

bofrost*

Estado de información no financiera consolidado 2023-2024

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 sostenibles y relativas al personal, aspira a ser un Reporting que aporte transparencia a los grupos de interés del negocio. Pretende reflejar las oportunidades, los desafíos y los retos de la organización de una forma fiable, razonable y honesta con la intención de que estos grupos puedan juzgar la gestión y su evolución en el tiempo, a través de los compromisos recogidos en el Reporting de Información No Financiera que se articulan en el índice.

El Departamento de Finanzas de bofrost* es el departamento responsable del contenido del informe y de la recopilación de datos, presentación de los resultados y avances en materia de información no financiera ante la dirección y los grupos de interés (Contenido 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 2023-2024, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2023 y el 29 de febrero del 2024 (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 29 de febrero de 2024, 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 quinta versión que elabora bofrost* España. (Contenido 102- 48, 102-49, 102-51 y 102-54).

06	CONTENIDOS GENERALES
34	GRUPOS DE INTERÉS
38	TEMAS MATERIALES
46	ECONOMÍA CIRCULAR
52	POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES
58	SALUD Y BIENESTAR
64	IMPACTO SOCIOECONÓMICO
74	CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
80	BUEN GOBIERNO
86	ÍNDICE DE CONTENIDOS

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

Estoy encantado de presentar, un año más, el Estado de Información No Financiera de bofrost* España correspondiente a nuestro ejercicio fiscal 2023-2024 (del 1 de marzo de 2023 al 29 de febrero de 2024).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el periodo 2024-2025 se presentan nuevos retos en materia de sostenibilidad. Afrontamos el nuevo ejercicio con gran ilusión por las iniciativas que estamos impulsando desde bofrost* España, así como por nuestra apuesta por un crecimiento sostenible que genere valor añadido, tanto a nuestra compañía como a todos los agentes implicados en nuestro negocio.

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

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

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

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

José María Fonteboa
CEO



bofrost*



Contenidos Generales

GRI 102 y 401



1. Sobre bofrost*

a) 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 2023 la organización cuenta con un capital humano superior a los 10.000 empleados y con la confianza de 3,3 millones de hogares. Para dar este excepcional servicio, bofrost* dispone de una flota integrada por 5.000 vehículos frigoríficos de transporte para la distribución de sus productos directamente a los hogares, llevando a nuestra empresa a ser la figura referente a nivel europeo dentro del sector de distribución directa de helados y especialidades ultracongeladas.

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

b) 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***,



Cifras clave bofrost* internacional

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.

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.

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

que deliciosas. Por último, la empresa también invita a vivir bien a través de su servicio personalizado.

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



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

2. Cultura corporativa y liderazgo de la empresa

Las personas trabajadoras que forman parte de bofrost* son la esencia clave para ofrecer experiencias inolvidables y únicas a sus clientes, materializadas en la prestación de un servicio excelente, la cercanía y calidez que transmiten todos los equipos, contribuyendo a su liderazgo dentro del sector de venta directa.

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

En este año 2023 se ha iniciado un proyecto sobre cultura corporativa donde se están definiendo aspectos

esenciales que establecen cómo quiere ser bofrost* en el futuro, reflejada en su visión, misión, valores, liderazgo, rituales, creencias y conductas no escritas.

Todo ello lo resumimos en lo que denominamos **The Ultimate Map Cultura bofrost***, el cual define cada uno de los aspectos clave de la cultura de bofrost* y es el primer paso para asegurar una materialización uniforme al global de la compañía.

Seguidamente se definen los aspectos que incluyen el mismo.

Misión bofrost*

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

Visión bofrost*

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

Valores bofrost*

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



- **Responsabilidad.** Actuamos con integridad en nuestras acciones y decisiones. La confianza que generamos inspira relaciones sólidas y duraderas.

Máximas de liderazgo bofrost*

¿Cómo debe actuar un líder bofrost*?

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

La misión y visión de bofrost* como objetivos estratégicos que pretende alcanzar son: toda la estructura de liderazgo, así como las personas trabajadoras y órganos de bofrost*, están comprometidos con los valores establecidos en el modelo de liderazgo enfocado a dirección y empleados y empleadas, 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.

Por último, indicar que dentro del proyecto, cuya duración será de 18 meses, se trabajará en la implementación y difusión de los aspectos que se definen a continuación y que definen las distintas fases y procesos sobre los cuales se irá trabajando para materializar los aspectos clave que engloban a este gran reto como organización



3. Actividad bofrost*

a) 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 perecederos con el N.º 1789.

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

Con una flota de vehículos de más de 450 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 las personas.

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

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

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



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

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

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

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

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



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



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



Cadena de frío controlada desde el origen a tu hogar.



Un servicio a medida para ti
Haz tu pedido online, por teléfono o a través de tu asesor personal



Pago cómodo y seguro
Paga cómo y dónde quieras de forma segura



Entrega gratuita
Recibe tu compra en casa gratis



Garantía de devolución
Si no te satisface el producto te lo cambiamos o te devolvemos el dinero

b) Omnicanalidad

La principal forma de llegar a los clientes potenciales es a través del área de expansión, formada por más de 110 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 comercializados por el canal de Telemarketing en prácticamente la totalidad del territorio nacional.

Telemarketing:

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

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

Preventa:

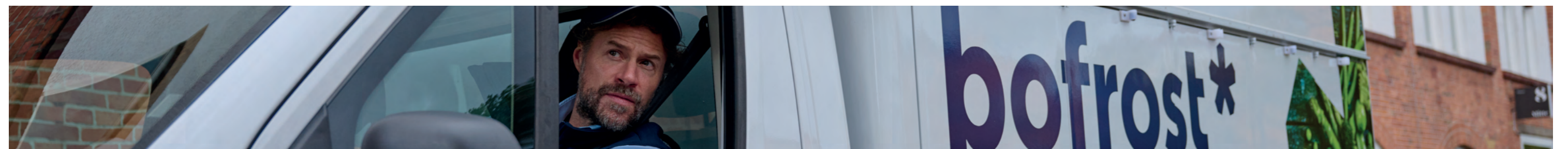
La finalidad de este canal es la comercialización a domicilio con catálogos a clientes fidelizados con periodicidad quincenal, a través de un asesoramiento personalizado del personal de preventa. Se compone por un equipo ubicado en Cataluña, los cuales ofrecen productos a los clientes para posteriormente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

Reparto:

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

Canal online:

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



c) Cadena de suministro (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 y requerimientos de Calidad marcadas internacionalmente en bofrost*.

