

bofrost*

Estado de información no financiera consolidado 2022-2023

bofrost* España





Acerca de este Informe de Información No Financiera

Principios para la elaboración del informe (GRI 101)

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 los grupos de interés 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 102-53**).

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 2022-2023, que abarca el período comprendido entre el **1 de marzo de 2022** y el **28 de febrero del 2023** (**Contenido 102-50**).

Verificación, sellos y estándares

(Contenido 102-56)

La compañía ha decidido **verificar** el informe, a través de un **proveedor externo independiente**, para lo que ha contado con la firma Auditest, S.A.P.

La elaboración de este documento independiente, que forma parte del Informe de gestión consolidado de bofrost* y LBD a 28 de febrero de 2023, 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 102-46**).

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 cuarta versión que elabora bofrost* España. (**Contenido 102-48, 102-49, 102-51 y 102-54**).

07	CONTENIDOS GENERALES
26	GRUPOS DE INTERÉS
30	TEMAS MATERIALES
44	ECONOMÍA CIRCULAR
48	POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES
52	SALUD Y BIENESTAR
76	IMPACTO SOCIOECONÓMICO
82	CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
86	BUEN GOBIERNO
90	ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carta del Presidente (Contenido 102-14 y 102-15)

Es una satisfacción, poner a su disposición el Estado de Información No Financiera de bofrost España, correspondiente a nuestro ejercicio fiscal 2022-2023 (1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2023).*

Seguimos trabajando para aportar mayor transparencia sobre nuestro modelo de negocio a todos los grupos de interés y, por tanto, este año seguimos actualizando nuestro Estado de Información No Financiera.

El presente informe es, por tanto, el reflejo de nuestro compromiso en cuestiones Medioambientales, Sociales y relativas al Personal, así como en aquellas con las que contribuimos al desarrollo económico y de la Sociedad, iniciativas que reafirman nuestra firme apuesta por la sostenibilidad de nuestra actividad.

Gracias a la integración de la RSC y nuestra apuesta continua por la sostenibilidad en nuestra estrategia de empresa y operativa diaria, hemos podido adaptarnos y responder de forma rápida y anticipada ante situaciones imprevistas de gran impacto social y económico. El modelo de bofrost* España se basa en el convencimiento de que, para subsistir y ser rentables a largo plazo, las empresas deben ser sensibles y responder a las necesidades de su entorno.

Gracias al esfuerzo de todos y cada uno de los componentes del equipo de bofrost* España, hemos cerrado nuestro año fiscal con grandes resultados. La rápida implementación de todas las medidas de seguridad e higiene, la ágil reacción en nuestra cadena de suministro de productos y la gestión de un servicio excelente en tiempos muy difíciles han sido la clave de nuestro éxito. Me siento orgulloso de la eficacia demostrada, que ha hecho que nuestros clientes se encuentren seguros y satisfechos. Además, hemos logrado facilitar la vida a un mayor número de hogares gracias, en parte también, al buen desarrollo de la tienda online y su posterior eficiente gestión del reparto. ¡Todo un verdadero éxito por el que seguiremos apostando!

Los clientes nos siguen exigiendo que seamos responsables. Hemos vuelto a una nueva normalidad, pero lo hacemos con una necesidad de cambio. Continuamos con la responsabilidad de seguir manteniendo nuestra contribución a la sociedad y al entorno que está cambiando con acciones vinculadas al propósito de nuestra compañía. Sostenibilidad se convierte en prioridad.

El año 2020 se inició como una nueva década que está marcando una tendencia de cambios en el mundo. La gran sensibilidad social existente, en la actualidad, en materia medioambiental supone un pretexto para impulsar las iniciativas de consumo responsable y reciclado, invitando a clientes, proveedores y empleados, a sumarse a acciones llevadas a cabo por nuestra compañía.

Durante el ejercicio 2021-2022 (ejercicio anterior), en bofrost* se logró un nuevo hito consiguiendo la certificación ISO 22000, una norma internacional que define los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de seguridad alimentaria para asegurar la inocuidad de los alimentos a lo largo de toda la cadena de suministro desde el origen hasta la mesa. Esta certificación cuenta con una reputación mundialmente reconocida y avala la imagen de calidad de la empresa a la que se le otorgue, garantizando con ella la protección y satisfacción del consumidor aumentando así la confianza en ella y en sus productos.

Me gustaría destacar la consolidación de nuestra participación en el compromiso responsable en cuestiones sociales y relativas a nuestro personal con el impulso en palancas tales como la interiorización de nuestra cultura corporativa y liderazgo; desarrollo del talento, donde la Universidad bofrost* ha recuperado su actividad habitual; seguridad; salud y bienestar y diálogo social. Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dos de las grandes medidas recogidas en nuestro Plan de Igualdad.

En bofrost* continuamos apostando por el talento y por la creación de un marco estratégico que nos posicione en la línea de las nuevas tendencias en Recursos Humanos, resaltando las nuevas formas de trabajar y los procesos de transformación digital que hemos desarrollado en esta área, que nos permite enfrentarnos a los fascinantes retos y oportunidades que se avecinan en los próximos años.

El grado de implantación y el acierto de las acciones digitales realizadas han hecho que, en los últimos 6 años, hayamos crecido exponencialmente a nivel digital, afianzándonos en este último año como una marca reputada en las redes sociales. Todo este trabajo se ve reflejado en la paulatina consolidación de nuestra marca en las diferentes plataformas sociales.

En la dimensión social se ha trabajado de forma especial en el desarrollo de una política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en la que cabe destacar la colaboración con diferentes entidades sociales expertas, como Aldeas Infantiles y ADECCO (Plan Familia), favoreciendo conjuntamente la empleabilidad de los colectivos más vulnerables y/o aquel en riesgo de exclusión social;

así como el compromiso con el desarrollo sostenible aportando productos saludables y de máxima calidad en la mesa de nuestros clientes, y asumiendo una absoluta responsabilidad con la salud y seguridad de los consumidores.

La decisión de crear un Comité de Sostenibilidad surge de que las necesidades globales y la demanda de la sociedad están redirigiendo las políticas de las empresas hacia compromisos de sostenibilidad hasta ahora no 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, es útil realizar un estudio de escucha activa, a través de una encuesta, que permita avanzar hacia un compromiso con los grupos de interés (stakeholders).

Este nuevo Comité de Sostenibilidad se conforma 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 reunirán para trabajar en los objetivos marcados.

Todas aquellas acciones propuestas y llevadas a cabo dentro del Comité de Sostenibilidad deberán ser comunicadas a todo el personal de bofrost* España. De esta manera, cada una de las personas que conforman la empresa incluirán 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.

Seguimos sumándonos año tras año a la iniciativa de Marine Stewardship Council (MSC), donde los pescadores trabajan comprometidos con el medio ambiente, comprendiendo que solo podemos disfrutar de todo lo que el mar nos da cuidando sus recursos.

No obstante, creo que sigue existiendo un amplio rango de oportunidades de desarrollo de iniciativas en las cuestiones sobre las que trata este informe, por lo que me gustaría reflejar los proyectos en cartera que tenemos en fase de análisis para su implantación, con la finalidad de seguir contribuyendo con nuestro compromiso y responsabilidad como parte de nuestro ADN. Estos proyectos consisten en la implantación de nuevos sistemas de Co2 en las cámaras y la instalación de plantas de autoconsumo en sucursales de la compañía con las que conseguir un mayor ahorro energético y una considerable reducción de la huella de carbono.

Para el ejercicio 2023-2024, se presentan nuevos retos en materia de sostenibilidad, medioambiental, personal y social. Afronto 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, proveedores 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.

Expresar nuestro agradecimiento a los clientes y proveedores por su confianza y a todos nuestros profesionales por su talento, compromiso y dedicación. Su apoyo y compromiso son fundamentales para la consecución de nuestros objetivos.

El compromiso de todas las mujeres y hombres 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

Contenido GRI 102



1. Presencia internacional

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 2022 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, Holanda, Suiza, Luxemburgo, Bélgica, Francia, Italia, Austria, Grecia, Croacia y Eslovenia.



Cifras clave bofrost* internacional

2. bofrost* España

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. (**Contenido 102-1**).

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

La **sede principal de bofrost* S.A.U.** se ubica en **Córdoba** (**Contenido 102-3**), 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 (Contenido 102-4).

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.

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



3. Actividades, marcas, productos y servicios (Contenido 102-2)

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 percederos 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 cerca de 500 camiones repartidos en más de 35 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.

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 otro motivo, se lo cambian sin excusas. El cliente podrá elegir cualquier otro producto o bien se le hará la devolución del dinero.

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 este motivo se puede decir que la calidad de los productos bofrost* es la base de su éxito. Se garantiza una temperatura máxima de -18 °C desde el momento en el que se recolecta, pesa y/o elabora el producto, monitorizando la temperatura en almacenamiento, distribución y transporte hasta que llega a la puerta de tu casa.

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 cambio.
- Asesoramiento personalizado, presencial o telefónicamente.

- Un equipo de atención al cliente disponible de 9h a 21h.
- Promociones exclusivas.
- Pago cómodo, flexible y seguro, en el momento de la compra o en la entrega.



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.

4. Omnicanalidad

La principal forma de llegar a los clientes potenciales es a través del área de expansión, formada por más de 120 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 30 sucursales 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 ultracongelados y productos complementarios alimentarios comercializado 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 ultracongelados 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 ultracongelados y productos complementarios alimentarios 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 potenciales clientes, 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 reciente lanzamiento de un nuevo e-commerce y una nueva 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. ¡Todo un reto que acaba de empezar!



5. Cadena de suministro (Contenido 102-9)

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 marcadas internacionalmente, de calidad y requisitos de 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 las especificaciones exigidas.

Para lograr este objetivo, los "quality manager" 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 normas mínimas que son 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 dos 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:

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 los 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:

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 saben 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:

En cualquier época del año todos los productos se mantienen a la temperatura adecuada de máximo -18ºC.

Esto se puede verificar mirando el termómetro especial en el exterior de cada vehículo bofrost*.

Freshness-Plus:

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".

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*.

Certificado UVE:

Para poder cubrir todas las necesidades de consumo de los clientes, ofrecen una gama de productos para veganos, lacto-veganos y ovo-lacto-vegetarianos. Con este sello, se identifican todos aquellos productos que cumplen los criterios certificados por la Unión Vegetariana Española.

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 bofree 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:

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* tiene el orgullo de comunicar que recientemente ha sido 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 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.

8. Gobierno

Administración de la Sociedad.

(Contenido 102-18 ,102-19, 102-20, 102-23 y 102-24, 102-26)

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.

Comités de Gobierno

Se han definido comités del Directorio (Contenido 102-22), en los ámbitos más relevantes del ejercicio de sus funciones, con

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.

el objetivo de fortalecer y promover la cultura de cumplimiento, integridad y transparencia al interior de la Compañía.



COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
<p>Comité de cumplimiento o Compliance Officer.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía e independencia. • Facultades de seguimiento. • Capacidad de decisión. • Conocimientos sobre Compliance. • Honestidad e integridad. • Continuidad. 	bofrost* España	
<p>Comité de Dirección bo* growth.</p> <p>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*.</p> <p>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.</p>	bofrost* España	
<p>Comité de negociación colectiva.</p> <p>Funciones de negociación de todas las materias sociales/laborales que afectan al convenio colectivo del grupo bofrost* en España, tanto a la sociedad bofrost* (III convenio empresa) como a LBD (II convenio LBD). (Contenido 102-41)</p>	bofrost* España	
<p>Comité Intercentros.</p> <p>Órgano que se reúne trimestralmente para tratar todas las cuestiones que afecten a las relaciones laborales entre la parte social y empresarial.</p>	bofrost*	
<p>Comité Intercentros Madrid.</p> <p>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.</p>	bofrost*	

COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
<p>Comisión Paritaria. Su función principal es resolver las discrepancias interpretativas sobre las materias reguladoras en convenios.</p>	bofrost* España	
<p>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.</p>	bofrost* España	
<p>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.</p>	bofrost*	
<p>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. (Contenido 403-1)</p>	bofrost*	
<p>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.</p>	bofrost* España	

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

COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
<p>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.</p>	bofrost* España	
<p>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.</p>	bofrost* España	
<p>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, donde 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.</p>	bofrost* España	

Como novedad durante el ejercicio fiscal objeto del presente informe hay que destacar que se ha llevado a cabo 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 deberán ser comunicadas al resto del personal del Grupo bofrost* España. De esta manera,

Organigrama estructura central bofrost* España.

Los **servicios centrales** de bofrost* España, se componen de las siguientes áreas:

- **Administración:** transmite la imagen fiel de la compañía, ofreciendo información financiera útil, relevante, transparente y confiable para la toma de decisiones por parte de la Dirección, en el tiempo establecido. Profesionalizando, innovando y simplificando, en pleno desarrollo continuo en las áreas Fiscal-Mercantil-Tributaria-Contable.
- **Atención al cliente:** garantiza la información y la satisfacción de todos los clientes, siendo el canal de comunicación directo que hace llegar la voz del cliente a la organización. Enfocados en aportar un servicio de máxima calidad, que ayuda a obtener la visión global de la compañía.
- **Calidad:** garantiza el mantenimiento de los estrictos requisitos de calidad bofrost*, cumpliendo con la normativa de seguridad alimentaria en todas las etapas de la cadena de suministro, asegurando la cadena de frío y ofreciendo una atención personalizada a nuestros canales de venta y cliente final.
- **Controlling:** preserva la transparencia financiera en todos los procedimientos y procesos relativos al entorno comercial y estructura central, a través de una cuidada planificación y un seguimiento de la cuenta de resultados de la compañía y sus principales desviaciones. Es la brújula que marca el rumbo de los distintos canales de venta que la compañía ofrece.

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 2023.

