clientes, empleados, directivos o terceros.

Este principio de confidencialidad se extiende al uso exclusivo de los datos e información para fines profesionales y limita su acceso a los empleados o profesionales que necesiten conocerla para los fines establecidos, prohibiendo su utilización para beneficios personales. Los datos relacionados con cuentas, estados financieros y la actividad de los clientes deben ser tratados con la máxima confidencialidad y solo pueden ser compartidos con terceros ajenos a la organización con el consentimiento expreso del cliente y conforme a los procesos legales pertinentes.

Como parte de nuestro compromiso con la protección de datos, durante el último ejercicio hemos llevado a cabo auditorías externas que han permitido verificar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos. Como resultado de estas auditorías, se ha confirmado que todas las medidas de seguridad técnicas y organizativas implementadas por bofrost* son adecuadas para garantizar y demostrar que el tratamiento de los datos personales cumple con el Reglamento (UE) 679/2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Estas medidas aseguran que se evitan los riesgos relacionados con la alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado a los datos. Por lo tanto, el nivel de cumplimiento de las obligaciones de seguridad respecto a las actividades de tratamiento de datos personales llevadas a cabo por bofrost* S.A.U. se considera razonablemente adecuado según los criterios de seguridad establecidos en la normativa vigente.

2. Negociación colectiva

(Contenido 407-1)

En base a los principios rectores recogidos en el Código Ético de bofrost*, las personas sujetas al mismo tienen que respetar los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones representativas de los trabajadores. Se debe mantener una relación basada en el respeto para favorecer la estabilidad laboral.

El diálogo social se lleva a cabo a través de la negociación colectiva y se materializa a través de distintos comités (ver apartado 8. Comités de Gobierno).

Para la totalidad de los empleados de bofrost*, a excepción del personal de alta dirección, cuya relación se rige por una normativa específica, existe un convenio colectivo para cada empresa (bofrost* y LBD), fruto de la negociación colectiva llevada a cabo por la representación empresarial y representación legal de los trabajadores, con el asesoramiento de las organizaciones sindicales.

En dichos textos articulados, se regulan las relaciones laborales y condiciones de trabajo aplicables al personal suscrito a los mismos ("Publicación BOE IV convenio empresa bofrost*" y "Publicación BOE III LBD").

3. Respeto por los derechos humanos

(Contenido 418)

Todos y cada uno de los miembros de bofrost*, S.A.U. están obligados a guardar un respeto escrupuloso de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos

Humanos de 1948, y de toda aquella normativa destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas.

4. Lucha contra la corrupción y el soborno

(Contenidos 3-3, 205-1, 205-2 y 205-3)

La integridad y conducta ética constituyen pilares fundamentales para garantizar la gestión responsable de cualquier compañía.

bofrost*, S.A.U. está plenamente comprometida con el cumplimiento de los principios éticos y toda la legislación y regulación vigente en las relaciones con sus grupos de interés y en todas las actividades que desarrolla.

Los miembros de los órganos de administración, directivos y todos los empleados de bofrost*, S.A.U. están sujetos al Código Ético o de Conducta definido en el ámbito de Compliance del Grupo. Una de las normas que se establecen en este marco y que se exige su obligado cumplimiento, es la Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo sobre debida diligencia y conocimiento del cliente.



5. Transparencia fiscal (Contenido 207)

- bofrost* España es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que realiza su actividad.
- Los impuestos que paga representan una parte significativa de la contribución económica que la compañía realiza a las comunidades en las que opera.
- Por ello, bofrost* España presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar la suma de impuestos que, de acuerdo a las normas y principios aplicables, resulte debida en cada territorio.
- bofrost* España tributa en régimen de consolidación fiscal.
- bofrost* España no hace uso de estructuras societarias ni de otro tipo con la finalidad de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada.
- Asimismo, la compañía no tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE bajo el enfoque de "falta de transparencia informativa".
- Resultados económicos 2024-2025:

Cifras económicas bofrost*, S.A.U.		
	2023-2024	2022-2023
Resultados antes de impuestos	-1.031.357,36	-33.383,66
Impuestos devengados	-47.020,23	-50.578,58
Resultado después de Impuestos	-1.078.377,59	-83.962,24
Pagos fraccionados y retenciones	89.203,55	186.182,04
Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	225.262,42	238.122,57
Subvenciones de explotación públicas recibidas en el año (GRI 201-4)	40.654,90	286.974,35



A través del programa de buen gobierno, bofrost* garantiza que la empresa se adhiera a prácticas legales y éticas, aspecto esencial para generar un ambiente de confianza para todo el equipo.