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

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

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

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

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

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

Cadena de frío sin interrupción:

La calidad de los productos bofrost* es excepcional y la base de su éxito. Utilizar alimentos ultracongelados tiene muchas ventajas, pero es imprescindible garantizar una cadena de frío sin interrupción desde el origen de la materia prima hasta el congelador del cliente.

Con la amplia flota de vehículos con la que cuenta bofrost*, puede garantizar que los productos que llegan al congelador tienen los mismos estándares de calidad que un producto fresco en origen.

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

Transporte a temperatura controlada:

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 -18º C.

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".

ISO 22000:

Además, cabe destacar que bofrost* cuenta con La Norma ISO 22000, estándar desarrollado por la Organización Internacional de Normalización sobre la seguridad alimentaria durante el transcurso de toda la cadena de suministro. Tras unos exigentes requisitos y procesos de verificación, bofrost* fue reconocido durante su ejercicio 2021-2022 con la certificación de la norma ISO 22000.

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

los clientes. Es la única manera de asegurar y garantizar la protección de los consumidores.

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

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

¿Qué ventajas supone la ISO 22000?

<p style="text-align: center;">Norma ISO 22000 Ventajas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">1 Cumplir con los requisitos internacionales de la seguridad alimentaria. <li style="margin-bottom: 10px;">2 Reconocimiento y aceptación internacional. <li style="margin-bottom: 10px;">3 Confianza de los clientes. <li style="margin-bottom: 10px;">4 Mejorar la gestión de riesgos. <li style="margin-bottom: 10px;">5 Evitar la compleja certificación múltiple. <li style="margin-bottom: 10px;">6 Mayor transparencia entre todos los actores que intervienen. <p style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 5px;">OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 5px;">• Reforzar la seguridad alimentaria. <li style="margin-bottom: 5px;">• Fomentar la cooperación entre todas las partes involucradas en la cadena alimentaria. <li style="margin-bottom: 5px;">• Asegurar la protección del consumidor y fortalecer su confianza. <li style="margin-bottom: 5px;">• Mejorar el rendimiento de los costes a lo largo de la cadena de suministro alimentaria. 	<p style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: #003366;">+</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: #003366;">BENEFICIOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">1 Facilita el cumplimiento de la legislación de aplicación. <li style="margin-bottom: 10px;">2 Integra los principios del APPCC en un sistema de gestión de la organización gracias a su estructura de Alto Nivel (HLS) basada en la gestión de riesgos. <li style="margin-bottom: 10px;">3 Se basa en el ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Comprobar, Actuar). <li style="margin-bottom: 10px;">4 Proporciona una comunicación organizada y eficaz, con todas las partes interesadas. <li style="margin-bottom: 10px;">5 Proporciona confianza a los consumidores. <li style="margin-bottom: 10px;">6 Mejora la documentación. <li style="margin-bottom: 10px;">7 Control más eficiente y dinámico de los riesgos para la seguridad alimentaria. <li style="margin-bottom: 10px;">8 Gestión sistemática de los requisitos previos. <li style="margin-bottom: 10px;">9 Ahorro de tiempo y costes, al realizar las auditorías de ISO 22000 junto con otros esquemas de Seguridad Alimentaria (FSSC, BRC, IFS). <li style="margin-bottom: 10px;">10 Además, con una implantación adecuada de ISO 22000 e ISO 9000 se da respuesta a los requisitos demandados por los protocolos privados BRC e IFS. Para bofrost*, la implantación de esta norma en sus sistemas de seguridad mejorará la calidad de sus productos, pero sobre todo reforzará la relación de confianza con sus clientes.
--	--

4. Ética e integridad

Para bofrost* España, es esencial que cada uno de los colaboradores de la Compañía tenga una conducta irreprochable. Por ello, el foco permanente está en reforzar la entrega de información a la organización con conocimientos acerca de ética e integridad y la realización de formaciones para la transmisión efectiva de la cultura corporativa. **(Contenido 102-16 y 102-17).**

Los principios éticos de la organización, el buen gobierno corporativo y la ética profesional de las personas constituyen las bases sobre las que se sustenta la actividad de bofrost*, S.A.U.

Como consecuencia de las recientes reformas legislativas introducidas en España y la voluntad de bofrost* de seguir desarrollando la **gestión proactiva de los riesgos inherentes a la actividad empresarial**, el 17 de febrero de 2017 se aprobó, por el órgano de administración, el Manual de Prevención de Delitos (MPD) en la compañía, estableciendo así una sólida **Política de prevención de delitos**.

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

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

- **Documentación divulgativa:**

- **Código Ético o de Conducta.**

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

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

- **Normas de funcionamiento del Canal de Denuncias.**

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

- **Presentación explicativa del Manual de Prevención de delitos (MPD).**

- **Normas de buen gobierno corporativo:**

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

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

4.1. Gobierno

Administración de la Sociedad. **(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.

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

ostentan, a su vez, la condición de apoderados de la Sociedad.