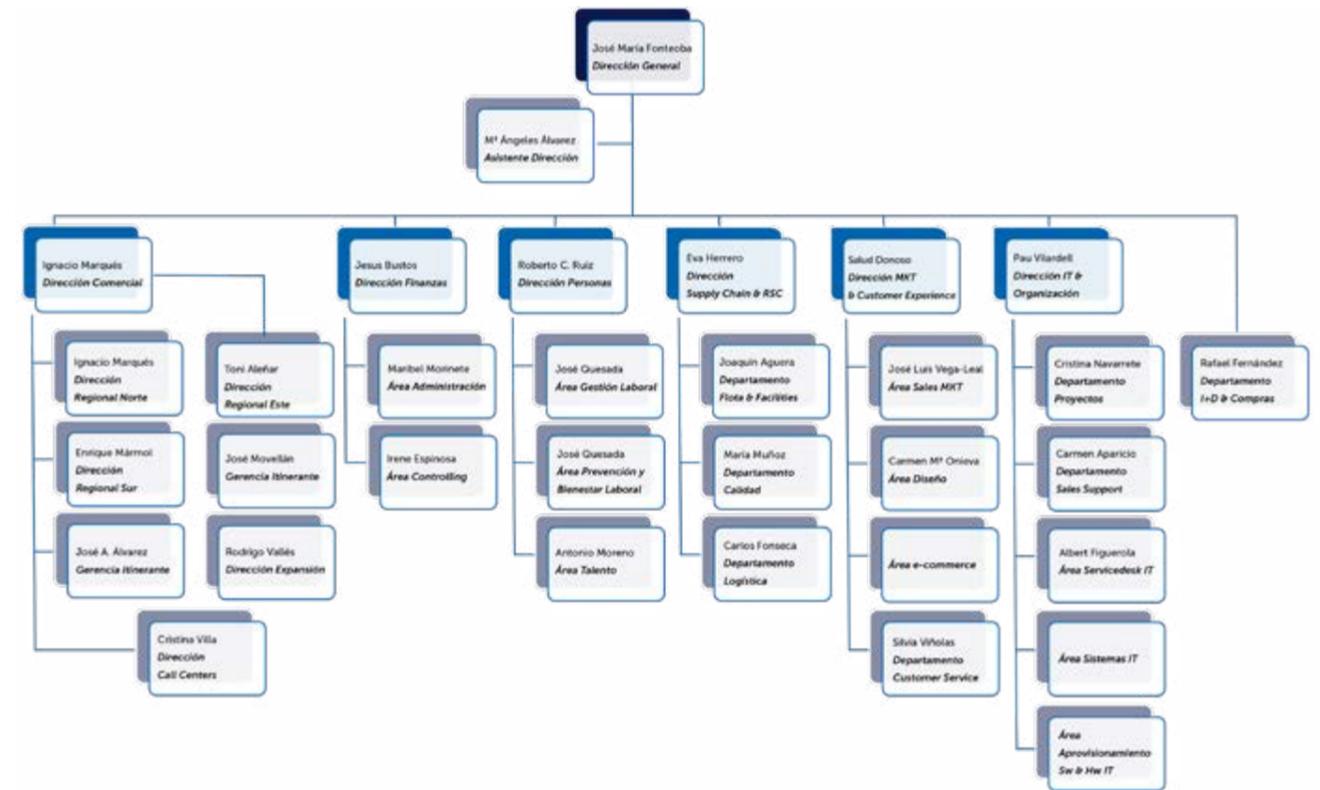
CEO	Finanzas (Controlling)	Flota & Facility
I + D (compras)	Logística	Marketing & Comunicación
Packaging & Quality	RRHH	RSC

- **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 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.
- **Recursos humanos:** ofrece respuesta de manera eficiente al capital humano, desde el ámbito de la

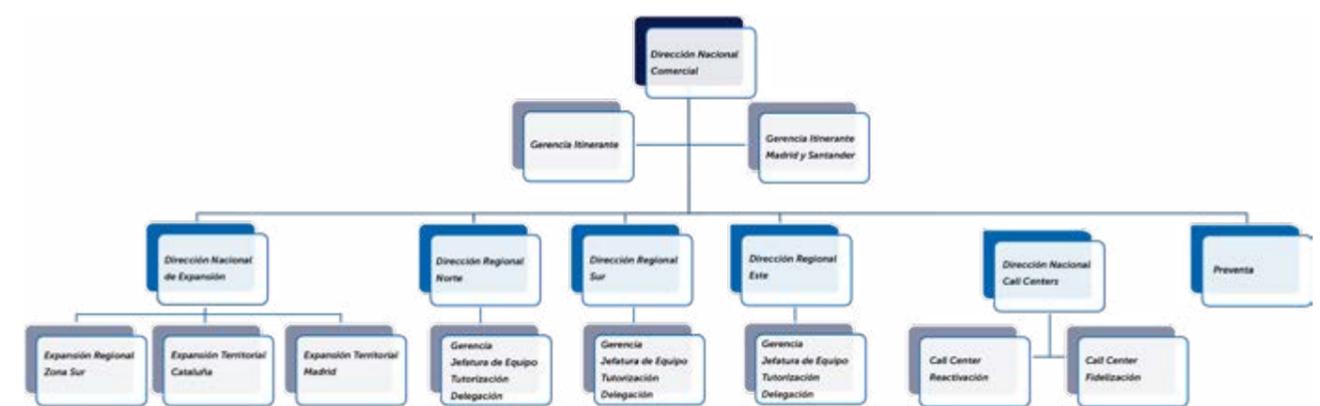
administración y gestión de personal, asegurando un desarrollo profesional óptimo, apostando firmemente por la promoción interna y fomentando la consistencia preventiva como parte de la cultura empresarial.

Construye el marco idóneo para las personas, atrayendo y fidelizando el talento, aportando soluciones innovadoras y de confianza y, fomentando un entorno socialmente responsable.

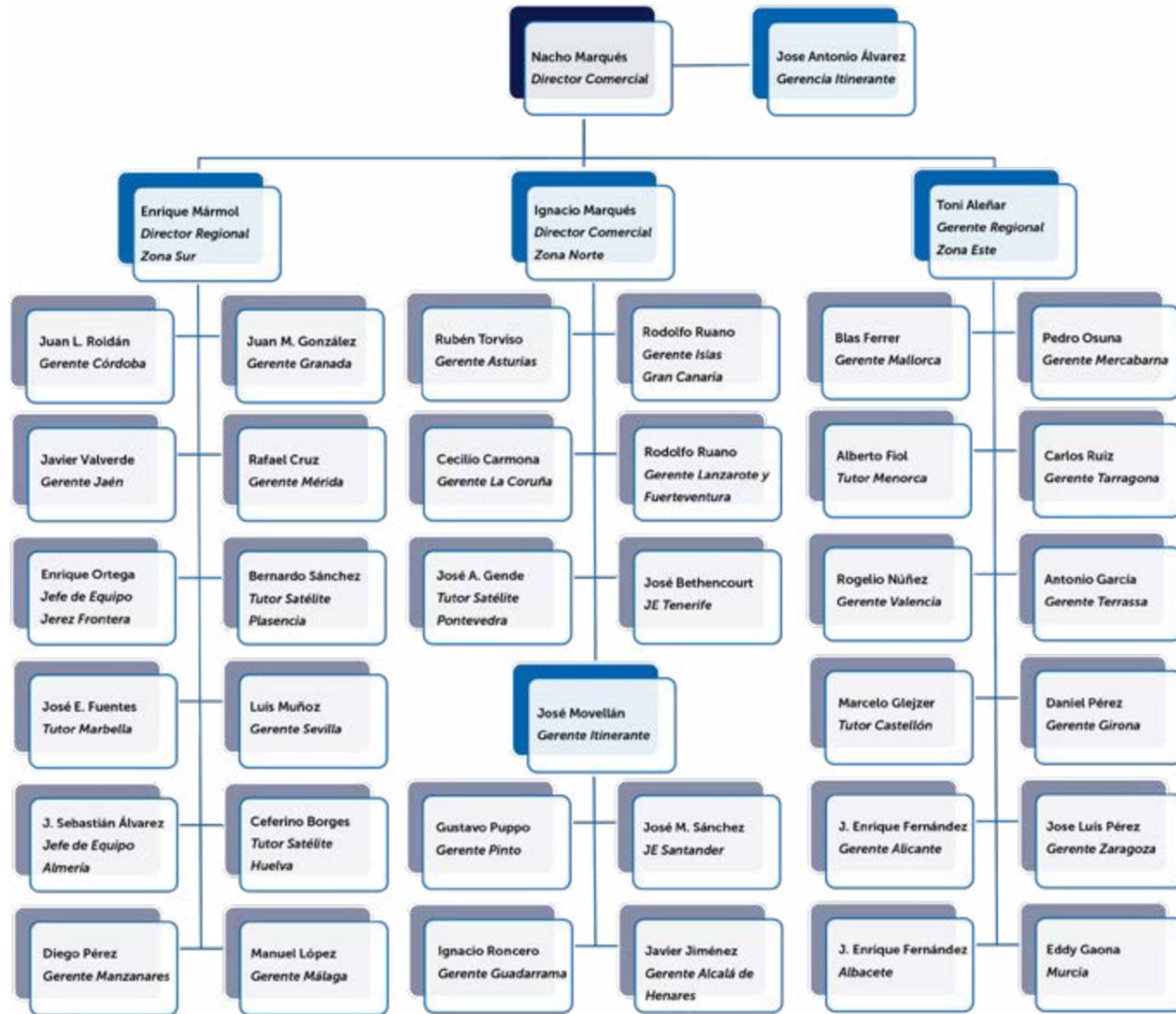
Estructura de liderazgo bofrost* España.



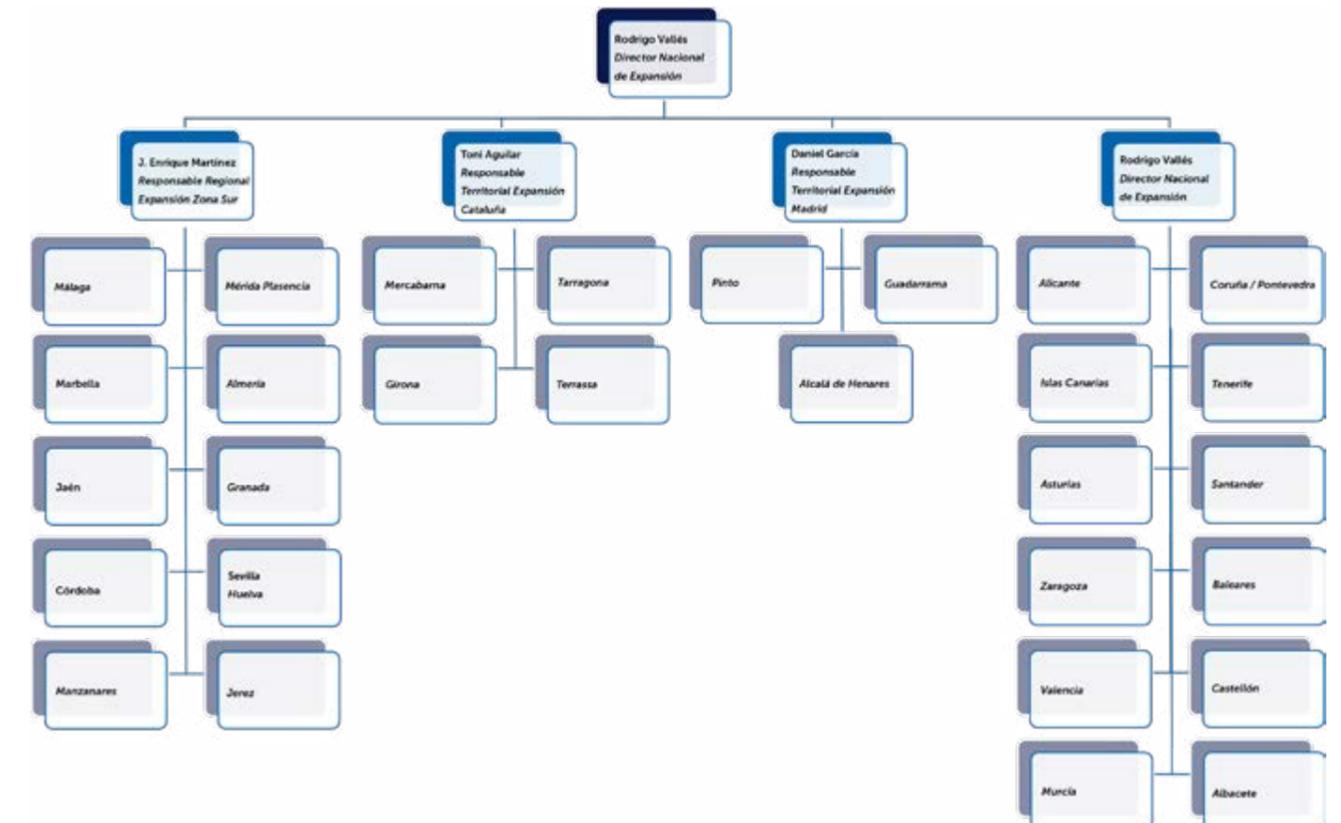
Estructura de liderazgo comercial bofrost* España.



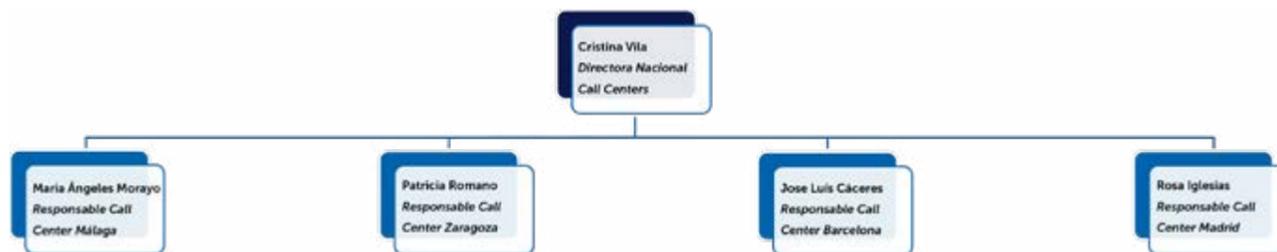
Estructura de liderazgo comercial autoventa bofrost* España.



Estructura de liderazgo comercial expansión bofrost* España.



Estructura de liderazgo comercial call centers bofrost* España.



9. Organizaciones e Instituciones Sociales (Contenido 102-13)

bofrost* mantiene un diálogo permanente con diferentes empresas y asociaciones entendiendo que para asegurar su funcionamiento sostenible se requiere de un trabajo conjunto.

Es por ello que, desde el área de Talento, se trabaja en dos líneas diferenciadas para la inserción en el mercado de trabajo de diferentes perfiles:

1. Por un lado, y siendo conscientes de la importancia de la inserción de **personas recién tituladas** en el mercado laboral, se firman acuerdos con varias entidades para poder hacer frente a lo que viene siendo un problema social, la adquisición de experiencia laboral para personal cualificado.

- a) Universidad de Córdoba
- b) Universidad Loyola
- c) C.D.P. Santísima Trinidad-Sansueña
- d) C.F.P. María Inmaculada
- e) C.F.P. Zalima

2. Por otro lado, haciendo frente a la necesidad social de insertar a **personas en riesgo de exclusión** social atendiendo a su situación actual, colaboramos con diferentes entidades.

- a) Acción Laboral
- b) Caritas
- c) Córdoba Acoge
- d) Acción Contra el Hambre
- e) Fundación La Caixa
- f) Cámara de Comercio de Córdoba
- g) COCEMFE
- h) Cruz Roja
- i) Fundación ADECCO
- j) Fundación ONCE

- k) Ingeus
- l) Palma Activa

Este tipo de relación se puede regular, dependiendo de la situación, de maneras diferentes dependiendo del tipo de ayuda que nos ofrecemos mutuamente. Normalmente se firma un convenio de colaboración que regula el marco general de la relación para, posteriormente, firmar un anexo de colaboración para regular las colaboraciones específicas.

Según lo expuesto anteriormente, contamos con diferentes colaboraciones:

1. **Colaboración para inserción laboral.** Nos referimos aquí al contacto existente para dar prioridad en procesos de selección a este tipo de perfiles. De este tipo de relación surgen 7 contrataciones de personal con contrato indefinido y 6 en formato beca/práctica.

2. **Colaboración de formación.** Participación del equipo de Talento en formaciones para ayudar a la mejora de la empleabilidad de perfiles en riesgo de exclusión social. Un ejemplo sería la participación de Antonio Moreno, responsable del área de talento, en la actividad "la entrevista invertida" de Fundación Adecco, en la que se realizan entrevista a personas con discapacidad y se le da un feedback personalizado al candidato.

Con el fin de seguir aportando a la sociedad, continuaremos con esta apuesta por el desarrollo del talento y la incorporación al mercado laboral de perfiles con necesidades especiales, sabiendo de primera mano que como empresa tenemos un impacto directo en la vida de las personas en las ciudades en las que tenemos presencia.



bofrost*



GRUPOS DE INTERÉS

Contenido G (Contenido 102-40, 102-42 y 102-43) RI 102

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. 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 del bofrost* España.