Para ello, durante el ejercicio 23-24 incorporamos algunas iniciativas, como son la formación en Compliance y

en Cultura Financiera, que contribuyen a alcanzar los objetivos propuestos de este programa.

El resultado fue todo un éxito, alcanzando un porcentaje elevado de participación y visualizaciones. De esta forma, todos los nuevos empleados/incorporaciones que acceden a la empresa, hacen dicha formación.

1

COMPLIANCE

Herramienta para desarrollar una cultura corporativa sólida y promover el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes. El compliance de la empresa hace referencia al conjunto de políticas y prácticas diseñadas para asegurar el cumplimiento de todas las leyes, normativas y estándares éticos aplicables a la industria y operaciones

A través de esta iniciativa, la compañía se asegura que los empleados/as siguen las prácticas éticas establecidas internamente, así como la legislación externa.

El objetivo principal es fomentar una cultura corporativa en la que todo el equipo sea consciente de la importancia del cumplimiento normativo y se comprometa activamente en su aplicación.

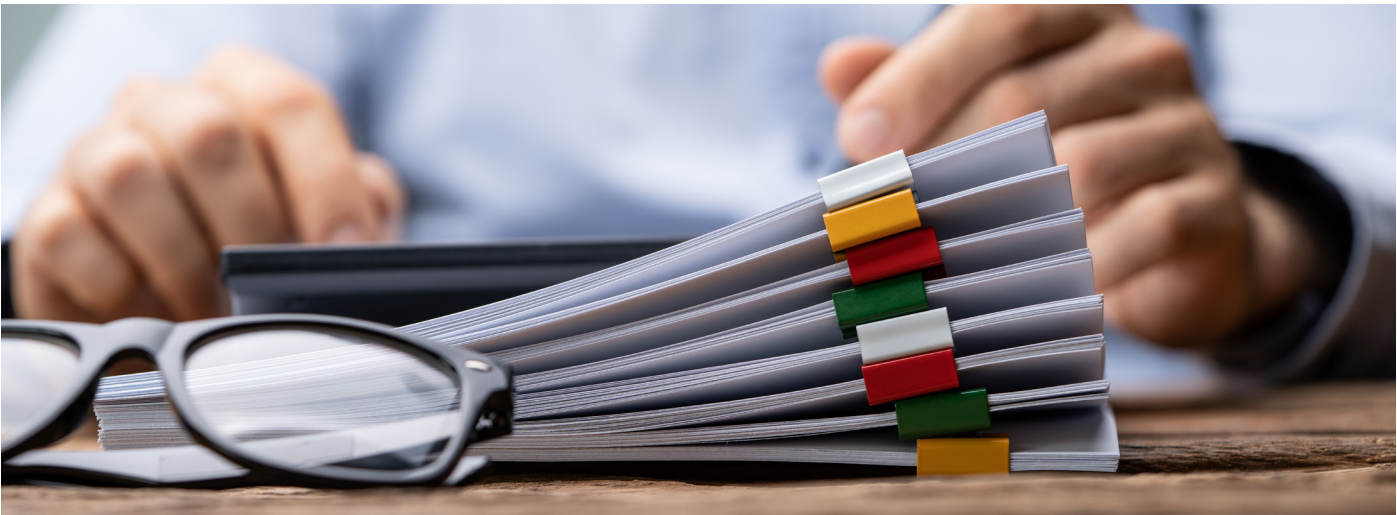
De esta forma, el 95% de la compañía ha realizado el programa.

2

CULTURA FINANCIERA

A través de este recurso, se aprende a gestionar conceptos financieros fundamentales. Consta de 6 vídeos formativos con los que se aprende a optimizar los recursos de manera eficaz, con un total de 790 visualizaciones.

Además, el pasado ejercicio bofrost* inició el proyecto del manual de gobernanza corporativa, sobre el que se está trabajando y que queremos lanzar en los próximos años..



bofrost*



Índice de contenidos

(Contenido 102-55)

Relativos a los principios para la elaboración del informe y contenidos generales.