Desde su constitución, la propiedad de la Compañía ha establecido un sistema de garantía y protección, tanto interna como frente a terceros, que consiste en que para el ejercicio de aquellas facultades consideradas más sensibles o trascendentales para ésta, deban ser ejercidas

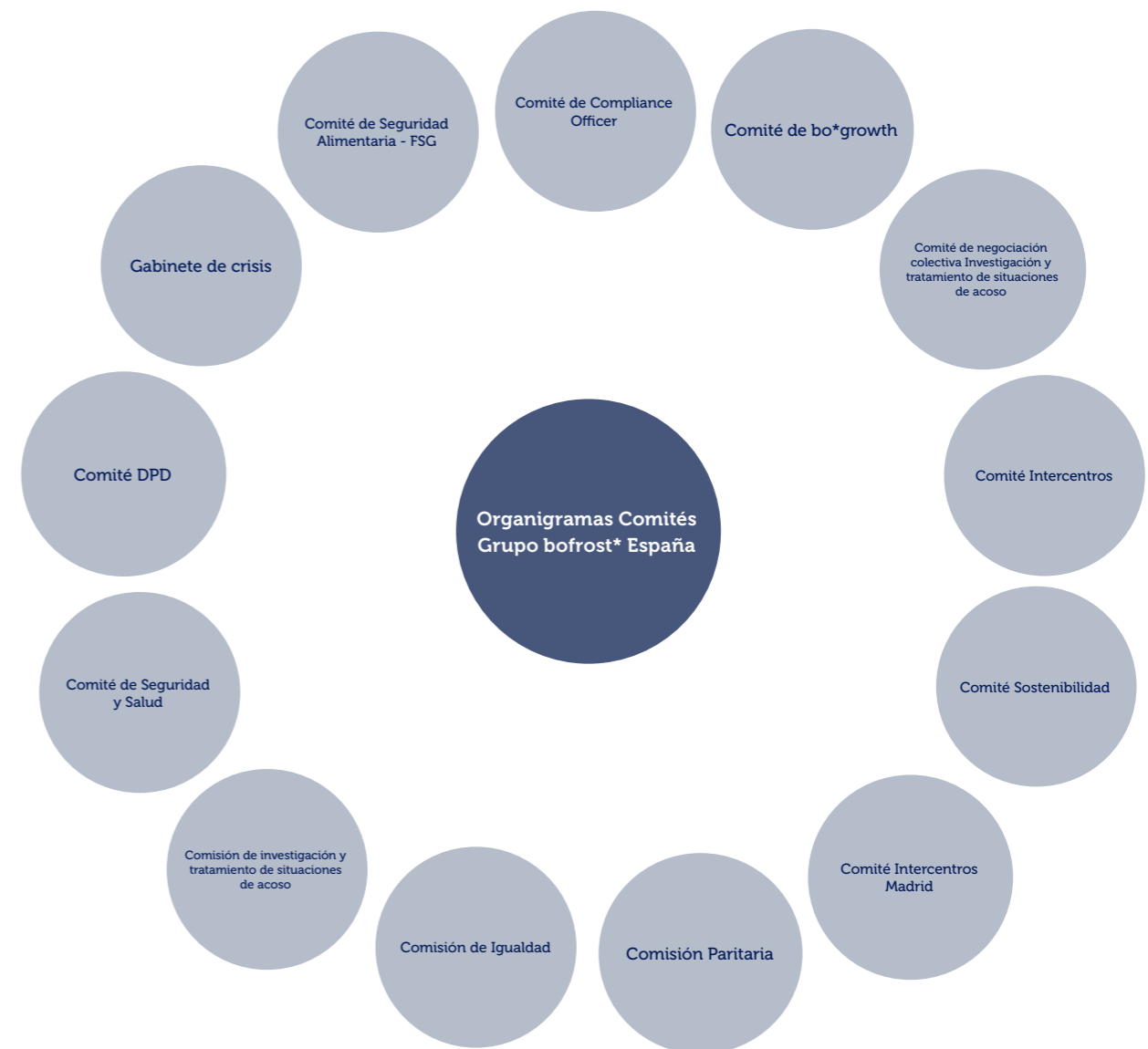
de manera conjunta y mancomunada, como mínimo, por dos de los apoderados.

Por otro lado, los responsables de departamento ostentan la condición de apoderado de la Sociedad, con facultades específicas para el desarrollo de sus actividades concretas, y por tanto, limitadas en su contenido y/o en su forma de ejercicio.

Comités de Gobierno

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

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



COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES	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>Comisión Paritaria.</p> <p>Su función principal es resolver las discrepancias interpretativas sobre las materias reguladoras en convenios.</p>	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>Comisión de Igualdad.</p> <p>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>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* (IV convenio empresa) como a LBD (III convenio LBD). (Contenido 102-41)</p>	bofrost* España		<p>Comisión de investigación y tratamiento de situaciones de acoso (en adelante CIAL) bofrost*.</p> <p>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.</p> <p>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 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 de Seguridad y Salud.</p> <p>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 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*		<p>Comité en materia de DPD grupo bofrost*.</p> <p>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.