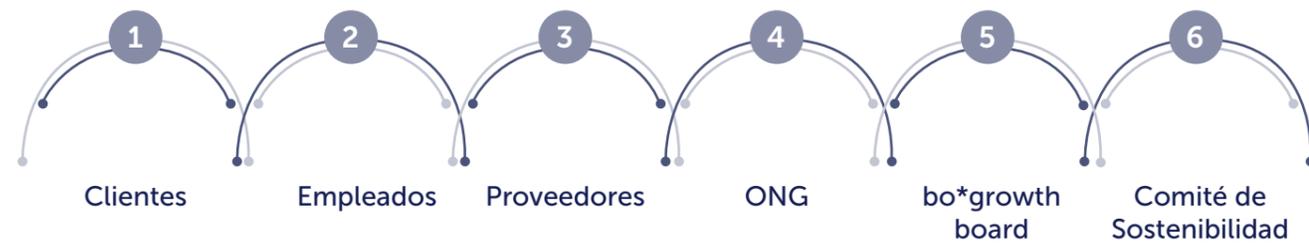
Es necesario definir a qué partes interesadas (stakeholders) se va a escuchar y preguntar sobre aquellos aspectos relevantes definidos por el Comité de Sostenibilidad y priorizados según las necesidades internas, las necesidades de cumplimiento normativo y las necesidades de la sociedad.

Es fundamental implicarlos 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:



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.

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):

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 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.
- Canal de denuncias: canaldedenuncias@bofrost.es
- Envíos digitales: correo electrónico.
- Canal YouTube.

3. Proveedores

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

4. ONG

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

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

*(Contenido 103-1, 103-3, 102-29, 102-30, 102-31,
102-32, 102-33 y 102-34)*

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 definido cada uno de los temas.
3. Se han agrupado los temas por los bloques ASG.
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:

GRUPO DE INTERÉS
Cientes
Empleados
Proveedores
ONG
Bo*growth board
Comité de Sostenibilidad

Fuente: elaboración propia.

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.

Personas participantes en la encuesta sobre asuntos relevantes.

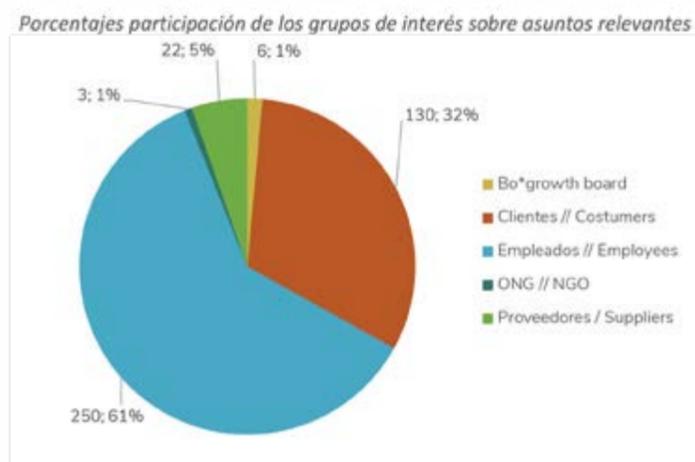
GGII	Encuestas respondidas	Tamaño de la muestra
Bo*growth board	6	6
Cientes // Costumers	130	55.600
Empleados //		818
Employees	250	
ONG // NGO	3	3
Proveedores / Suppliers	22	106
Total general	411⁽¹⁾	56.533

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

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 PA4 Promover políticas de digitalización para el ahorro y el mejor aprovechamiento de recursos
	3 Salud y bienestar (SB) 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 SB4 Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo directo e indirecto SB5 Conciliar a la sociedad sobre la alimentación saludable y estilos de vida saludable
	4 Impacto socioeconómico positivo con la sociedad (IS) 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 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
	5 Maximizar la calidad y la seguridad alimentaria a través de la promoción de alimentos saludables (CS) 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
	Gobernanza

Fuente: elaboración propia.

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%).

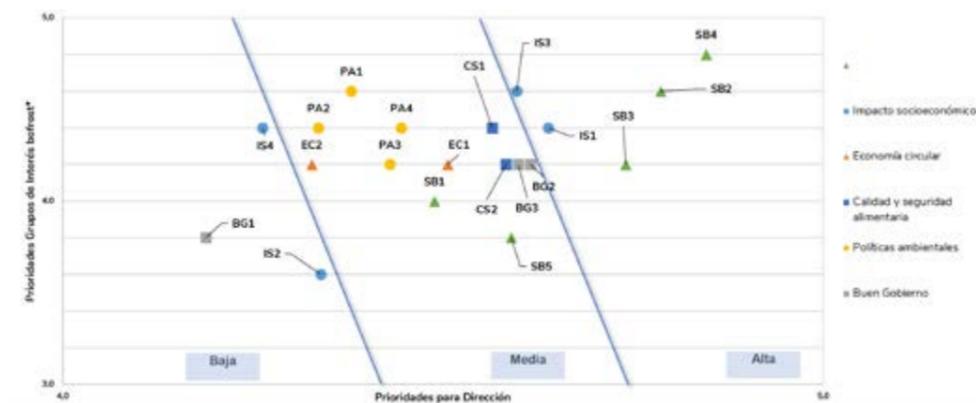


Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta a grupos de interés.

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.

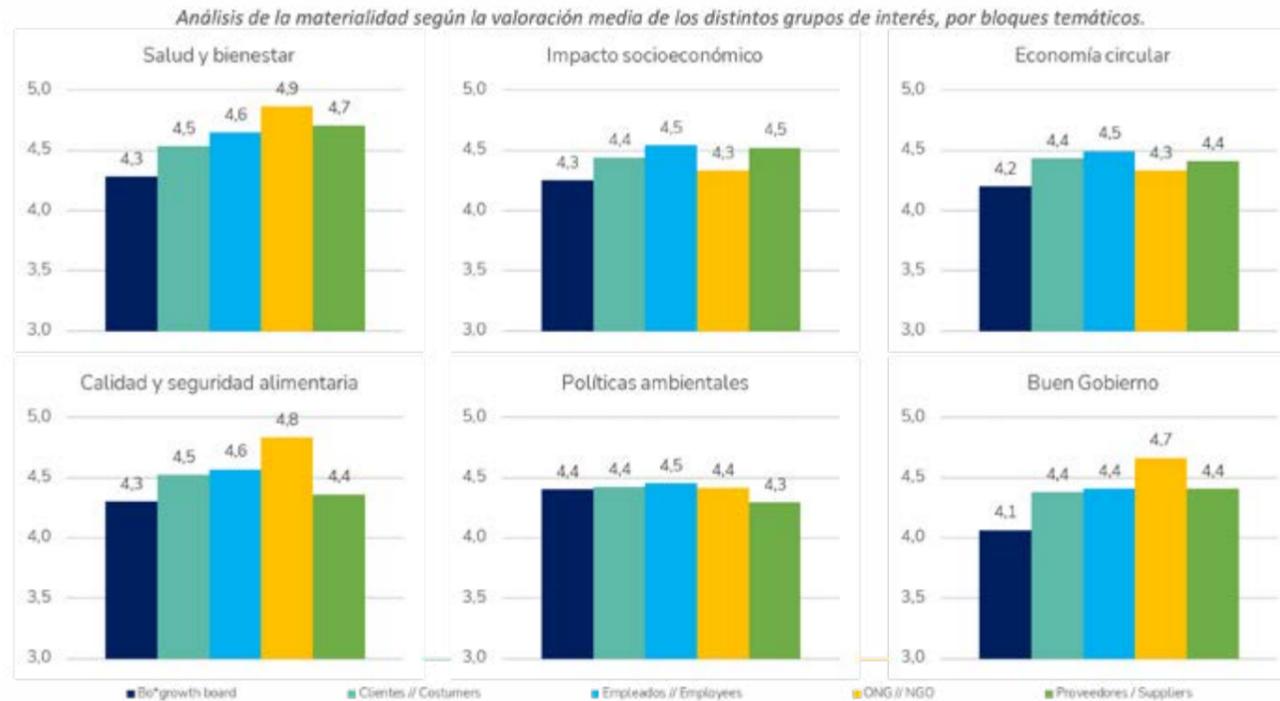
El resultado de la materialidad para el **resto de los bloques temáticos** destaca por la homogeneidad en la respuesta de los GGII para cada uno de los asuntos relevantes. Estos bloques, en líneas generales muestran una relevancia media (prioridad media), a excepción de la respuesta **BG1** (Establecer 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.



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.

Adicionalmente, grupo bofrost* España es consciente que las empresas no pueden prosperar en un entorno donde existe estrés ambiental, desigualdad, pobreza e inestabilidad, y por ello le resulta de vital importancia contribuir a garantizar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS u Objetivos Globales).

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.

Las líneas de acción correspondientes a asuntos relevantes vinculados a la cuestión clave de "Buen Gobierno" son las recogidas a continuación:

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Upgrade de la herramienta de Compliance para la aseguración de la prevención de delitos	BG2. Minimizar los riesgos de corrupción, soborno o competencia desleal, y prevenir la ocurrencia de delitos	Prevenir la ocurrencia de delitos en la cadena de valor de Bofrost*	8, 10, 16	17	Finanzas	Ejecución+Medio plazo	2027	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 205-2
Formación y acercamiento del campo financiero a los grupos de interés de la compañía, mediante píldoras, videos formativos, intercambios de bbpp mediante herramientas colaborativa	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	Mejorar la gobernanza corporativa del grupo.	4, 8	17	Finanzas	Corto plazo	2025	GRI 404-2
A través de las distintas políticas y manuales existentes, definir una gobernanza corporativa única para asegurar la buena llevanza del negocio	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	Mejorar la gobernanza corporativa del grupo.	8, 16, 17		Finanzas	Corto plazo	2025	GRI 3-3

Las líneas de acción correspondientes a asuntos relevantes vinculados a la cuestión clave de "Economía Circular" son las recogidas a continuación:

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Test de bobina para sustituir material complejo por un doble polietileno orientado biaxialmente 25 µm y blanco de alta sellabilidad. Testado en 2 fábricas. polietileno 70 µm	EC1. Generar soluciones para lograr un reciclaje eficiente y una mejora de la gestión de desperdicios	Desarrollar y promover soluciones de envasado de productos para mejorar la gestión de los desperdicios	12, 13	14, 15	Calidad (packaging)	Ejecución+Corto plazo	2025	GRI 301-1 GRI 301-3
Valorización de residuos electrónicos con sistema de valorización complejo; dispositivos electrónicos de ofimática (PC, móviles, impresoras)	EC1. Generar soluciones para lograr un reciclaje eficiente y una mejora de la gestión de desperdicios	Mejorar la gestión de los residuos que genera nuestra cadena de valor	7, 9, 12	11,13,14,15	IT	Corto-Medio plazo	2007	GRI 306-1 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 306-6
Valorización y nueva vida de los vehículos y componentes de los vehículos de la flota de bofrost*	EC1. Generar soluciones para lograr un reciclaje eficiente y una mejora de la gestión de desperdicios	Mejorar la gestión de los residuos que genera nuestra cadena de valor	7, 9, 12	11,13,14,15	Flota y Facilities	Largo plazo	2030	GRI 306-1 GRI 306-3

Las líneas de acción correspondientes a asuntos relevantes vinculados a la cuestión clave de "Políticas ambientales" son las recogidas a continuación:

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
La instalación de baterías condensadoras pretende aprovechar 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 "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 transformadores de la red de distribución. Se confía en ampliar la efectividad de esta medida en un futuro gracias a la instalación de contadores inteligentes.	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	Implantar mecanismos de eficiencia energética y reducir las emisiones asociadas	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución continua	Revisión periódica	GRI 302-1
Adaptación de las cámaras a sistemas de Roll, con menor producción de frío y menor mantenimiento y costes asociados.	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	Implantar mecanismos de eficiencia energética y reducir las emisiones asociadas	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución continua	Revisión periódica	GRI 302-1 GRI 305-1 GRI 305-4 GRI 305-5
Equipos de Tele gestión optimizando en consumo eléctrico y la vida útil de equipos frigoríficos.	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	Introducir mecanismos para la mejora de la gestión y el ahorro	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-5
Antecámaras. Instalación de puerta y equipos de temperatura, ahorro de energía y protección en producto. (RD 552/2019). Se deberá evitar la entrada de aire caliente y húmedo exterior a través de las puertas durante su apertura. Para cámaras con volumen interno superior a 500 m3 se preverá una antecámara climatizada o sistema equivalente. Se espera entre un 5% y un 8% de reducción en el consumo.	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	Implantar mecanismos de eficiencia energética y reducir las emisiones asociadas	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 305-1 GRI 305-5

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Se persigue una mayor eficiencia energética a través de sistemas de frío más eficientes y menos contaminantes que cuentan además de con menos carga de gas.	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	Implantar mecanismos de eficiencia energética y reducir las emisiones asociadas	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 305-1 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7
Colocación de equipos de detección de fuga de gas para reducir la emisión de gas fluorado y controlar de una 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).	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	Implantar mecanismos de eficiencia energética y reducir las emisiones asociadas	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7
Instalación de una planta fotovoltaica en las instalaciones de la compañía. Asimismo, la aplicación de seguimiento del rendimiento de la planta indica el ahorro en toneladas equivalente de carbono, CO2 evitado y arboles equivalentes plantados.	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	Apostar por las energías limpias y el autoconsumo como fórmulas de suministro	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 302-1 GRI 302-4
Incorporación de temporizadores de horarios de carga de camiones, reduciendo el consumo eléctrico.	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	Impulsar la movilidad sostenible en nuestra red logística	79.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2007	GRI 302-1
Estudio de los años 2019-2022 de la huella de carbono de organización bajo el estándar de GHG Protocol, que permite el análisis de los alcances 1, 2 y 3 de la huella de carbono de una organización.	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	Promover la sostenibilidad en nuestra cadena de valor	79.12.13 		Flota y Facilities	Ejecución+Corto plazo	2005	GRI 302-1 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5
Incorporación a la flota de turismos de tamaño pequeño 100% eléctrico. Actualmente se cuenta con 50 unidades para reducir las emisiones y reducir el consumo eléctrico.	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	Promover la sostenibilidad en nuestra cadena de valor	79.13 		Flota y Facilities	Corto plazo	2005	GRI 305-1
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.	PA3. Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores	Promover la sostenibilidad en nuestra cadena de valor	79.13 		I + D	Corto-Medio plazo	2027	GRI 302-2 GRI 308-1 GRI 308-2

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Debemos saber si las empresas con las que trabajamos o nuevas empresas con las que trabajaremos tienen su propio comité de RSC, ejercicios de transparencia, de cómo es la empresa, como afrontan las crisis o problemas que puedan surgir.	PA3. Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores	Promover la sostenibilidad en nuestra cadena de valor	8.12.16 		I+D	Corto-Medio plazo	2027	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2
Medida de optimización de rutas de distribución para la optimización del número de kilómetros necesarios sin perjudicar a la cadena de suministro.	PA3. Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores	Apostar por las energías limpias y el autoconsumo como fórmulas de suministro	9.12.13 		Logística	Corto-Medio plazo	2027	GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-5
Solicitud de la adhesión a la iniciativa Lean & Green, que certifica la medición de emisiones y el compromiso con la reducción en el marco de este 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 (MEDIDA 15) a medidas de reducción como la instalación de plantas de autoconsumo (MEDIDA 10), la optimización de rutas (MEDIDA 25) o de tiempos de consumo (MEDIDA 11).	PA3. Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores	Impulsar la movilidad sostenible en nuestra red logística	7.12.13 		Logística	Medio plazo	2027	GRI 2-28 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7
Estudio de la colocación de paneles solares y acumuladores en los vehículos de la flota para la obtención de frío industrial durante todo el día.	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	Promover la movilidad sostenible en toda nuestra cadena de suministro	7.9.13 		Flota y Facilities	Medio plazo	2027	GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-5
Incorporación a la flota de vehículos industriales del concepto de vehículo 100% eléctrico. En la actualidad no existen modelos que den la autonomía necesaria para cumplir las tareas de captación, pero se prevé que la tecnología habrá madurado lo suficiente en un plazo de 3-4 años.	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		7.9.13 		Flota y Facilities	Medio plazo	2027	GRI 305-1
Colaborar con proveedores de transporte que utilicen vehículos de bajas emisiones para realizar el servicio	PA3. Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores		9.13 	14,15,17 	Logística	Medio-Largo plazo	2030	GRI 308-1