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMI-SIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA
GRI 101: Principios para la elaboración del informe		Página 2.		✓
GRI 102: Contenidos Generales	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
	102-1 Nombre de la Organización.	Página 8.		✓
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	Página 11.		✓
	102-3 Ubicación de la Sede	Página 8.		✓
	102-4 Ubicación de las Operaciones.	Página 8.		✓
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	Página 2.		✓
	102-6 Mercados servidos.	Página 8.		✓
	102-7 Tamaño de la Organización.	Página 14.		✓
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	Páginas 24-27		✓
	102-9 Cadena de suministro.	Páginas 14 y 15.		✓
	102-10 Cambios significativos en la Organización y su cadena de suministro.	No se han producido cambios significativos durante el periodo cubierto en el informe.		✓
	102-11 Principio o enfoque de precaución.			✓
	102-12 Iniciativas externas.	Colaboración con MSC (Organización sin ánimo de lucro "Marine Stewardship Council"), para unirse a la pesca sostenible.		✓
	102-13 Afiliación a asociaciones.	Página 68.		✓
ESTRATEGIA				
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	Páginas 4 y 5.		✓
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	Páginas 4 y 5.		✓
ÉTICA E INTEGRIDAD				
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta.	Página 16. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		

	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	Páginas 16 y 18. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
GOBIERNO				
	102-18 Estructura de gobernanza.	Páginas 17 y 20.		✓
	102-19 Delegación de autoridad.	Página 17.		✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	Página 17.		✓
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 36 y 37.		✓
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Páginas 17, 18, 19 y 20.		✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	Página 17.		✓
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	Página 17.		✓
		Todos los integrantes de la empresa deben actuar siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la Empresa o sus clientes. Está directriz recogida en el Código de Conducta al que se encuentra sujeto el Grupo bofrost* también se tiene que aplicar a las relaciones que se mantengan con los clientes, proveedores o cualquier otro tercero. Las personas que tengan intervención en decisiones, evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad. Se deben evitar las relaciones de exclusividad. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		✓
	102-25 Conflictos de intereses.			
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.	https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		✓
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	En bofrost*, S.A.U. se promueve la igualdad de oportunidades en base a méritos de los procesos de selección y promoción.		✓
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	Página 40 y 41.		✓
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	Páginas 42-45.		✓
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 42-45.		✓
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	Página 42-45.		✓
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas.	Página 42-45.		✓
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	Página 42-45.		✓
	102-35 Políticas de remuneración.	Páginas 28-32.		
	102-36 Proceso para determinar la remuneración.	Páginas 28-32.		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
	102-40 Lista de grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	Página 18.		✓
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionadas.	Páginas 42-45.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES				
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Página 2.		✓
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.	Páginas 2 y 40.		✓
	102-47 Lista de temas materiales.	Página 40.		✓
	102-48 Reexpresión de la información.	Página 2 Se ha producido reexpresión de información.		✓
	102-49 Cambios en la elaboración de informes.	Página 2. Se han producido cambios porque es la quinta versión del informe (EINF) que bofrost*, S.A.U. elabora.		✓
	102-50 Periodo objeto del informe.	Página 2: Año fiscal (del 1 de marzo de 2023 al 29 de febrero del 2024)		✓
	102-51 Fecha del último informe.	Página 2.		✓
	102-52 Ciclo de elaboración de informes.	Anual.		✓
	102-53 Punto de contacto para preguntar sobre el informe.	Páginas 2 y 106.		✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	Página 2.		✓
	102-55 Índice de contenidos GRI.	Páginas 86-106.		✓
	102-56 Verificación externa.	Página 2.		✓

Relativos a los principios para la elaboración del informe y contenidos generales.