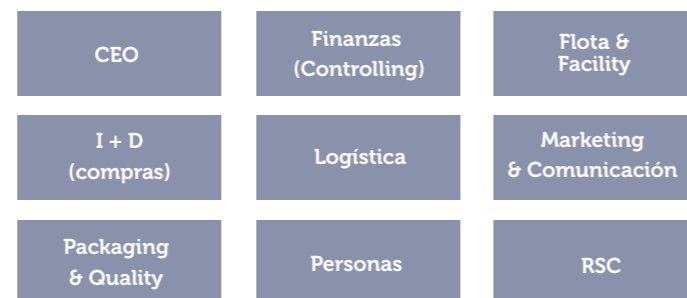
COMITÉS	EMPRESA	INTEGRANTES
<p>Gabinete de Crisis</p> <p>Comité específico creado al efecto de proteger a la empresa ante situaciones críticas muy excepcionales que impactan en el negocio de manera sensible, siempre que se den al menos una de las dos primeras situaciones de crisis y, simultáneamente, la tercera que se exponen seguidamente:</p> <p>Las crisis son situaciones críticas que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conllevan el riesgo de daños a la salud de los clientes o de los empleados. 2. Conllevan el riesgo de dañar la reputación de la marca o del grupo de empresas bofrost*. 3. Requieran medidas que estén fuera del marco operativo habitual de las divisiones de la empresa bofrost* correspondiente. 	bofrost* España	<p>Organigrama del Gabinete de Crisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gabinete de crisis Responsable de Comunicación Internacional Responsable Internacional Responsable Gabinete de crisis y Coordinador de gabinete de crisis Coordinador Gabinete Producto Responsible Comunicación Proyectos & IT Finanzas Coordinador Delegaciones Personas Flota & Facilities Secretaría Coord.logística Coordinador proveedores
<p>Comité de Sostenibilidad</p> <p>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>Organigrama del Comité de Sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comité de Sostenibilidad José M^a Fonteboa CEO Eva Herrero Directora de RSC Joaquín Agüera Flota & Facilities María Muñoz Envases & QM Isabel Gullert Marketing Carlos Fonseca Logística Rafael Fernández I + D José Quesada People Irene Espinosa Finanzas
<p>Comité de Seguridad Alimentaria</p> <p>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	<p>Organigrama del Comité de Seguridad Alimentaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comité de Seguridad Alimentaria Maria Muñoz Líder del equipo Celia García I + D Personal técnico especializado Calidad Elena León Personas Juan Villarín Logística Rafael Fernández Coordinador Inés Guzmán Coordinadora Antonio Moreno Coordinador Carlos Fonseca Logística

Hay que destacar el proceso de definición del **Plan bofrost* Spain 2023**, donde 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, se conformó 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.



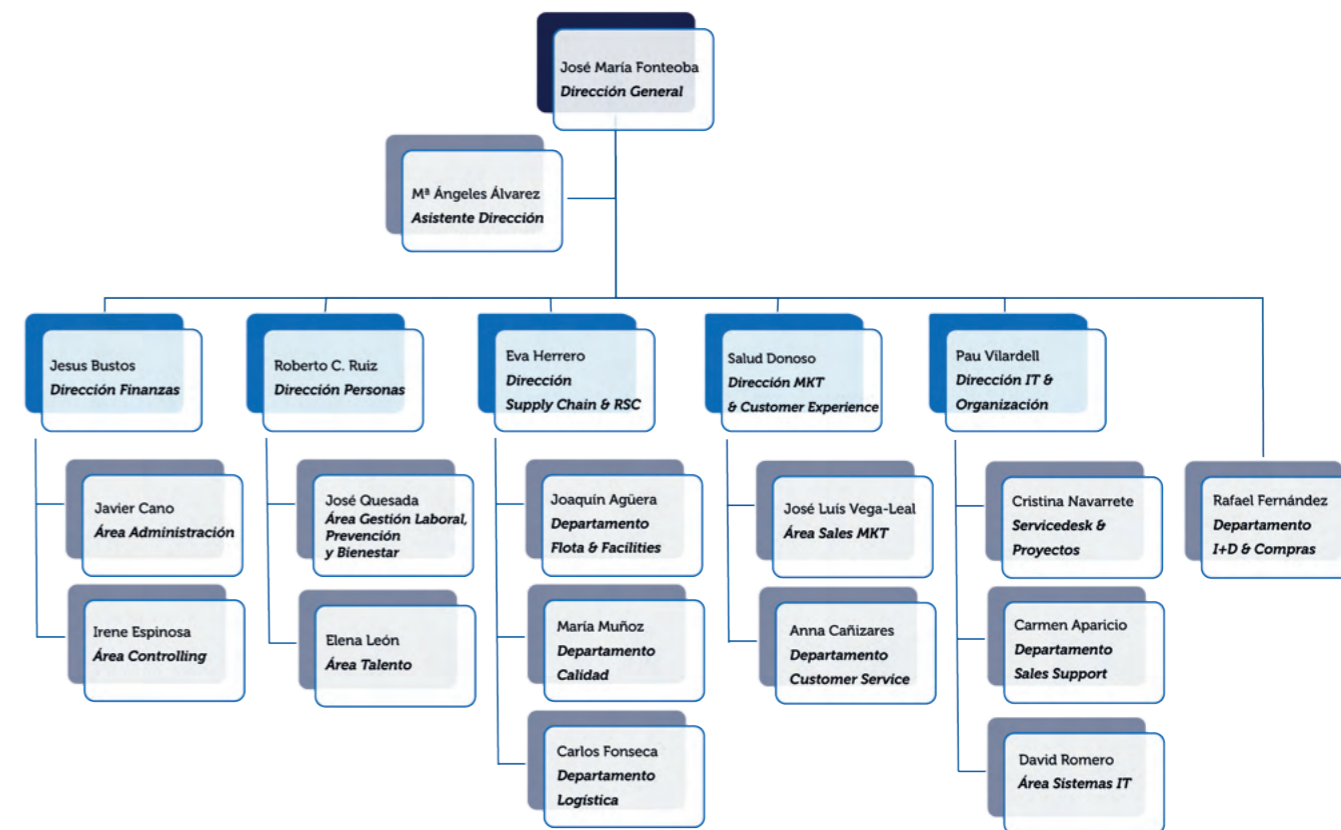
Organigrama Estructura Central bofrost* España