Las líneas de acción correspondientes a asuntos relevantes vinculados a la cuestión clave de "Salud y bienestar" son las recogidas a continuación:

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Realización de 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.	SB4. Prevenir y evitar accidentes y daños, mejorando la seguridad del empleo directo e indirecto	Garantizar un espacio de trabajo seguro y de garantías para la plantilla de Bofrost* Spain	3 	5,10 	RRHH	Ejecución continua	Revisión periódica	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3
Adhesión 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.	SB1. Promocionar hábitos saludables entre todas las personas y organizaciones de la comunidad de bofrost*	Garantizar un espacio de trabajo seguro y de garantías para la plantilla de Bofrost* Spain	3.8 	17 	RRHH	Corto plazo	2025	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7
Programa de implementación de la cultura corporativa en toda la organización para definir la misión, visión, valores, rituales y modelo de liderazgo bofrost*	SB1. Promocionar hábitos saludables entre todas las personas y organizaciones de la comunidad de bofrost*	Incrementar el sentimiento de pertenencia de la plantilla	4,8,17 		RRHH	Corto plazo	2025	GRI 404-2
Realización de una campaña específica orientada a la diversidad en el día del orgullo LGTBI. 28 de Junio.	SB2. Gestionar de forma responsable los recursos humanos (igualdad, conciliación, diversidad)	Promover un espacio de trabajo diverso	4,5,10 		RRHH	Corto plazo	2025	Sin vinculación directa a GRI
Certificación como empresa saludable	SB1. Promocionar hábitos saludables entre todas las personas y organizaciones de la comunidad de bofrost*	Fomentar el consumo saludable para la comunidad de bofrost*	3,8,12,17 	5,10 	RRHH	Medio plazo	2027	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7
Crear 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.	SB1. Promocionar hábitos saludables entre todas las personas y organizaciones de la comunidad de bofrost*		3,4,8,12 		Marketing	Largo plazo	2030	Sin vinculación directa a GRI

Las líneas de acción correspondientes a asuntos relevantes vinculados a la cuestión clave de "Impacto socioeconómico" son las recogidas a continuación:

Breve descripción de la acción	Asunto relevante vinculado	Objetivo específico	Contribución directa a los ODS	Contribución indirecta a los ODS	Área líder	Plazo de ejecución	Fecha objetivo	Vinculación a GRI
Incrementar la colaboración con las ONG para dar voz a las acciones realizadas de forma conjunta y servir de ejemplo y promover este compromiso social para todos los grupos de interés	IS4. Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible	Transmitir el compromiso con el desarrollo sostenible de bofrost* a través de su comunicación	16,17 	1,2,4,10 	Marketing	Ejecución continua	Revisión periódica	GRI 413-1
Reducción del consumo de papel a través de la reducción del tamaño o volumen de las comunicaciones oficiales que se realizan.	IS4. Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible	Transmitir el compromiso con el desarrollo sostenible de bofrost* a través de su comunicación	6,12,13,14,15 		Marketing	Corto plazo	2025	GRI 301-1 GRI 301-2
Concebida como una acción general; un breve plan de comunicación para cada una de las medidas que se llevarán a cabo, partiendo de que no todas las medidas se comunicarán igual ni con los mismos canales, partiendo de una valoración de idoneidad de comunicar la medida interna o externamente, apoyándose en el tiempo de ejecución de cada una de las medidas.	IS4. Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible	Transmitir el compromiso con el desarrollo sostenible de bofrost* a través de su comunicación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17 		Marketing	Corto plazo	2025	GRI 413-1
La organización logra poner en valor el 100% de los residuos que tiene en sus instalaciones. No obstante, este esfuerzo en materia de gestión de los residuos no es conocido por sus grupos de interés. Se propone integrar a largo plazo estas comunicaciones en las comunicaciones del Plan.	IS4. Dialogar con los diferentes grupos de interés para mejorar la sensibilización de la importancia del desarrollo sostenible	Transmitir el compromiso con el desarrollo sostenible de bofrost* a través de su comunicación	4,12 	9,13,17 	Marketing	Largo plazo	2030	Sin vinculación directa a GRI

En cada línea de acción contemplada en el Plan de sostenibilidad, como se ha comentado anteriormente, se ha marcado un plazo de ejecución, así como la fecha objetivo de implantación.

Para ver el grado de cumplimiento y consecución de cada una de ellas se ha definido su seguimiento a través de indicadores con un claro criterio de cálculo y medición a través de un valor objetivo.



bofrost*



ECONOMÍA CIRCULAR



En el objetivo de crecimiento de la organización, la reducción del impacto medioambiental, la sostenibilidad y el respeto por el entorno están presentes, desde el inicio. 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 la 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

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.

al desarrollo económico y social de nuestro país a través de la generación de empleo y tejido industrial. Este año además han incrementado las tarifas, para volver a tener un fondo de reserva suficiente de cara a todos los costes del proyecto de reciclaje, especialmente a los materiales plásticos para una mayor concienciación del uso de los mismos y así incentivar la apuesta a otros materiales como el vidrio o el papel. La declaración definitiva 2022 y Declaración Provisional 2023 presentada como contribución de bofrost* ha sido:

Declaración Definitiva 2022 y Declaración Provisional 2023						
CLIENTE	RAZÓN SOCIAL	MP				
WPT1	BOFROST, S.A.U.	814221188				
DATOS FIRMANTE DECLARACIÓN: Eva María Herrera Ruiz						
Material	Tipo Envase/Producto	Cantidad	Tarifa 2022	Contribución 2022	Tarifa 2023	Contribución 2023
CARTÓN		0,000 Kg	0,51430	0,00	0,50290	0,00
CARBOSULFONADOS		0,000 Kg	0,90000	0,00	0,90400	0,00
CRAMACA		8.590,500 Kg	0,02000	171,81	0,01500	128,86
MAQUINA/CORCHO		10.054,801 Kg	0,01130	113,60	0,00750	75,38
METALES ACERO	Latas/Bevidas	0,000 Kg	0,14000	0,00	0,14000	0,00
METALES ACERO	Redes de Envases	0,000 Kg	0,13000	0,00	0,13000	0,00
METALES ALUMINIO	Latas/Bevidas	0,000 Kg	0,11300	0,00	0,04800	0,00
METALES ALUMINIO	Redes de Envases	5.572,950 Kg	0,05000	535,00	0,03400	188,68
OTROS		33,256 Kg	0,90000	33,85	0,90400	31,87
PAPEL/CARTÓN		206.193,307 Kg	0,09130	18.763,30	0,08850	18.145,01
PLASTICOS	Envases Flexibles	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,54400	0,00
PLASTICOS	COMPOSTABLES					
PLASTICOS	Envases Rígidos	1.422,800 Kg	0,90000	1.265,88	0,75200	1.060,95
PLASTICOS	COMPOSTABLES					
PLASTICOS	Envases Flexibles	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,90400	0,00
PLASTICOS	Envases Rígidos	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,75200	0,00
PLASTICOS	Envases Flexibles	10.129,968 Kg	0,90000	9.124,77	0,90400	9.157,89
PLASTICOS	Envases Rígidos	1.741,879 Kg	0,36730	638,27	0,27200	473,79
PLASTICOS	Envases Flexibles	46.072,388 Kg	0,90000	44.229,49	0,90400	41.649,44
PLASTICOS	Envases Rígidos	4.360,185 Kg	0,90000	4.760,80	0,90400	4.483,09
PLASTICOS	Envases Flexibles	19.220,642 Kg	0,90000	18.401,82	0,90400	17.375,48
PLASTICOS	Envases Rígidos	19.726,919 Kg	0,90000	18.937,84	0,75200	14.834,04
PLASTICOS	Botellas <= 3l (bebidas inact. bebidas ácidas y vegetales)	0,000 Kg	0,44000	0,00	0,42300	0,00
PLASTICOS	Envases Flexibles	276,508 Kg	0,41500	114,75	0,90400	249,96
PLASTICOS	Envases Rígidos	5.292,673 Kg	0,41500	2.196,46	0,39600	2.095,90
PLASTICOS	Envases Flexibles	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,90400	0,00
PLASTICOS	Envases Rígidos	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,75200	0,00
PLASTICOS	Envases Flexibles	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,90400	0,00
PLASTICOS	Envases Rígidos	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,75200	0,00
PLASTICOS	Envases Flexibles	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,90400	0,00
PLASTICOS	Envases Rígidos	0,000 Kg	0,90000	0,00	0,75200	0,00
VIDRIO		26.171,427 Env	0,02533	664,43	0,03045	808,27
VIDRIO		66.881,000 Env	0,00402	269,32	0,00432	301,89
Total Producto Contiene 6.500.991,23 Kg						
			Total Contribución Declaración Definitiva 2022:	121.143,29 Euros		
			Total Contribución Declaración Provisional 2023:	111.145,48 Euros		

*PEFC: envase rígido: incluye Botellas UNE. Esta información se incluyó en los Informes que Ecoembes presenta a las CCAA.

Esta declaración ha sido verificada por Auditest, S.A.P, auditor externo independiente que ha elaborado el "Informe de Revisión Limitado sobre Declaraciones Anuales de Envases 2022 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 2022 y, que muestra una contribución total definitiva de 121.143,29€ en 2022 y provisional para el 2023 de 111.145,48 euros.

2. Comprometidos con la gestión forestal sostenible.

(Contenido 301-2)



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 ó 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 108.665.380 páginas al año.



872.441 Catálogos impresos al año.
85.240.180 Páginas impresas al año.



3.759.600 Selecciones impresas al año.
23.425.200 Páginas impresas al año.

bofrost*



**POLÍTICAS
MEDIOAMBIENTALES**

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

(Contenido 201-2, 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 cuatros años, bofrost* decidió y empezó a sustituir el gas refrigerante de las cámaras por uno más limpio y menos contaminante, denominado FREONTM (R-404A), 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-404A.

2. Flota de vehículos comerciales responsables con el medioambiente.

(Contenido 201-2, 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 setenta vehículos anualmente con una vida útil estimada de ocho años.

Además, el 2022 ha comenzado con una gran noticia para bofrost*. La compañía ha puesto en marcha un proyecto piloto para incorporar coches eléctricos en la flota de bofrost*.

El primer test se ha realizado en la sucursal de Córdoba siendo el área de captación la afortunada de dar uso a dicho vehículo de prueba y con el objetivo, si el resultado sale óptimo, de su implementación en el equipo de captación a nivel nacional, en más de la mitad de su flota.

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.

"Analizar la viabilidad de este proyecto es prioritario para nuestro equipo, ya que aportará un gran valor a la empresa situándola como una empresa socialmente responsable y sostenible", comenta Joaquín Agüera Temprado, Responsable de Flota & Facilities.



3. Digitalización: Proyecto papel

La empresa está en ciclo de adaptación a las oportunidades tecnológicas que ofrece el mercado, al nuevo perfil profesional que existe en el mercado de trabajo 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 ha comprometido 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.

- 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.
- Implantación del portal del empleado para su autogestión y automatización de la información, aportando eficiencia operativa.

4. Evaluación ambiental de los proveedores.

(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.

En relación a su compromiso ambiental, bofrost* prioriza proveedores de producto que tengan la certificación ISO 14001 Medioambiental o equivalente.

5. Instalación de placas de autoconsumo.

bofrost*, en su línea de empresa responsable, aborda el estudio de nuevos proyectos en materia medioambiental que consisten en:

- Instalación de placas solares en las sucursales con el objetivo de abastecer con energía renovable las cámaras refrigeradoras.

el primer proyecto en marzo del 2022, que consiste en el montaje de la primera planta de autoconsumo cuya ubicación será la delegación de Dos Hermanas (Sevilla), contribuyendo así de manera activa a la generación de energía limpia. bofrost* ha definido como propósito la creación de 3 plantas de autoconsumo por año en las zonas óptimas para ello.

bofrost* ha aprobado y se ha marcado como objetivo en sus líneas de acción de mejora medioambiental, lanzar



bofrost*



SALUD Y BIENESTAR

(Contenido 401)

bofrost*, S.A.U. tiene claro que contar siempre con los mejores profesionales es la base fundamental para que los clientes sigan confiando en ellos, obteniendo un alto grado de fidelización y mantener 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 del personal.

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 2023**, tanto del **Grupo bofrost* España**, de **bofrost*** como de **LBD**, para el periodo de alcance del informe (**Contenido 102-22 y contenido 401-1**):

El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo (datos extraídos del reporte Query del módulo HR SAP):

Grupo bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Masculino	53	591	644
Femenino	19	190	209
Total general	72	781	853

bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Masculino	53	581	634
Femenino	19	95	114
Total general	72	676	748

LBD			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Masculino	0	10	10
Femenino	0	95	95
Total general	0	105	105

El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región (datos extraídos del reporte Query del módulo HR SAP):

Grupo bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Albacete	0	5	5
Alcalá de Henares	1	25	26
Alicante	4	20	24
Almería	3	21	24
Asturias	3	24	27
Barcelona	1	17	18
Bcn-Mercabarna	1	10	11
Barcelona LBD	0	37	37
Castellón	0	8	8
Córdoba	4	29	33
Córdoba Central	4	45	49
Fuerteventura	0	2	2
Girona	0	14	14
Girona LBD	0	1	1
Gran Canaria	3	19	22
Granada	2	27	29
Guadarrama	1	29	30
Huelva	4	7	11
Jaén	2	19	21
Jeréz	4	17	21
La Coruña	3	22	25
Lanzarote	0	8	8
Madrid LBD	0	18	18
Málaga	4	25	29

Grupo bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Málaga LBD	0	17	17
Mallorca	0	33	33
Manzanares	0	27	27
Marbella	1	14	15
Menorca	1	3	4
Mérida	3	19	22
Murcia	4	14	18
Pinto	1	28	29
Plasencia	2	7	9
Pontevedra	0	9	9
Santander	2	12	14
Sevilla	2	23	25
Tarragona	3	13	16
Tenerife	2	22	24
Terrassa	3	13	16
Terrassa LBD	0	2	2
Valencia	2	26	28
Zaragoza	2	18	20
Zaragoza LBD	0	30	30
Zújar	0	2	2
Total general	72	781	853