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
GRI 201: Desempeño económico	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	Página 66 y 67. bofrost* recibe financiación de FUNDAE para llevar a cabo sus actividades formativas.		
PRESENCIA EN EL MERCADO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
GRI 202: Presencia en el mercado	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	En bofrost*, S.A.U. se promueve la igualdad de oportunidades en base a méritos de los procesos de selección y promoción.		
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Páginas 40-45. Temas materiales.		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios prestados.		Información no disponible.	
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos.		Información no disponible.	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.		Información no disponible.	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
ANTICORRUPCIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 83. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos con la corrupción.	Página 70. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
GRI 205: Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Página 83. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se ha registrado información sobre incidentes de corrupción a través del canal de denuncias establecido por el Compliance Officer.	
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	La Empresa se obliga a actuar en el desarrollo de sus actividades de negocio de forma que se cumpla con lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, tanto nacional como comunitaria, y muy especialmente, se compromete a evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, son consideradas por el legislador como conductas prohibidas.		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
GRI 206: Competencia Desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se ha registrado ninguna sanción en materia de competencia desleal.	✓
MATERIALES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.			✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 301: Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.	Páginas 52 y 53.		✓
	301-2 Insumos reciclados.	Página 46. El papel utilizado para los catálogos tiene la certificación PEFC.		✓
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.	Páginas 48 y 49. Reciclado de envases (ECOEMBES)		✓
ENERGÍA				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 56 y 57.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la Organización.		Información no disponible.	
	302-2 Consumo energético fuera de la Organización.		Información no disponible.	
	302-3 Intensidad de la energía.		Información no disponible.	
	302-4 Reducción del consumo energético.	Página 54.		✓
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	Página 54.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
AGUA Y EFLUYENTES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 303: Agua	303-1 Extracción de agua por fuente.		No procede. Dada la naturaleza de la actividad que desarrolla bofrost*, S.A.U., no procede a realizar extracciones de agua.	
	303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.		No procede. Dada la naturaleza de la actividad que desarrolla bofrost*, S.A.U., este indicador no es relevante ya que no realiza captaciones de agua; el suministro de las oficinas se efectúa a través de la red local de abastecimiento de agua.	
	303-3 Agua reciclada y reutilizada.		No procede.	
BIODIVERSIDAD				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.		No procede. Ninguna de las instalaciones de bofrost*, S.A.U. se encuentra en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.		La actividad de bofrost*, S.A.U. no tiene impacto directo en la biodiversidad y en los emplazamientos en los que tienen presencia.	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	304-3 Hábitat protegidos o restaurados.		No procede. No es un indicador relevante para bofrost*, S.A.U. ya que la organización no afecta de manera significativa (ya sea mediante su presencia, vertidos u otros afectos) a hábitats protegidos o restaurados.	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.		No procede. Dada la actividad desarrollada por bofrost*, S.A.U. y la ubicación de sus instalaciones, no existen especies en peligro de extinción que se encuentren afectadas por las operaciones llevadas a cabo por la organización.	
EMISIONES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 56.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).		Información no disponible (se está centralizando a través de la matriz en Alemania y estamos todavía supeditados a su desarrollo. Está todo el grupo trabajando para ello con la plataforma "Leadity").	
GRI 305: Emisiones	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).		Información no disponible (se está centralizando a través de la matriz en Alemania y estamos todavía supeditados a su desarrollo. Está todo el grupo trabajando para ello con la plataforma "Leadity").	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).		Información no disponible (se está centralizando a través de la matriz en Alemania y estamos todavía supeditados a su desarrollo. Está todo el grupo trabajando para ello con la plataforma "Leadity").	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Información no disponible (se está centralizando a través de la matriz en Alemania y estamos todavía supeditados a su desarrollo. Está todo el grupo trabajando para ello con la plataforma "Leadity").	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI			✓
GRI 305: Emisiones	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	
	305-7 Óxidos de nitrógenos (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	
EFLUENTES Y RESIDUOS				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 306: Efluentes y residuos.	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino.		No procede. bofrost*, S.A.U. no realiza vertidos de agua desde ninguna de sus instalaciones.	
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.		No procede.	
	306-3 Derrames significativos.		No procede.	
	306-4 Transporte de residuos peligrosos.		No procede. bofrost*, S.A.U. no transporta, importa o exporta residuos peligrosos.	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.		No procede. bofrost*, S.A.U. no realiza vertidos de agua desde ninguna de sus instalaciones.	
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 52.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 307: Cumplimiento ambiental.	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se han registrado multas por incumplimiento de la normativa medioambiental.	✓
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 56.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	Página 56.		✓
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se han registrado impactos negativos en la cadena de suministro.	✓
EMPLEO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 40-45		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Páginas 24-27.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	bofrost* ofrece beneficios sociales a todos los empleados del Grupo, habiendo acordado con los proveedores colaboradores que sean extensivos a familiares de empleados.		✓