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

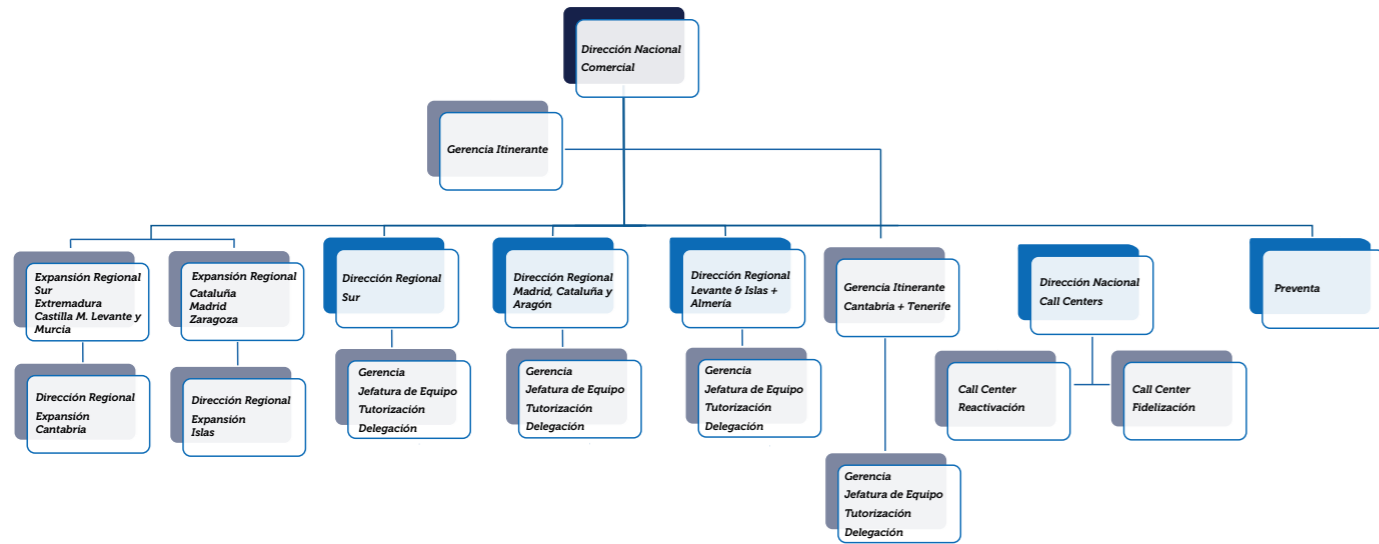
desarrollar un surtido de producto diferenciador y de máxima calidad, alineado a las tendencias demandadas por los consumidores, y de otro lado, un marketing comercial, enfocado a la creación de actividades encaminadas a fortalecer la relación y comunicación con nuestro cliente, que permita generar un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

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

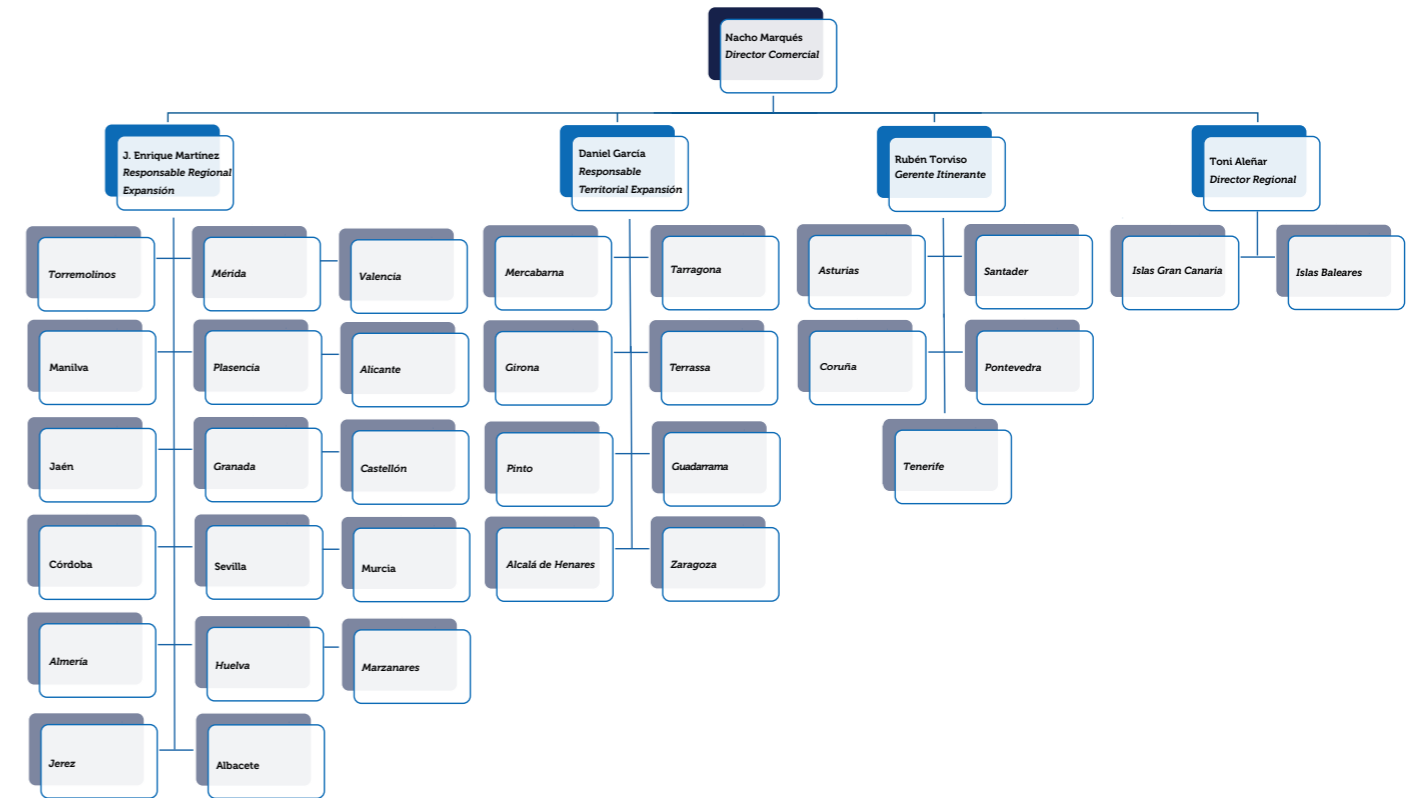
Estructura de liderazgo SSCC bofrost* España