LBD			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Barcelona LBD	0	37	37
Girona LBD	0	1	1
Madrid LBD	0	18	18
Malaga LBD	0	17	17
Terrassa LBD	0	2	2
Zaragoza LBD	0	30	30
Total general		105	105

bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Albacete	0	5	5
Alcalá de Henares	1	25	26
Alicante	4	20	24
Almería	3	21	24

bofrost*			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Asturias	3	24	27
Barcelona	1	17	18
BCN - Mercabarna	1	10	11
Castellón	0	8	8
Córdoba	4	29	33
Córdoba Central	4	45	49
Fuerteventura	0	2	2
Girona	0	14	14
Gran Canaria	3	19	22
Granada	2	27	29
Guadarrama	1	29	30
Huelva	4	7	11
Jaén	2	19	21
Jerez	4	17	21
La Coruña	3	23	25
Lanzarote	0	8	8
Málaga	4	25	29
Mallorca	0	33	33
Manzanares	0	27	27
Marbella	1	14	15
Menorca	1	3	4
Mérida	3	19	22
Murcia	4	14	18
Pinto	1	28	29
Plasencia	2	7	9
Pontevedra	0	9	9
Santander	2	12	14
Sevilla	2	23	25
Tarragona	3	13	16
Tenerife	2	22	24
Terrassa	3	13	16
Valencia	2	26	28
Zaragoza	2	18	20
Zújar	0	2	2
Total general	72	676	748

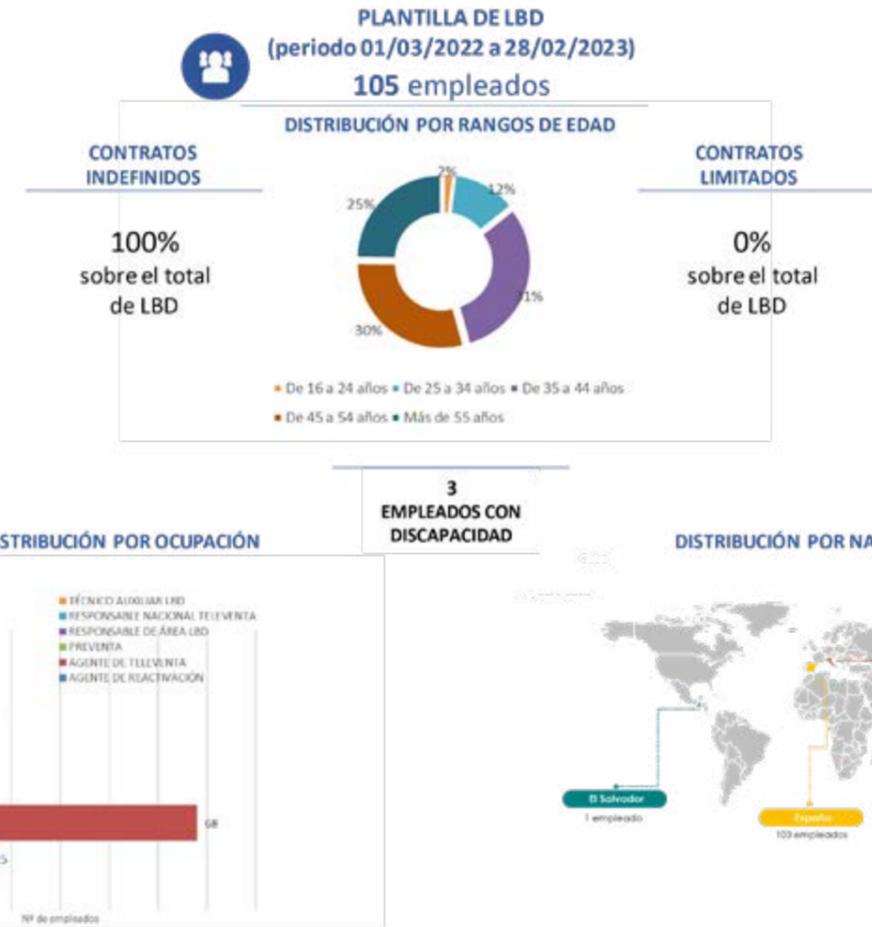
El número total de empleados por tipo de contrato laboral (tiempo Parcial o tiempo Completo) y por sexo (datos extraídos del reporte Query del módulo HR SAP)

Grupo bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	9	635	644
Femenino	100	109	209
Total general	109	744	853

LBD			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	4	6	10
Femenino	84	11	95
Total general	88	17	105

Total de bajas parentales en función de los diferentes tipos de bajas ocasionadas			
	bo*frost	LBD	Total general
Maternidad	2	0	2
Lactancia	7	0	7
Paternidad	27	1	28
Reducción jornada cuidado de hijos	8	3	11
Excendencia cuidado de hijos	0	1	1
Total general	44	5	49

bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	5	629	634
Femenino	16	98	114
Total general	21	727	748



1. Cultura Corporativa y Liderazgo de la empresa familiar bofrost*

El personal para bofrost* es la palanca clave un servicio excelente, la cercanía y calidez que para ofrecer experiencias inolvidables y únicas a transmiten todos los equipos, contribuyendo a sus clientes, materializadas en la prestación de su liderazgo dentro del sector de venta directa.

Ser el acompañante ideal de nuestros clientes,
regalándoles nuestro tiempo y haciendo que comprar y preparar sus comidas les resulte más fácil, cómodo y divertido. Mimarlos con momentos de placer de manera proactiva, personal y directa. Gracias a la cercanía con nuestros clientes, podemos conocer sus necesidades y ayudar a satisfacerlas de un modo sostenible e innovador.

Somos la empresa ideal para nuestros clientes.

EL MODELO DE LIDERAZGO DE BOFROST* SE SUSTENTA EN 5 PILARES FUNDAMENTALES:

Orientación al logro
Aspiramos a conseguir una calidad superior y una mejora continua en todo lo que hacemos. Actuamos con mentalidad empresarial, somos innovadores y animamos a nuestros empleados hacia caminos creativos y novedosos. Acordamos con nuestros empleados objetivos claros, realistas y medibles. Hacemos un seguimiento de su cumplimiento y evaluamos el rendimiento alcanzado. Celebramos los éxitos y reconocemos el trabajo de nuestros empleados.

Responsabilidad
Actuamos continuamente, siendo conscientes de nuestra responsabilidad y con ello somos ejemplo para nuestros empleados. Reaccionamos en todo momento con honestidad, siendo respetuosos y justos, y estamos dispuestos a desarrollarnos constantemente. Configuramos activamente el futuro de bofrost* y detectamos en procesos de cambio, las oportunidades de desarrollo. En nuestras decisiones, consideramos las necesidades y opiniones de nuestros empleados. Delegamos responsabilidades en ellos y asumimos la total responsabilidad de nuestras propias actuaciones.

Formación y desarrollo de los empleados
Para nosotros es una de las principales tareas directivas. Somos accesibles para nuestros empleados, mantenemos contacto regular con ellos, facilitando su participación en los procesos de toma de decisiones y les apoyamos en la consecución de sus objetivos. Logramos un ambiente lleno de motivación, pasión y reconocimiento, en el cual el trabajo se convierte en algo atractivo.

Confianza
Trabajamos para que nuestros empleados puedan confiar en nosotros, puesto que: "pensamos lo que decimos y hacemos lo que prometemos". La confianza es la base de nuestra colaboración en todos los ámbitos y estructuras organizativas. Fomentamos el espíritu de equipo y la confianza entre nosotros, ya que el éxito sólo se consigue de forma colectiva. Para nosotros, los errores nos brindan la oportunidad de aprender algo nuevo y mejorar para la próxima ocasión.

Comunicación abierta
Para nosotros es elemental ser transparentes ante nuestros empleados, también en situaciones comprometidas. Nos comunicamos de manera abierta y honesta. Con ello conseguimos participación y credibilidad. Fomentamos la comunicación con nuestros empleados, porque valoramos su opinión, promoviendo la crítica de manera constructiva.

LOS VALORES DEL EMPLEADO BOFROST* SE BASAN EN 5 PREMISAS FUNDAMENTALES:

Desempeño
Quiero contribuir al éxito de bofrost* con mi desempeño. Con mi trabajo y la aportación de nuevas ideas creativas, contribuyo de forma proactiva a lograr los objetivos de la empresa. Para mí no es tan relevante el problema, sino la solución. Me encanta el éxito y disfruto del reconocimiento que recibo por parte de mis responsables y compañeros.

Responsabilidad
Me gusta asumir responsabilidades por mis funciones y la marca bofrost*. Conozco mi responsabilidad como empleado y estoy dispuesto a asumirla, sólo de esa manera puedo dar lo mejor para la compañía. La marca bofrost* la llevo en el corazón. Por eso me comprometo en mi trabajo de manera activa por un imagen positiva de bofrost*.

Desarrollo continuo
Estoy comprometido con mi desarrollo personal porque es la base de mi propio éxito y el de la empresa. Además de mi responsable, también yo tengo responsabilidad sobre el cultivo de mi propio desarrollo continuo. Cuanto mejor sea yo y más éxito obtenga, mejor será el éxito global de bofrost*.

Valentía para mostrar sinceridad
Expreso abierta y honestamente lo que opino para encontrar junto con los demás las mejores ideas y soluciones para bofrost*. Soy consciente que las circunstancias únicamente se pueden cambiar si tengo el valor de compartir mi opinión de forma honesta con mis responsables y compañeros. Asimismo, también estoy dispuesto a aceptar críticas constructivas y aprender de los errores.

Mentalidad de servicio hacia el cliente
Conozco las necesidades de mis clientes y las sitúo en el centro de mi trabajo, deseando que su nivel de satisfacción sea el máximo posible. Esto es aplicable tanto a mis clientes externos como a los internos.

La misión y visión de bofrost* como objetivos estratégicos que pretende alcanzar son:

Toda la estructura de liderazgo, así como los empleados y órganos de bofrost*, están comprometidos con los valores establecidos en el modelo de liderazgo enfocado a dirección y empleados, así como con su cumplimiento.

Valores que representan el fundamento común en el que se basa el trato interpersonal.

En una cultura empresarial que se atreve a cambiar para satisfacer necesidades futuras, pueden ocurrir errores.

Nosotros abordamos dicha situación de manera constructiva y lidiamos con los mismos de forma

plenamente consciente. Por tanto, la crítica constructiva es parte integral de nuestra cultura del respeto. Solo de este modo podemos respaldar el aprendizaje y el desarrollo continuo de nuestros empleados y nuestra organización.

Compartimos activamente nuestras experiencias y conocimientos en todos los niveles y áreas. Nos esforzamos por lograr la más alta calidad en nuestro quehacer diario, con el objetivo de satisfacer las elevadas expectativas de nuestros clientes externos e internos. Respondemos a la rápida y volátil evolución del mercado con gran celeridad y flexibilidad, adaptándonos de forma proactiva a la nueva era digital.

La dirección, junto a trabajadores, representación sindical y todas las personas que conforman la organización, trabajamos de forma conjunta en beneficio de bofrost*.

Nuestro personal directivo es consciente del rol que desempeña y son dignos representantes de los valores que forman parte del ADN bofrost*. En particular, asumen la responsabilidad de trasladar la cultura y los valores

establecidos en nuestro modelo de liderazgo, participan de forma directa en la búsqueda y contratación de los candidatos idóneos para cada posición, estimulándolos en su puesto de trabajo y motivándolos para que se impregnen de los valores y la filosofía reflejada en nuestro modelo.

En qué creemos:

- «Adquirir clientes y fidelizarlos».
- «Implicarnos con hechos en las relaciones con los clientes, no sólo con palabras». «Servir a nuestros clientes».
- «Cada cliente es lo más importante».
- «Ponemos al cliente en el centro de lo que hacemos».
- «El cliente tiene que identificar la calidad en todo lo que le ofrezca bofrost*».
- «Éxito se escribe con seis letras: ACTUAR».
- «Todo el equipo de liderazgo es parte activa del proceso de desarrollo del talento bajo su responsabilidad».
- «Acompañar, demostrar y actuar».
- «Identificar, estimular y liderar».
- «Nada tiene más éxito que el éxito».

2. Selección de talento.

Dentro de la estrategia de la compañía para el ejercicio 2022-2023, se incluyó la mejora de los procesos de **atracción, selección y fidelización del talento**. A nivel social, estamos viviendo una situación compleja de retención del talento pues se presenta una situación de escasez del mismo y es necesaria una profesionalización de esta área para poder dar respuesta a las necesidades de bofrost*.

Como medida fundamental, se incorporó al equipo de Talento una persona que trabaja en dos líneas fundamentales:

1. Acuerdos con entidades para la diversificación de entrada de currículo y apoyo en la inserción laboral.
2. Selección directa de personas para necesidades en las delegaciones.

Anteriormente, los procesos de selección se realizaban directamente en la delegación por parte de las personas responsables del centro, quedando el proceso de la siguiente forma: El propio centro nos indicaba la necesidad, desde el equipo de talento se distribuía la oferta y se enviaba la curricular para, finalmente, realizar la selección desde el equipo del centro de trabajo.



En la actualidad, el flujo de trabajo queda de la siguiente manera: Hay una mayor conexión entre el departamento comercial y talento, con la consiguiente centralización de las necesidades en un único contacto. Semanalmente, se realizan las publicaciones y, tras estas, la criba curricular. Entre las personas candidatas se envía un enlace para que asistan a una sesión informativa virtual en la que se explica, con todo detalle, la oferta de trabajo. Una vez confirmamos que las personas siguen interesadas, pasamos a la fase de entrevistas telemáticas y citamos a una entrevista final a la persona responsable del centro de trabajo al que se incorporará el candidato/a para la selección final.



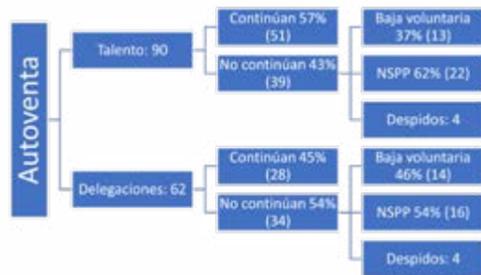
Esto ha aportado calidad a los procesos de selección, además de una descarga de trabajo para las personas Responsables de centros de trabajo. Entre los beneficios de esta medida, observamos:

1. Disminución de rotación
2. Disminución del tiempo de duración del proceso de selección
3. Mayor entrada de currículo

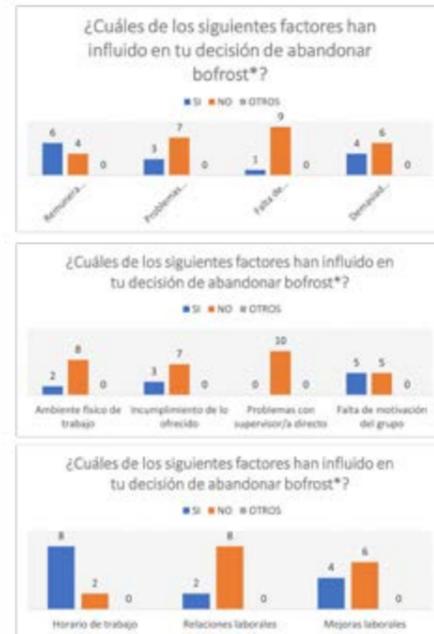
4. Mayor incorporación de perfiles diversos (mujeres, mayores de 45 años, jóvenes, diferentes etnias, ...)

Se presentan a continuación unos datos que pueden ser de interés y que nos darán luz sobre la importancia de la profesionalización de esta área.