	401-3 Permiso parental.	Página 26.		✓
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 82.		✓
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	Los periodos mínimos de preaviso están de acuerdo con la legislación vigente y los convenios de bofrost* y LBD.		✓
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 60, 61 y 62.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 403: Salud Y seguridad en el trabajo.	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	Página 19.		✓
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	Página 62.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.		La actividad de bofrost* S.A.U. no presenta un alto riesgo de provocar enfermedades específicas.	
	403 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.		Información no disponible.	
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 64 y 65.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 404: Formación y enseñanza.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	Páginas 66 y 67.		✓
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Páginas 66 y 67.		✓
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 71-73. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad Bofrost).		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Páginas 71-73. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad Bofrost).		✓
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Páginas 28-32. Mediante el Plan de Igualdad definido para bofrost*, se garantiza la igualdad de retribución a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.		✓
NO DISCRIMINACIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 71-73. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad bofrost).		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Durante el periodo del informe del estado de información no financiera no se ha registrado ninguna denuncia de discriminación a través del canal de denuncias.		✓
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 82 y 83.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva.	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	Página 82.		✓
TRABAJO INFANTIL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	El Grupo bofrost* España se rige por las Directrices internacionales de calidad y requisitos bofrost*, que recogen según el Convenio de la OIT 138+182, que no se acepta el trabajo infantil. La edad mínima de empleados y trabajadores se rige por la legislación de cada país.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 71-73. Temas materiales.		✓
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	No procede. bofrost*, SAU no realiza actividades ni operaciones de este tipo. Desarrolla su actividad en España, por lo que no existen riesgos potenciales de incidencias de explotación infantil.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
		El Grupo bofrost* España se rige por las Directrices internacionales de calidad y requisitos bofrost*, que recogen según el Convenio de la OIT 29+109, que no se tolera el trabajo forzoso.		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Los productos que se hayan obtenido del trabajo forzoso u obligatorio serán rechazados por bofrost* y sus socios. El puesto de trabajo debe haber sido aceptado de forma voluntaria (incluyendo también el trabajo de los presos).		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 71-73. Temas materiales.		✓
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio.	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		bofrost*, S.A.U. no realiza actividades ni operaciones de este tipo. Desarrolla su actividad en España, por lo que no existen riesgos potenciales de incidencias de trabajos forzosos u obligatorios.	✓
EVALUACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 64.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 412: Evaluación de derechos humanos.	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.		Información no disponible.	✓
	412-2 Formación de los profesionales en políticas y procedimientos relacionados con derechos humanos.	Página 64. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.		Información no disponible.	
COMUNIDADES LOCALES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales		✓
GRI 413: Comunidades locales.	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.		No se reporta actualmente esta información.	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales – en las comunidades locales.		No procede. Los servicios ofrecidos por bofrost*, S.A.U. no tienen impacto negativo sobre las comunidades locales.	
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 64.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 414: Evaluación social de los proveedores.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	Página 80.		✓
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se han registrado impactos negativos en la cadena de suministro.	✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 82.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Durante el periodo del informe del estado de información no financiera no se han registrado reclamaciones relativas a la privacidad de los clientes.		✓
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en el ámbito social y económico.		Durante el periodo del informe del estado de información financiera no se han registrado multas por incumplimiento de la normativa.	✓
INNOVACIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 82.		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 42-45. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 66.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 66.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
PROPIEDAD INTELECTUAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	El Código de conducta marca que es un deber respetar la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Empresa en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos, equipos, manuales y videos, conocimientos, procesos y tecnología, "Know How", y en general todas las demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Empresa, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o la de terceros. Por tanto, su utilización se tiene que realizar en el ejercicio de la actividad profesional.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
TRANSFORMACIÓN DIGITAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 55.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
INFORMACIÓN FISCAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 40-45. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 80.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45 Temas materiales.		✓
207: Información fiscal	207-1 Enfoque de la política de impuestos.	Página 80.		✓
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos.	Página 80.		✓
	207-2 Compromiso con los grupos de interés y gestión de sus intereses en relación a los impuestos.	Página 80.		✓



Para solicitar cualquier aclaración sobre la información publicada o hacer alguna sugerencia en materia de sostenibilidad, la dirección de contacto es: finanzas.controlling@bofrost.es