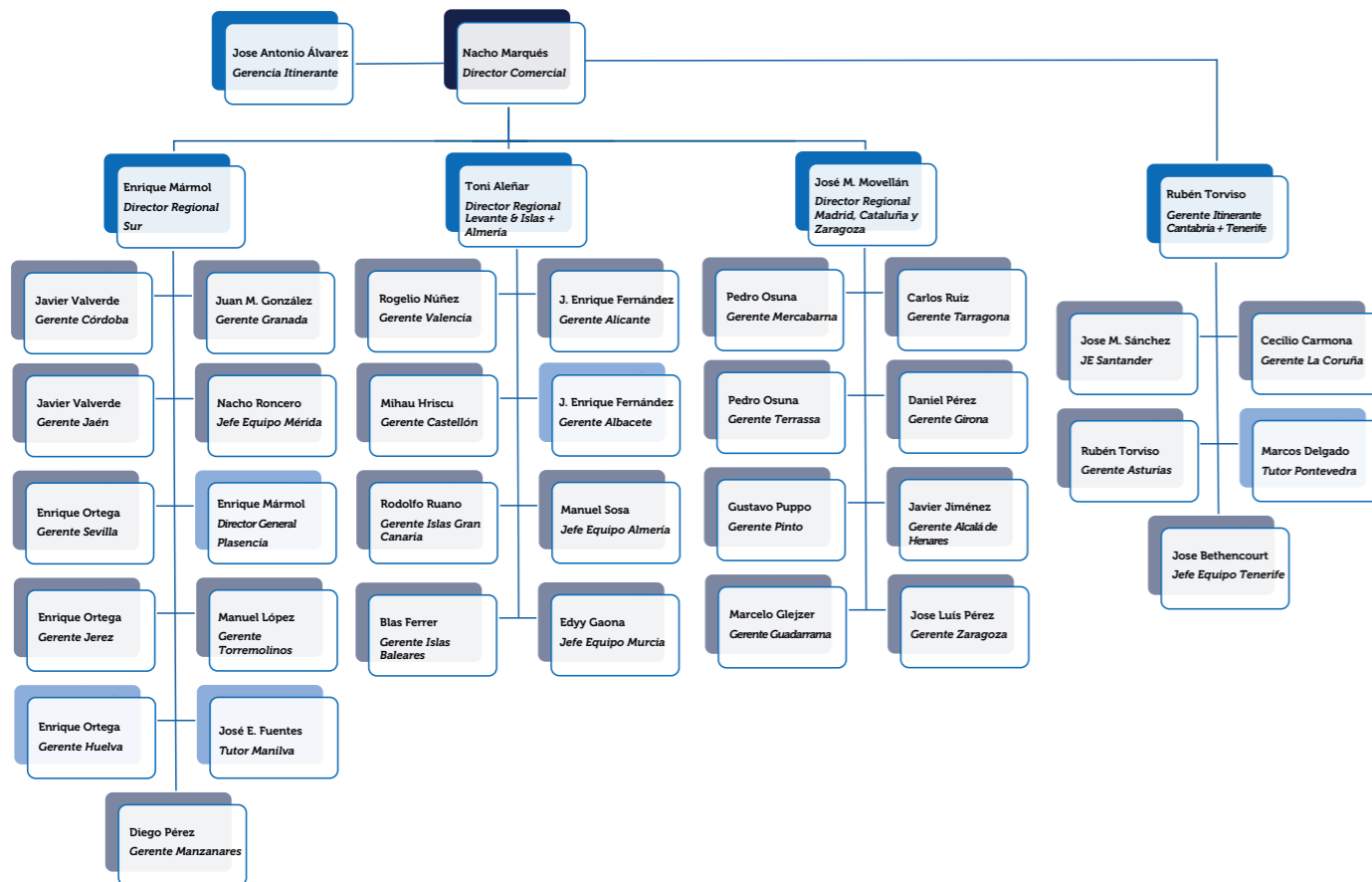
Estructura de liderazgo comercial bofrost* España



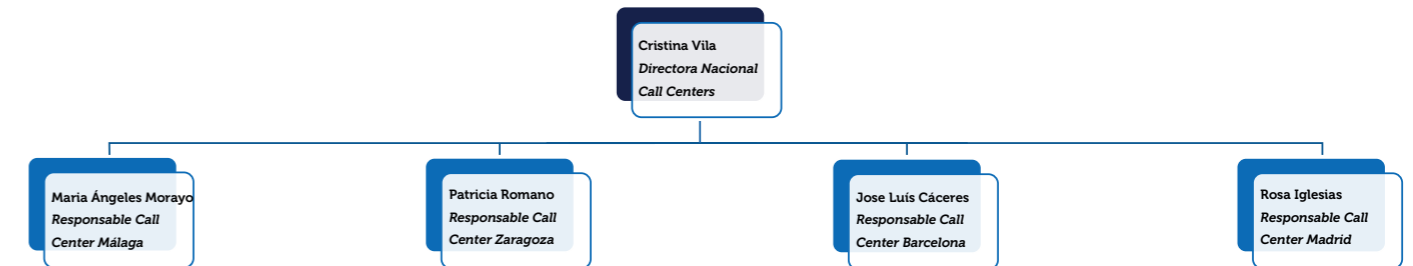
Estructura de liderazgo comercial expansión bofrost* España



Estructura de liderazgo comercial autoventa bofrost* España



Estructura de liderazgo comercial call centers bofrost* España



4.2. Personas

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

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

El sistema de gestión de personas del Grupo asegura los principios de transparencia y no discriminación, la igualdad de oportunidades, criterios de promoción, retribución y compensación, el impulso de las mejores prácticas en el desarrollo de las personas y el talento, ofreciendo entornos seguros y opciones estables de crecimiento, entre otros. Los despidos disciplinarios acaecidos en el ejercicio fiscal han sido de 61, de los cuales 19 son de mujeres y 42 de hombres. Los despidos del ejercicio anterior fueron de 44, correspondiendo 8 a mujeres y 36 a hombres.