Autoventa: 90	Continúan 57% (51)	No continúan 43% (39)
Captación: 29	Continúan 65% (19)	No continúan 34% (10)
Administrativas: 2	Continúan 35% (30)	No continúan 65% (55)
JEC: 3	Continúan 1	No continúan 2
Camaristas: 4	Continúan 3	No continúan 1
Teleoperadora: 8	Continúan 5	No continúan 3
VT externos: 2	Continúan 1	No continúan 1
Central: 8	Continúan 5	No continúan 3
Promociones internas(4):	Continúan 4	No continúan 0



Finalmente, y con vistas a saber cuál es el motivo fundamental por el que las personas abandonan la compañía de manera voluntaria, se realizaron entrevistas de salidas a aquellas personas que fueron alta y baja durante el periodo, siendo este, baja a través del motivo "Baja voluntaria". Los resultados fueron los siguientes:



Como se puede observar, el horario de trabajo, la remuneración y la falta de motivación del grupo son los tres factores que más pesan a la hora de abandonar la compañía de manera voluntaria.

Además, se analizó en líneas generales la valoración de todo el proceso, desde el primer contacto con la persona, hasta la salida de la misma. En el siguiente gráfico se valora del 0 al 5, siendo 0 la peor puntuación y 5 la mejor



Con esta información, el área de talento seguirá trabajando para poder obtener el mejor talento en la compañía.

3. Desarrollo de Talento. (Contenido 103-2, Atracción y retención del talento y contenido 103-2 Formación y educación)

Uno de los aspectos más importantes para que el personal de bofrost* sea relevante y aplique las soluciones más innovadoras, es la **formación continuada** de los equipos.

Para bofrost*, la formación y el desarrollo de los/ las empleados/as forma parte esencial de éxito de la compañía. Con este objetivo, se creó la **Universidad bofrost***, que, gestionada desde el área de talento bajo la dirección de Personas, persigue atender las necesidades del talento humano existentes en la organización. Tanto la dirección de Personas como la estructura de liderazgo de la compañía están completamente comprometidos y alineados con esta causa, por ello el desarrollo profesional y personal de todos los empleados de bofrost*, se recoge como eje central del plan estratégico de la compañía.

Complementando al programa formativo periódico, se desarrollan diversas actividades formativas, que, llevadas a cabo de forma puntual a lo largo del año, buscan potenciar el desarrollo del talento existente en todas las posiciones que componen bofrost*.

La Universidad bofrost* es el paraguas en el que se trabajan formaciones de calidad y es gestionada desde el área de Talento. Toda formación que pasa por el área de Talento de la compañía asegura tener unos principios de calidad y eficiencia necesarios para que la satisfacción sea muy alta por parte de los/as participantes, así como de la Dirección. De forma progresiva y gradual, la Universidad bofrost* ayuda a que nuestra empresa se mantenga actualizada en las formas de gestión de personas y en las herramientas oportunas para una correcta y eficiente gestión del día a día de las personas trabajadoras. En línea con los objetivos de mejora continua, la formación se revisa y se adapta para que las personas estén preparadas para trabajar de una manera organizada y optimizada.

El plan formativo integra diferentes herramientas, que el usuario va adaptando de manera paulatina en su departamento cubriendo las necesidades del mismo.

Durante el ejercicio 2022/2023 se ha trabajado en cuatro líneas fundamentales:

1. Formación para mandos intermedios bajo el programa Pitlane. En este programa se atienden las necesidades especiales del colectivo de jefatura de equipo de captación, así como personal tutor y jefatura de equipo de ventas. Fue desarrollado en un modelo híbrido presencial/virtual a lo largo de todo el año. En él se trabajaron tres aspectos fundamentales:

- a) Mi desarrollo personal
- b) El desarrollo de mi equipo
- c) Conocimiento organizativo

2. Formación para directivos bajo el programa Lider Coach. Este programa comenzó años atrás y en él están participando, en grupos de 15 participantes, personas de diferentes ámbitos de la compañía. Se desarrollan contenidos en gestión de emociones y personas. En este año se combinó en algunos casos la presencialidad y lo virtual, aunque siempre que es posible se trabaja de manera presencial. Su duración es de un año y medio entre las cuales se realizan tres sesiones de tres días cada una intercaladas con sesiones de seguimiento realizada por Santiago Fernández, consultor de Haz Consulting.

3. Formación en idiomas para las posiciones que la necesiten, utilizando una metodología virtual a través de la plataforma de Gofluent.

4. Formación para un trabajo virtual efectivo bajo el programa teletrabajador eficiente.

Paralelamente, se atendieron a necesidades especiales por puestos de trabajos. A continuación, se adjunta un listado de cursos, así como la duración en horas de cada uno de ellos:

Denominación	Duración
Lider Coach. Sesión 1.	22 horas
CURSO DE HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN EFICAZ EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	10 horas
Lider coach sesión 2	22 horas
Pitlane grupo 1	2 horas
Pitlane grupo 2	2 horas
Pitlane grupo 3	2 horas
Pitlane grupo 4	2 horas
Valoración de Puestos	6 horas
Pitlane grupo 4	2 horas
Inglés elearning 1B	18 horas
Alemán elearning 1B	18 horas
Pit Lane Sesión 2 grupo 1	2 horas
Pit Lane Sesión 2 grupo 2	2 horas
Pit Lane Sesión 2 grupo 3	2 horas
Pit Lane Sesión 2 grupo 4	2 horas
Novedades Teams Grupo 2	2 horas
teletrabajador eficiente	2 horas
teletrabajador eficiente	2 horas
Dirección de Arte en Comunicación	1175 horas
Máster en Metodologías Ágiles Parte 1	51 horas

4. 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 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 consensado 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 comprar 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 los/las trabajadores/as 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 los trabajadores 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.

5. Políticas de remuneración. (Contenido, 102-35; 102-36 y 102-37)

El Grupo bofrost* España asume el compromiso de abonar una remuneración justa 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, buscando la aplicación de los principios de equidad interna y externa.

El procedimiento de actuación ante una posible situación que pueda desencadenar en un conflicto de acoso en el trabajo y con el fin de evitar la activación de Protocolo de Acoso en el Trabajo, 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, en un plazo máximo de dos días, 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 he llevado 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 consensado 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, 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.

Por último, destacar que durante este año se han intensificado las negociaciones con la RLT de la sociedad LBD para alcanzar un acuerdo y certificar la firma del plan de igualdad para los próximos 4 años. En la actualidad ya tenemos consensado dicho plan y solo está a expensas de publicación en el BOE.

• 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.

El convenio contiene pormenorizadamente la estructura de la retribución fija y variable, concretamente, desde el artículo 13 se recogen cada uno de los complementos de puesto de trabajo (por las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o la forma de realizar la actividad profesional).

La retribución de todas las categorías de la Compañía, a excepción del colectivo integrado por las personas que ocupan el puesto de trabajo de representantes de comercio, se divide en salario fijo y variable. Esta última partida se percibirá en mayor o menor medida, según el puesto de trabajo que se ocupe, así como a la consecución de objetivos, previamente establecidos.

Asimismo, para la percepción de estos conceptos, la compañía tiene en cuenta criterios de cantidad y calidad del trabajo, estableciendo objetivos sujetos a la productividad (venta de artículos, captación de clientes, mejora de márgenes comerciales, optimización del trabajo logístico, etc.) sin que, por ende, existan barreras por razón de sexo.

Adicionalmente a lo regulado en el Convenio, para el personal directivo, mandos intermedios (Jefatura de Equipo y Tutores con y sin responsabilidad, así como Responsables Territoriales de Expansión) y responsables de departamento en servicios centrales, se ha establecido el sistema MBO (Dirección por Objetivos), en el cual se establecen una serie de variables cuantitativas y cualitativas con carácter anual en base a premisas establecidas por los responsables de las distintas áreas, que sirven para la consecución de objetivos a nivel colectivo e individual.

Entre los MBO se persigue un objetivo de rentabilidad (gestión de los centros de costes departamentales o a nivel de delegación, región o país), así como objetivos que premian la productividad (aumento cartera de clientes, incremento de la facturación o incremento promedios de carácter cualitativo), en función de la consecución de los proyectos que se marquen anualmente con la empresa.

También, en el artículo 49 del Convenio, sobre derechos fundamentales, y principio de igualdad, se recoge que ambas partes se comprometen, en cumplimiento del AMAC y la legislación vigente, a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española. Así, las partes firmantes del Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo.

En relación con la información cuantitativa sobre las retribuciones, los datos que se muestran a continuación se refieren a la totalidad de las retribuciones obtenidas en el último ejercicio comercial. Se ha tenido en cuenta el personal que ha permanecido en alta durante todo el periodo de referencia y los datos referidos al personal que trabaja a tiempo parcial se han proyectado a tiempo completo.

Añadir, que hay un colectivo que son el personal de Alta Dirección que no se regula por tablas salariales, sino que su sistema retributivo se compone de un salario acordado a nivel contractual y homogéneo para dicho colectivo y una retribución variable compuesta por distintos objetivos que se revisan y actualizan cada ejercicio comercial bofrost*, según lo indicado en el anterior párrafo.

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

Registro retributivo:

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, complemento personal y 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, tanto por días completos como por horas, 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.

Valoración del puesto	TOTAL PERSONAS CON NORMALIZACIÓN SALARIAL			
	ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	MUJERES	VARONES
ESCALA 1	ESCALA 1	0	0	0,00%
ESCALA 2	ESCALA 2	21	589	3,00%
ESCALA 3	ESCALA 3	74	59	56,00%
ESCALA 4	ESCALA 4	35	61	36,00%
ESCALA 5	ESCALA 5	9	26	26,00%
ESCALA 6	ESCALA 6	0	27	0,00%
ESCALA 7	ESCALA 7	1	5	17,00%
ESCALA 8	ESCALA 8	2	2	50,00%

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se encuentra dividida en 8 escalas. Podemos concretar que el total de personas con normalización salarial es de 910, detalladamente, un total de 141 mujeres y 769 hombres.

Concretando cada una de las escalas, la **escala 1** está compuesta por 0 personas trabajadoras ya que su retribución no está normalizada por ser un sistema basado en su totalidad por una comisión (personal representante de comercio). **La escala 2**, está compuesta por 21 mujeres y 589 hombres, representando las mujeres un 3% del total de su escala, siendo la escala con más número de

trabajadores. En cuanto a la **escala 3**, está compuesta por 74 mujeres y 59 hombres, teniendo las mujeres un 56% de representación dentro de dicha escala. **La escala 4** por 35 mujeres y 61 hombres, teniendo un 36% de representación las mujeres.

La escala 5, está compuesta por 9 mujeres y 26 hombres, teniendo las mujeres, un 26% de representatividad. **La escala 6** está compuesta por 0 mujeres y 27 hombres, habiendo un 0% de representación femenina, en la **escala 7** representada por 1 mujer, siendo un 17% de representación femenina y representada por 5 hombres. **La escala 8**, compuesta por 2 mujeres y 2 hombres, siendo esto, por lo tanto, un 50% de representatividad femenina dentro de este grupo.

Entrando a analizar el total de retribuciones normalizadas con variables, podemos analizar la media y la mediana del salario, los conceptos salariales, los conceptos extrasalariales y por el último el total de la media y la mediana, todo ello desglosado por sexo. Teniendo en cuenta que la escala 1 no está compuesta por ninguna persona trabajadora, entraremos a analizar directamente a partir de la escala 2

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
Salario		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
12.946,45	12.950,29	0,03%
12.723,81	13.244,73	3,93%
12.888,85	12.968,55	0,61%
12.952,08	12.952,06	0,00%
0,00	34.976,34	100,00%
12.952,08	35.590,44	63,61%
48.976,02	12.952,08	-278,13%

Examinando la **media** de los **salarios**, podemos observar que en la **escala 2**, las mujeres tienen una retribución de 12.946,45 euros y los hombres un total de 12.950,29 euros, destacando una diferencia entre ambos sexos del 0,03%. En la **escala 3**, analizamos que el sector femenino obtiene una retribución de 12.723,81 euros, en cambio el sector masculino obtiene una retribución de 13.244,63 notando una diferencia entre ambos del 3,93%. En cuanto a la **escala 4**, las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución de 12.888,85 euros una cantidad ligeramente inferior a la del sexo masculino, los cuales obtienen 12.968,55 euros, resultando una diferencia del 0,61%.

Con relación a la **escala 5**, se destaca una diferencia salarial del 0%, obteniendo ambos sexos la misma retribución, esto es, 12.952,08 euros. A diferencia de la escala anterior, la **escala 6**, al no haber ninguna persona trabajadora del sexo femenino, esta se encuentra masculinizada, habiendo una diferencia salarial del 100%, obteniendo 34.976,34 euros. Entrando a analizar la **escala 7**, se observa que las mujeres obtienen una retribución salarial inferior a la de los hombres, concretamente obtienen 12.952,08, en cambio los hombres, obtienen una retribución de 35.590,44 euros, existiendo una diferencia entre ambos del 63,61%. Detallando la **escala 8**, se observa una diferencia salarial en favor del sector femenino del -278,13%, obteniendo una retribución de 48.976,02 euros y el sector masculino 12.952,08 euros.

En cuanto a la desviación del 63,61 % relativa a la **escala 7**, podemos concluir que dentro de la misma se incluye el colectivo de Gerencia Regional, director de Expansión, 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 contra el colectivo femenino cuyo salario base más pagas extraordinarias están referenciadas al convenio.

Con respecto a la diferencia a favor del sector femenino en la escala 8, se produce el caso inverso a lo reflejado en el anterior párrafo, ya que hace referencia a una posición de Dirección Comercial con un salario acordado en comparación con distintas categorías de dirección que se enmarcan dentro de la retribución fijada por convenio colectivo.

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

TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
Salario		
MEDIA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
12.952,08	12.952,08	0,00%
13.146,12	13.599,72	3,34%
13.146,12	12.952,08	1,50%
12.952,08	12.952,08	0,00%
0,00	35.000,04	100,00%
12.952,08	35.000,04	62,99%
48.976,02	12.952,08	-278,13%

En cuanto a la **mediana**, podemos observar que en la **escala 2**, no resulta ninguna diferencia salarial, ya que, las personas trabajadoras de ambos sexos obtienen la misma retribución salarial, concretamente 12.952,08 euros. Entrando a analizar la **escala 3**, existe una ligera diferencia salarial en favor del sexo masculino del 3,34%, obteniendo una retribución de 13.599,72 euros y el sector femenino de 13.146,12 euros.

En cuanto a la **escala 4**, el sector femenino obtiene una retribución levemente superior a la del sector masculino, obteniendo 13.146,12 euros y el sector masculino 12.952,08 euros, existiendo una diferencia de -1,50%.

Haciendo referencia a la **escala 5**, las personas trabajadoras de ambos sexos obtienen la misma retribución salarial y, por lo tanto, no existe diferencia, obteniendo 12.952,08 euros. En cambio, en la **escala 6**, se observa una diferencia del 100% en favor del sexo masculino, ya que esta se encuentra al 100% masculinizada y, por lo tanto, no hay representación femenina, obteniendo estos, una retribución de 35.000,04 euros. Entrando a analizar la **escala 7**, las mujeres obtienen una retribución de 12.952,08 euros, en cambio, los hombres obtienen una retribución de 35.000,04 euros, existiendo una diferencia entre ambos de 62,99%. En la **escala 8**, observamos que las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución salarial notablemente superior a la de las personas trabajadoras del sexo masculino, siendo esto, 48.976,02 euros y las personas trabajadoras del sexo masculino, una retribución de 12.952,08 euros, resultando una diferencia del -278,13%.

• **Lo Bueno Directo:**

Las retribuciones de las personas trabajadoras de la empresa son de conformidad a lo establecido en el Capítulo II del Convenio colectivo de empresa.

En su artículo 12, sobre retribuciones, dispone que la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus prestaciones laborales, tendrán la consideración de salario.