A continuación, se muestran datos e información de la plantilla activa a día 29 de febrero de 2024 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 y empleadas por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo (datos extraídos de la base de datos del programa "CEGID" que utiliza la empresa para gestión laboral):

Grupo bofrost*				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	557	58	3	618
Fem.	174	17	2	193
Total general	731	75	5	811

bofrost*				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	548	58	3	609

bofrost*				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Fem.	93	17	2	112
Total general	641	75	5	721

LBD				
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Beca	Total general
Masc.	9	0	0	9
Fem.	81	0	0	81
Total general	90	0	0	90

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

Grupo bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
Albacete	0	5		5
Alcalá de Henares	1	21		22
Alicante	3	20		23
Almería	2	17		19
Asturias	4	27		31
Barcelona		17	1	18
Bcn-Mercabarna	3	10		13
Barcelona LBD	0	32		32
Castellón	0	7		7
Córdoba	3	24		27
Córdoba Central	4	49	4	57
Fuerteventura	0	2		2
Girona	1	16		17
Girona LBD	0	1		1
Gran Canaria	3	16		19
Granada	5	31		36
Guadarrama	4	26		30
Huelva	5	7		12
Jaén	2	18		20
Jeréz	1	17		18
La Coruña	3	20		23
Lanzarote	0	7		7
Madrid LBD	0	17		17
Málaga LBD	0	14		14

Grupo bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
Mallorca	2	26		28
Manilva	1	6		7
Manzanares	2	25		27
Menorca		2		2
Mérida	4	20		24
Murcia	2	12		14
Pinto	2	27		29
Plasencia	1	5		6
Pontevedra	1	9		10
Santander	2	9		11
Sevilla		23		23
Tarragona	2	13		15
Tenerife		23		23
Terrassa	1	12		13
Terrassa LBD	0	2		2
Torremolinos	4	27		31
Valencia	4	26		30
Zaragoza	3	19		22
Zaragoza LBD	0	24		24
Total general	5	731	5	811

LBD			
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Total general
Barcelona LBD	0	32	32
Girona LBD	0	1	1
Madrid LBD	0	17	17
Malaga LBD	0	14	14
Terrassa LBD	0	2	2
Zaragoza LBD	0	24	24
Total general		90	90

bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
Albacete	0	5		5
Alcalá de Henares	1	21		22
Alicante	3	20		23
Almería	2	17		19
Asturias	4	27		31
Barcelona		17	1	18

bofrost*				
	Contrato temporal	Contrato indefinido	Beca	Total general
BCN - Mercabarna	3	10		13
Castellón	0	7		7
Córdoba	3	24		27
Córdoba Central	4	49	4	57
Fuerteventura	0	2		2
Girona	1	16		17
Gran Canaria	3	16		19
Granada	5	31		36
Guadarrama	4	26		30
Huelva	7	5		12
Jaén	2	18		20
Jeréz	1	17		18
La Coruña	3	20		23
Lanzarote	0	7		7
Mallorca	2	26		28
Manilva	1	6		7
Manzanares	2	25		27
Marbella	1	14		15
Menorca		2		2
Mérida	4	20		24
Murcia	2	12		14
Pinto	2	27		29
Plasencia	1	5		6
Pontevedra	1	9		10
Santander	2	9		11
Sevilla	0	23		23
Tarragona	2	13		15
Tenerife	0	23		23
Terrassa	1	12		13
Torremolinos	4	27		31
Valencia	4	26		30
Zaragoza	3	19		22
Total general	75	641	5	721



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

Grupo bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	9	608	617
Femenino	113	81	194
Total general	90	721	811

bofrost*			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	5	603	608
Femenino	12	101	113
Total general	17	704	721

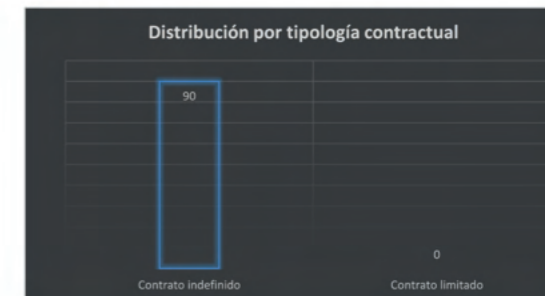
LBD			
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Total general
Masculino	4	5	9
Femenino	69	12	81
Total general	73	17	90

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

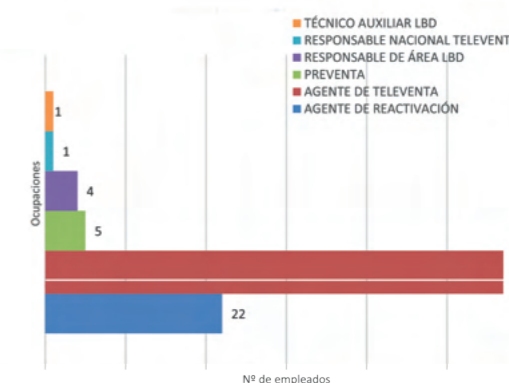
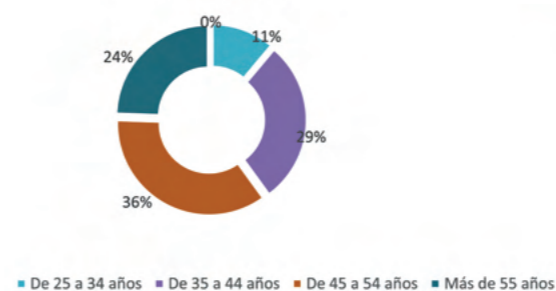
PLANTILLA DE LBD
DATOS A 29/02/2024
90 empleados