El convenio contiene pormenorizadamente la estructura de la retribución fija y variable, concretamente, desde el artículo 13 se recogen cada uno de los complementos de puesto de trabajo (por las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o la forma de realizar la actividad profesional).

La retribución de algunas categorías de la Compañía se divide en salario fijo y variable. Esta última partida se percibe en mayor o menor medida, según el puesto de trabajo que se ocupe, así como a la consecución de objetivos, previamente establecidos.

El salario base de todas las categorías (excepto televenta) es de 14.655,76€ brutos anuales, pagadero en 14 pagos iguales, siendo 2 de ellos bajo el concepto de pagas extraordinarias.

Para las personas trabajadoras situadas en la categoría de Televenta, se establece un salario fijo anual que se distribuye en 14 pagas. Se prevén complementos de puesto de trabajo por experiencia en reactivación y

televenta, caracterizados por haber adquirido uno o dos años de experiencia en la empresa respectivamente.

El personal de televenta está sujeto a un salario variable que es distinto, según se trate de televenta o reactivación. En relación a la información cuantitativa sobre las retribuciones, los datos que se muestran a continuación se refieren a la totalidad de las retribuciones obtenidas en el ejercicio comercial 21/22. Se ha tenido en cuenta el personal que ha permanecido en alta durante todo el periodo de referencia y los datos referidos al personal que trabaja a tiempo parcial se han proyectado a tiempo completo.

Retribución del salario base:

A continuación, se acompaña la tabla comparando la media y la mediana de la retribución en concepto de salario fijo y el complemento de puesto. En la misma se detalla, además de los importes de la media y la mediana de cada escala para hombres y mujeres la diferencia entre estos, de manera que, si el porcentaje de diferencia es negativo, las mujeres perciben un importe superior a los hombres y si el porcentaje de diferencia es positivo, los hombres perciben un importe superior.

	SALARIO					
	MEDIA			MEDIANA		
	MUJER	VARÓN	DIFERENCIA %	MUJER	VARÓN	DIFERENCIA %
ESCALA 1	12.562,21	12.502,55	-0,48%	12.562,08	12.562,08	0,00%
ESCALA 2	10.696,01	9.944,61	-7,56%	11.502,85	11.131,47	-3,34%
ESCALA 3	11.085,97	0,00	N/A	10.955,18	0,00	N/A
ESCALA 4	12.562,00	0,00	N/A	12.562,00	0,00	N/A
ESCALA 5	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%

Las escalas son equivalencias de los puestos de trabajo que se han extraído teniendo en cuenta las funciones que realizan las personas trabajadoras, su grado de responsabilidad, el departamento al que pertenecen y las condiciones que están directamente relacionadas con las tareas que desarrollan.

En primer lugar, señalar que en las escalas 3 y 4 se indica no aplica (N/A), en la columna diferencia, ya que son escalas en las que no hay personas del sexo masculino, por lo que no se puede realizar una comparativa entre sexos.

En relación con la escala 5, constituida por el personal de preventa, no se indica salario porque reciben la totalidad de su retribución de las comisiones que consiguen en la prestación de sus servicios.

Del resto de escalas, no se observa ninguna diferencia resaltable, siendo todas ellas inferiores al 10 % y favorables a las mujeres.

Retribución complemento salarial + variable:

En esta categoría deben entenderse recogidos los siguientes 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.





6. Seguridad, salud y bienestar.

(Contenido 405 y contenido 103-2, 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:

- Renovar el certificado de superación de la auditoría legal del sistema de gestión de seguridad y salud de bofrost*.
- Renovar la certificación "Protocolo Seguro COVID-19" para todos los centros de trabajo de bofrost* en España.
- Reducción de los índices de accidentabilidad y absentismo en los colectivos donde existe mayor incidencia.
- 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 una auditoría legal 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.

- Cabe señalar que una vez se incorpora una nueva persona 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 afectarles en el desempeño de este en las mejores condiciones de seguridad.

- LBDSV:
- 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).

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*.

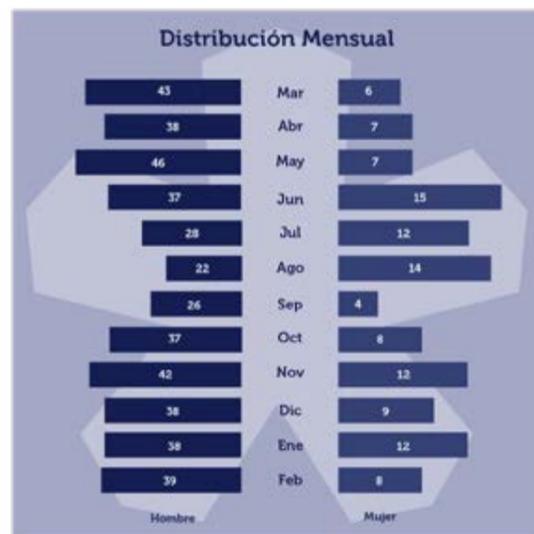
En LBDSV, como se ha mencionado anteriormente, es Quirón Prevención quien se encarga de formar a las personas trabajadoras y visitar cada centro de trabajo anualmente, elaborando la documentación preventiva que posteriormente es supervisada y analizada por el área de Prevención y Bienestar Laboral de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

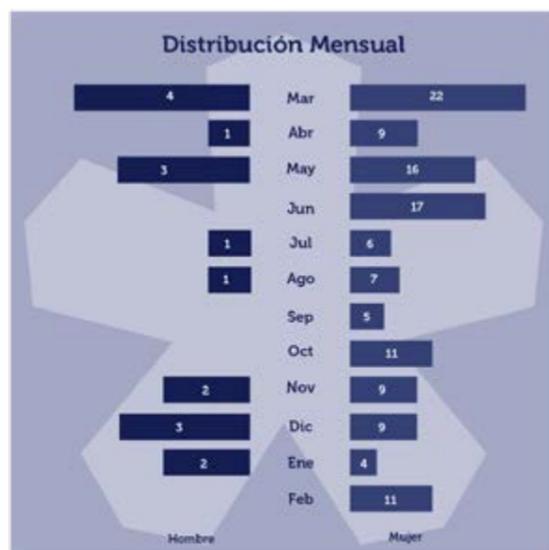
A continuación, se muestran los datos agregados sobre los procesos de incapacidad temporal separados empresa (bofrost* y Lo Bueno Directo Servicios de Venta) y género, extraídos de la base de datos disponible en la plataforma online de "Mutua Fremap", durante el

ejercicio económico 2022-2023. Se muestran agrupados mensualmente (Contenido 403-2):

bofrost*:



LBDSV:

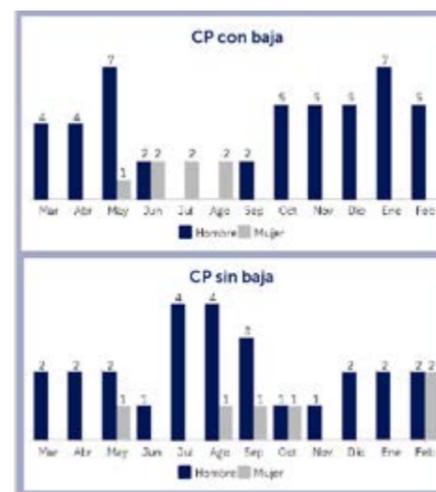


Otra de las funciones es la de realizar investigaciones en cada accidente de trabajo (que conlleven o no baja médica), producidos en bofrost* España, proponiendo medidas preventivas que impidan que vuelva a ocurrir o que reduzcan la probabilidad de que se vuelva a producir el siniestro.

A continuación, se muestran los informes de **accidentalidad** separados por empresa y género y extraídos de "Mutua Fremap" (Contenido 403-2):

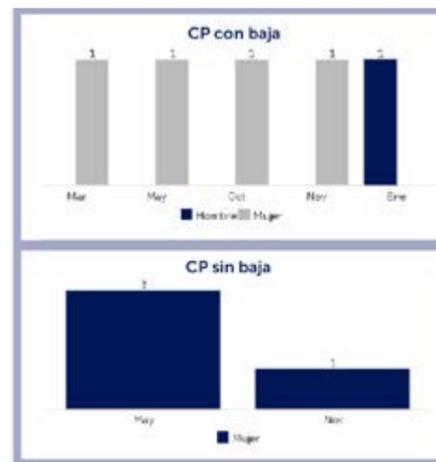
bofrost*:

Gráfica 1. Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2022 a febrero de 2023):



LBDSV:

Gráfica 2. Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2022 a febrero de 2023):



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.

A raíz de la situación originada con motivo de la crisis sanitaria originada por la pandemia de COVID19, la Dirección de bofrost*, el Comité de Crisis COVID19 y el área de PyBL, durante el ejercicio económico 22/23 mantuvo la apuesta por la prevención del contagio del coronavirus en todos los centros de trabajo, lo cual quedó nuevamente acreditado a través de un proceso de certificación por parte de la entidad Applus+.

CERTIFICACIÓN "Plan Operativo de Prevención y Control de la Infección frente a Covid-19"

Desde antes de la declaración de situación de emergencia sanitaria originada con motivo del COVID-19, en bofrost* se ha considerado prioritario garantizar la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras que componen la empresa, la de sus familias y también la de nuestros clientes. Para conseguirlo se han reforzado los órganos y áreas encargadas de velar por una cuestión tan vital para la empresa, los cuales han impulsado medidas de prevención del contagio que han contribuido con éxito a superar las fases más críticas de la pandemia.

Fruto del esfuerzo y del compromiso individual de todas las personas trabajadoras a la hora de cumplir con las pautas higiénicas y sanitarias establecidas en sus pautas preventivas, bofrost* renovó en octubre de 2022 la certificación de sus protocolos de prevención del contagio de COVID19.

La entidad certificadora Applus+ llevó a cabo varias sesiones de auditoría presencial, concretamente en los servicios centrales de Córdoba y las sucursales de Guarromán (Jaén) y Albacete, para emitir el informe y correspondiente sello que acredita la validez e implantación del "Plan Operativo contra la COVID19" en bofrost*

"Este sello es una muestra de la conciencia preventiva de bofrost*, la cual nos permite ser ejemplo de valores como mentalidad de servicio y trabajo en equipo", comenta José Quesada, responsable de Prevención de Riesgos Laborales.



7. Seguridad y protección de la información y la privacidad de los datos. (Contenido 103-2, Seguridad de la información y ciberseguridad y

privacidad de los clientes)

En bofrost*, estamos comprometidos con el cumplimiento de los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que establece un marco para la protección de datos personales.

Entre los requisitos de la RGPD que cumplimos se encuentran la obtención del consentimiento explícito de los titulares de datos antes de recopilar sus datos personales, la limitación del uso de los datos personales a fines específicos, la implementación de medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la protección y seguridad de los datos personales, la garantía del derecho de los titulares de datos a acceder, rectificar y eliminar sus datos personales, y la notificación de violaciones de seguridad de datos a las autoridades pertinentes y a los titulares de datos afectados.

Además, hemos establecido políticas y procedimientos claros para el manejo de los datos personales, que cumplen con los requisitos de la RGPD. Nos aseguramos de que nuestro personal esté capacitado en la protección de datos personales y que se adhiera a las políticas y procedimientos establecidos.

En bofrost*, nos regimos por un Código de Conducta que establece principios éticos en relación con el manejo de la información y la protección de datos personales. En su epígrafe "control de la información y confidencialidad y protección de datos de carácter personal" se establece que las personas sujetas al Código deben guardar secreto profesional respecto a datos o información no públicos que conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya se refieran a clientes, a la empresa, a empleados, a directivos, o a cualquier tercero.

Todos estos datos e información deben utilizarse únicamente para el desempeño de la actividad profesional, y sólo se puede facilitar a aquellos empleados o profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad y bajo ningún concepto para beneficio propio.

Los datos e informaciones relativos a cuentas, estados financieros, y en general, a la actividad propia de los clientes, tienen que ser tratados confidencialmente y sólo se trasladan a terceros ajenos a la empresa con autorización expresa del cliente y de acuerdo con los procesos legales pertinentes.

En bofrost*, nos comprometemos a seguir mejorando nuestras prácticas de protección de datos personales para garantizar el cumplimiento de la RGPD y otras leyes aplicables, y mantener la confianza de nuestros clientes y empleados.



8. 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 II convenio empresa bofrost*" y "Publicación BOE II LBD").

9. Flexibilidad y conciliación.

El compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por bofrost*, S.A.U., para mejorar la calidad de vida de los empleados incluye la promoción de un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal y familiar. Por ello, entre sus 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 sus empleados, directivos y administradores.

10. Innovación.

La innovación es uno de los términos claves de este año en bofrost*, y también el objetivo de los principales hitos del 2022. Y prueba de ello han sido diferentes iniciativas y proyectos:

Incorporación a la Asociación Española de la Calidad (AEC):

Desde el mes de noviembre del 2020, bofrost* se ha incorporado a 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.

11. 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 al modo de teletrabajo. Gracias a los proyectos ejecutados o en fase de implantación, así como los previstos, ha permitido a bofrost* España poder adaptarse a los cambios con rapidez.

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

- **Board:** Cuadro de mandos con indicadores definidos para el área comercial.
- Implantación de **Meta4** para todo bofrost* España: Referencia en el mercado de soluciones tecnológicas de Nómina y RRHH tanto en España como en América Latina.

Es un software muy completo para la gestión de Recursos Humanos. Se trata de un sistema cuya principal virtud es identificar, organizar y diseñar planes para satisfacer las

necesidades del activo más importante que tiene una empresa: su capital humano. Introducen:

- Ausencias.
- Vacaciones.
- Nóminas.
- Etc.

Desde Central se puede enviar información a los comerciales a través de M4.

La implantación de M4 ha incluido el Portal del Empleado y del Manager, que es una herramienta que facilita la comunicación interna entre managers y empleados, mejorando el trabajo de la organización.

Este módulo constituye una solución orientada a la integración de los procesos administrativos de Recursos Humanos, lo cual permite aumentar la productividad de los empleados y reducir costes.

- Mejora de las comunicaciones internas permitiendo un servicio de mayor calidad.
- Aumento de la eficiencia y mejora de la productividad.
- Descentralización de las funciones.
- Simplificación y automatización de los procesos administrativos.
- Reducción de costes y optimización de recursos.

- **Tickelia:** Solución para la gestión de notas de gastos y viajes de la empresa.

- **Microsoft 365:** Implantado en central y para los responsables de Delegaciones:

Conjunto de herramientas colaborativas de productividad en la nube de Microsoft que ha ayudado a bofrost* España a transformar su forma de trabajar. Combina las mejores aplicaciones de Office con servicios en la nube inteligentes, la administración de dispositivos y soluciones de seguridad avanzada.

Con Microsoft 365 se ha conectado a los empleados con las personas, la información y el contenido que necesitan para desarrollar su trabajo estén dónde estén.

Se ha arrancado con el uso de las siguientes apps:

- **Teams:** plataforma unificada de comunicación y colaboración que combina chat persistente en el lugar de trabajo, reuniones de vídeo, almacenamiento de archivos e integración de aplicaciones.
- **Planner:** aplicación de planificación.
- **List:** aplicación que permite crear listas simples, inteligentes y flexibles para ayudarte a estar al día con tu equipo y tener a mano toda la información para poder organizar de forma mucho más efectiva tu trabajo.
- **Forms:** aplicación sencilla y ligera que le permite crear encuestas, cuestionarios y sondeos fácilmente.
- **Sharepoint:** Se ha creado una Intranet para el empleado, implantada en Central, para Directivos, así

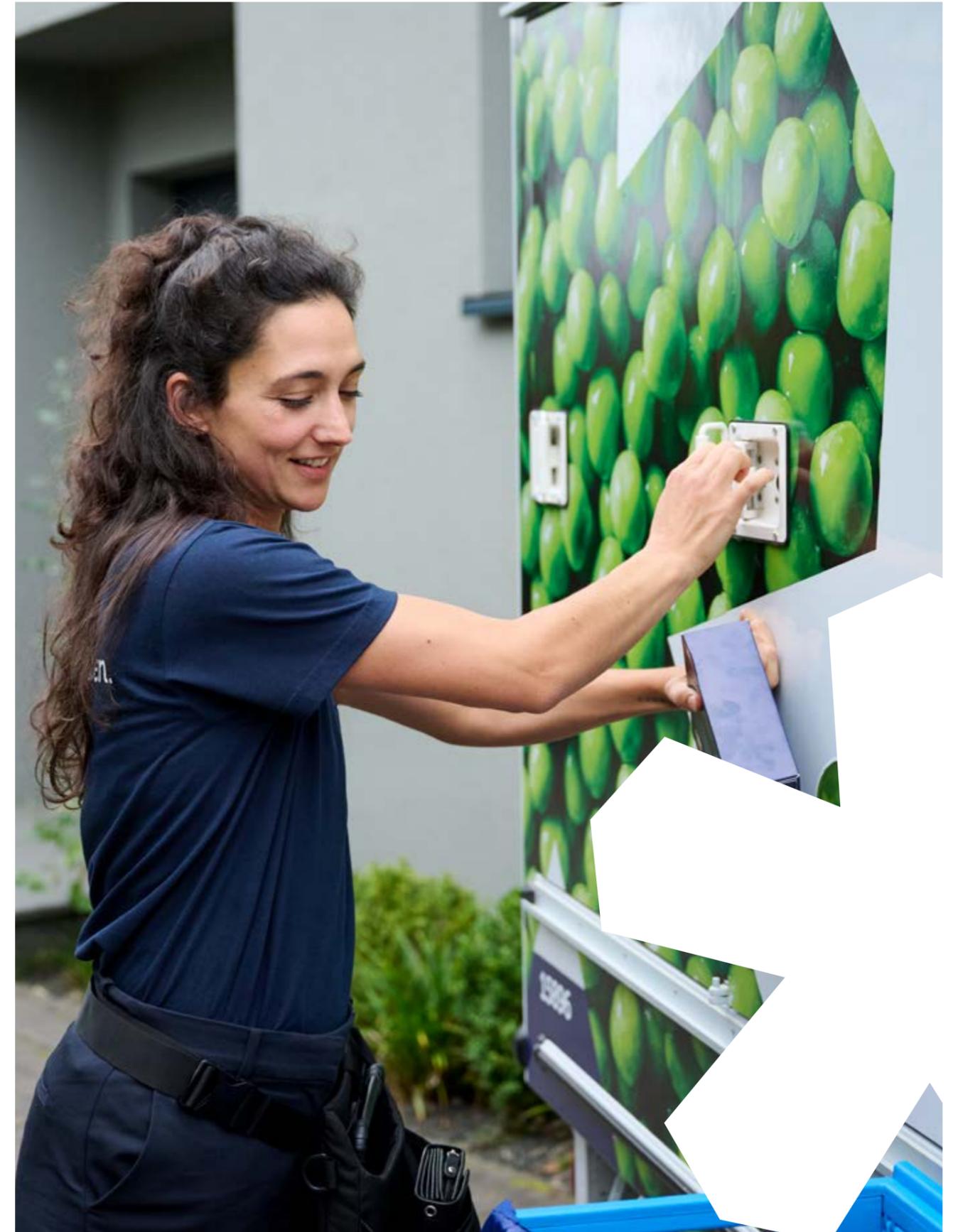
como para los responsables de Centro. La intranet llegará a implantarse hasta el nivel de vendedores.

- **ITOS:** Producto y solución avanzada y personalizada de movilidad y medios de pago para entornos profesionales.

La implementación de ITOS se ha llevado a cabo para todos los comerciales de bofrost* España. Esta nueva herramienta permite el pago con tarjeta suprimiendo de esta forma el TPV.

ITOS va enlazado con la web y, contiene toda la información de producto (información nutricional).

Digitalización del **Programa de Compliance Penal** y su monitorización.



bofrost*



IMPACTO SOCIOECONÓMICO

(Contenidos 103-2, 205-1 y 205-2)

1. 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.

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

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

- **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.**

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
2021/2022: 30.327€, 2022/2023: 33.220€

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.



2. Colaboraciones con el Banco de Alimentos "Fundació Banc de Recursos"

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 mensual donado en el periodo objeto del presente informe:

181.799,40 € suponiendo un incremento de 118.569,45€ con respecto al ejercicio anterior

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.



3. Papel térmico de ticket de venta

En el periodo objeto del Estado de Información No Financiera, bofrost* España ha trabajado en la adaptación a la normativa vigente (Reglamento (UE) 2016/2235 de la Comisión Europea de 12 de diciembre de 2016) y a las exigencias de nuestros consumidores y mercado, los nuevos rollos de papel térmico (que se comenzarán a utilizar para el nuevo terminal) 100% libres de fenoles.

El Bisfenol A o BPA es una sustancia química que se emplea desde hace décadas en la elaboración de plásticos duros pero ligeros, y se ha venido utilizando en la creación de envases de alimentos y bebidas, pinturas,

cristales de gafas y muchos otros objetos cotidianos, incluso en los rollos de papel térmico.

En consonancia con la decisión tomada por la Unión Europea de suprimir el uso de BPA en el papel térmico por parte de los fabricantes a partir de 2020, bofrost* España ha realizado un intenso proceso de búsqueda y selección de un papel térmico 100% ecológico, libre de Bisfenol en todas sus diferentes presentaciones químicas (BPA, BPF, BPM y BPS), amable con el medio ambiente, con nuestros clientes y con todos/as aquellos/as personas que a diario, de un modo u otro, entramos en contacto con él durante el desempeño de nuestro trabajo.

4. 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.



bofrost*



CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

(Contenidos 103-2, 205-1 y 205-2)

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 MSM 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.



bofrost*



BUEN GOBIERNO

1. Respeto por los derechos humanos (Contenido 412-2)

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.

2. Lucha contra la corrupción y el soborno (Contenidos 103-2, 205-1 y 205-2)

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.

Para ello:

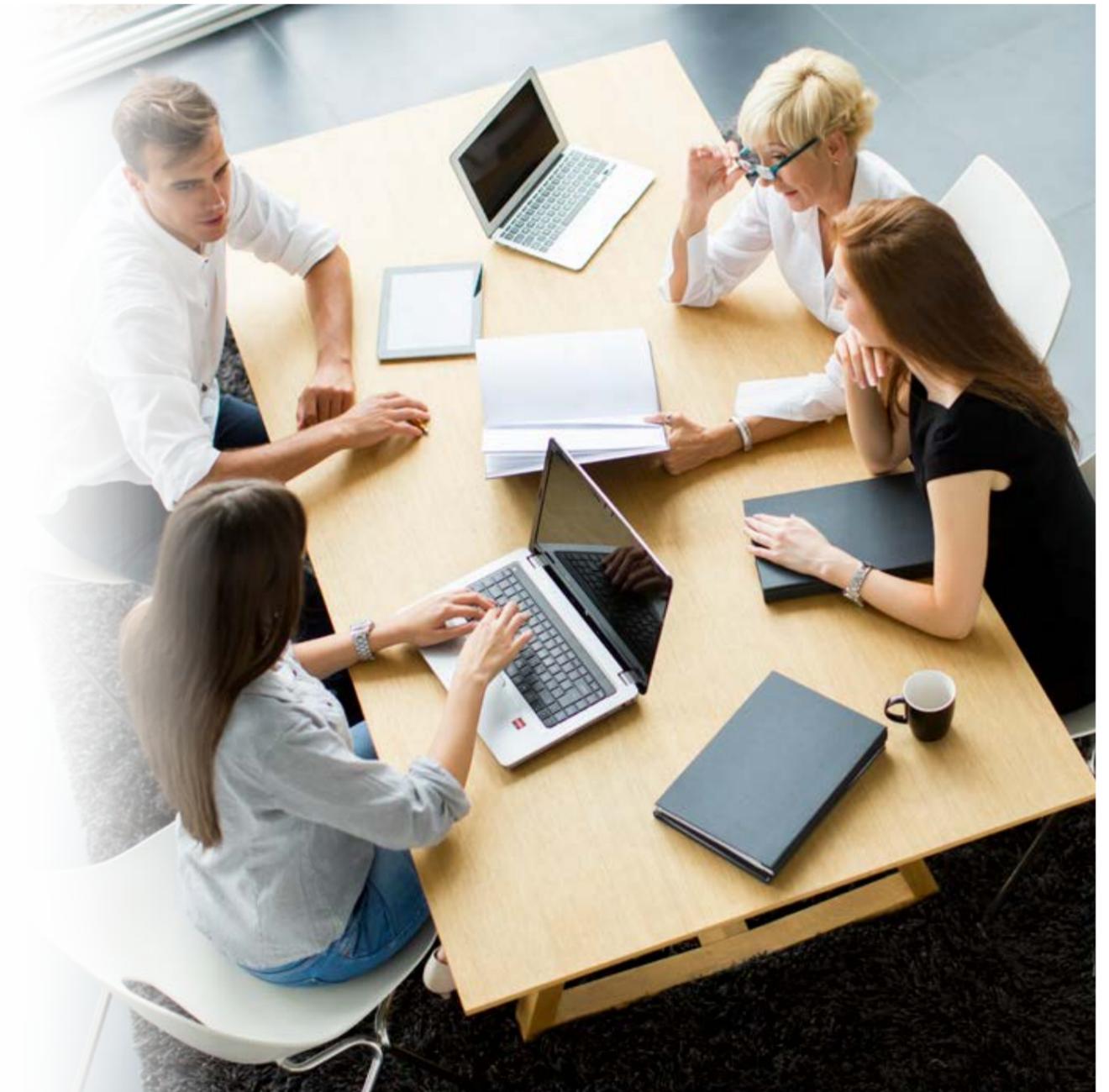
- Se tiene que confirmar y documentar la verdadera identidad de los clientes con los que se mantiene cualquier tipo de relación comercial, así como cualquier información adicional sobre el cliente, siempre de acuerdo con lo previsto en la normativa de la Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo que resulte de aplicación.
- Se tienen que cumplir las obligaciones establecidas por la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo en sus artículos 3, 17, 18, 19, 21, 24 y 25.

3. 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 2022-2023:

Cifras económicas bofrost*, S.A.U.

	2022-2023	2021-2022
Resultados antes de impuestos	-33.383,66	2.743.184,35
Impuestos devengados	-50.578,58	-540.835,49
Resultado después de Impuestos	-83.962,24	2.202.348,86
Pagos fraccionados y retenciones	186.182,04	629.195,11
Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	238.122,57	113.296,28
Subvenciones de explotación públicas recibidas en el año (GRI 201-4)	286.974,35	42.630,92



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 9.		✓
	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 54-57		✓
	102-9 Cadena de suministro.	Páginas 12 y 13.		✓
	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 24.		✓
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 15. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMI-SIÓN	VERIFIC. EXTERNA
		102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.		Páginas 15 y 17. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico
GOBIERNO				
	102-18 Estructura de gobernanza.	Páginas 16 y 21.		✓
	102-19 Delegación de autoridad.	Página 16.		✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	Página 16.		✓
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 28 y 29.		✓
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Páginas 16, 17, 18 y 19.		✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	Página 16.		✓
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	Página 16.		✓
	102-25 Conflictos de intereses.	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		✓
	102-26 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 32 y 33.		✓
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	Páginas 34-42.		✓
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 32-42.		✓
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	Página 34-42.		✓
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas.	Página 34-42.		✓
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	Página 34-42.		✓
102-35	Políticas de remuneración.	Páginas 63-68.		
102-36	Proceso para determinar la remuneración.	Páginas 63-68.		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
102-40	Lista de grupos de interés.	Páginas 28 y 29.		✓
102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	Página 17.		✓
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Páginas 28 y 29.		✓
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Páginas 28 y 29.		✓
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionadas.	Páginas 34-42.		✓

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 32.		✓
	102-47 Lista de temas materiales.	Página 32.		✓
	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 cuarta 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 2022 al 28 de febrero del 2023)		✓
	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 110.		✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	Página 2.		✓
	102-55 Índice de contenidos GRI.	Páginas 90-108.		✓
	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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
GRI 201: Desempeño económico	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	Página 61. 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. 103-2 Enfoque de gestión y componentes. 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.	No es un tema material.	
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. 103-2 Enfoque de gestión y componentes. 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Páginas 31-42. Temas materiales.	No es un tema material.	
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios prestados. 203-2 Impactos económicos indirectos significativos.		Información no disponible. Información no disponible.	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura. 103-2 Enfoque de gestión y componentes. 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.	No es un tema material.	
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. 103-2 Enfoque de gestión y componentes. 103-3 Evaluación del enfoque de gestión. 205-1 Operaciones evaluadas por riesgos con la corrupción. 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Páginas 31-42. Temas materiales. Página 61. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico Páginas 31-42. Temas materiales. Página 79. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico Página 79. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
GRI 205: Anticorrupción	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. 103-2 Enfoque de gestión y componentes. 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales. 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. Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.			✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
GRI 301: Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.	Páginas 48 y 49.		✓
	301-2 Insumos reciclados.	Página 49. El papel utilizado para los catálogos tiene la certificación PEFC.		✓
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.	Página 48. Reciclado de envases (ECOEMBES)		✓
ENERGÍA				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 51.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 50.		✓
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	Página 50.		✓

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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 encuentran 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 51.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	
GRI 305: Emisiones	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Información no disponible (se está analizando el impacto positivo de proyectos implantados y de aquellos en fase de evaluación para su desarrollo).	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Página 50.		✓
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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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.	
	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.	

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 49.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 51.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 51.		✓
	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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 42.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Páginas 54-57.		✓

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 56.		✓
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		✓
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 67, 70 y 71.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 18.		✓
	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 71.		✓

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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 47 y 48.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
GRI 404: Formación y enseñanza.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	Página 61.		✓
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Página 61.		✓
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	Páginas 62 y 63. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad Bofrost).		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Páginas 62 y 63. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad Bofrost).		✓
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Páginas 66 y 67. 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 31-42. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 62 y 63. (Publicación BOE-A-2019-4633-Plan Igualdad bofrost).		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 72.		✓
TRABAJO INFANTIL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. 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 62 y 63. 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 31-42. 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 62 y 63. 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 forzados u obligatorios.	✓
EVALUACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 76.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 76. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 76.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 86.		✓
	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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.		No es un tema material.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 61.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
PROPIEDAD INTELECTUAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. 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 31-42. Temas materiales.		✓
TRANSFORMACIÓN DIGITAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 72.		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42. Temas materiales.		✓

INFORMACIÓN FISCAL

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	Páginas 31-42. Temas materiales.	✓
	103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Página 70.	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 31-42 Temas materiales.	✓
207: Información fiscal	207-1 Enfoque de la política de impuestos.	Página 86.	✓
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos.	Página 86.	✓
	207-2 Compromiso con los grupos de interés y gestión de sus intereses en relación a los impuestos.	Página 86.	✓



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