3 EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD



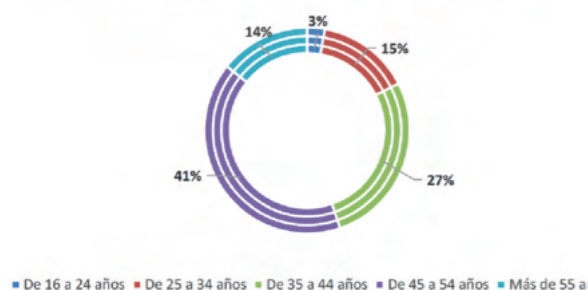
Plantilla según edad



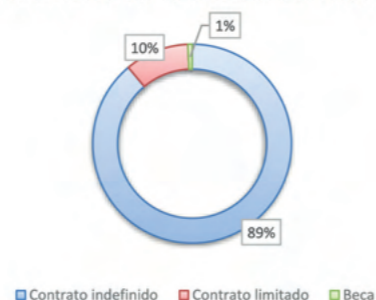
PLANTILLA DE BOFROST*
DATOS A 29/02/2024
721 empleados

11 EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE EDAD



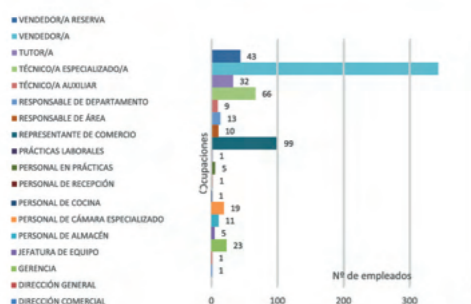
DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA CONTRACTUAL



Distribución por nacionalidad



DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIÓN



Distribución por nacionalidad



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

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

- **bofrost***

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

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

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

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

El convenio contiene pormenorizadamente la estructura de la retribución fija y variable, concretamente, desde el artículo 13 se detallan 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 y alta dirección, 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 productos, 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 de 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, 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	% MUJERES
ESCALA 1	ESCALA 1	0	0	0,00%
ESCALA 2	ESCALA 2	20	560	3,00%
ESCALA 3	ESCALA 3	48	50	49,00%
ESCALA 4	ESCALA 4	43	57	43,00%
ESCALA 5	ESCALA 5	6	11	35,00%
ESCALA 6	ESCALA 6	0	27	0,00%
ESCALA 7	ESCALA 7	1	4	20,00%
ESCALA 8	ESCALA 8	2	3	40,00%

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se concluye que se encuentra dividida en 8 escalas. Podemos concretar que el total de personas con normalización salarial es de 835, detalladamente, un total de 122 mujeres y 713 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 20 mujeres y 560 hombres, representando las mujeres un 3% del total de su escala, siendo la escala con más número personas trabajadoras. En cuanto a la **escala 3**, está compuesta por 48 mujeres y 50 hombres, teniendo las mujeres un 49% de representación dentro de dicha escala. La **escala 4** está formada por 43 mujeres y 57 hombres, teniendo un 43% de representación las mujeres.

La **escala 5**, está compuesta por 6 mujeres y 11 hombres, teniendo las mujeres, un 35% 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 20% de representación femenina y representada por 4 hombres. La **escala 8**, compuesta por 2 mujeres y 3 hombres, siendo esto, por lo tanto, un 40% 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%
13.321,08	13.324,82	0,03%
12.851,38	13.510,08	4,88%
13.259,85	13.392,71	0,99%
13.340,53	13.389,42	0,37%
0,00	35.622,27	100,00%
13.340,64	29.936,94	55,44%
49.167,65	28.893,76	-70,17%

Examinando la **media** de los **salarios**, podemos observar que en la **escala 2**, las mujeres tienen una retribución de 13.321,08 euros y los hombres un total de 13.324.82 euros, destacando una diferencia entre ambos sexos del 0,03 %. En la **escala 3**, analizamos que el sector femenino obtiene una retribución de 12.851,38 euros, en cambio el sector masculino obtiene una retribución de 13.510,08 notando una diferencia entre ambos del 4,88 %. En cuanto a la **escala 4**, las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución de 13.259,85 euros una cantidad ligeramente inferior a la del sexo masculino, los cuales obtienen 13.392,71 euros, resultando una diferencia del 0,99 %.

En relación a la **escala 5**, las personas trabajadoras del sexo femenino obtienen una retribución de 13.340,53 euros una cantidad ligeramente inferior a la del sexo masculino, los cuales obtienen 13.389,42 euros, resultando una diferencia del 0,37 %. 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 35.622,27 euros. Entrando a analizar la **escala 7**, se observa que las mujeres obtienen una retribución salarial inferior a la de los hombres, concretamente obtienen 13.340,64, en cambio los hombres, obtienen una retribución de 29.936,94 euros, existiendo una diferencia entre ambos del 55,44 %. Detallando la **escala 8**, se observa una diferencia salarial en favor del sector femenino del -70,17 %, obteniendo una retribución de 49.167,65 euros y el sector masculino 28.893,76 euros.

En cuanto a la desviación del 55,44 % relativa a la **escala 7**, podemos concluir que dentro de la misma se incluye el colectivo de Dirección Regional, cuya retribución fija se compone de un salario acordado homogéneo para todo el colectivo que no figura en tablas salariales, lo cual ocasiona una diferencia sustancial en comparación con el colectivo femenino cuyo salario base más pagas extraordinarias están referenciadas al convenio.

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		
MEDIANA		
MUJERES	VARONES	DIFERENCIA (%)
0,00	0,00	0,00%
13.340,64	13.340,64	0,00%
13.540,54	14.007,72	3,34%
13.540,56	13.340,64	-1,50%
13.340,64	13.340,64	0,00%
0,00	35.700,00	100,00%
13.340,64	35.353,56	62,27%
49.167,65	13.340,64	-268,56%

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 13.340,64 euros. Entrando a analizar la **escala 3**, existe una ligera diferencia salarial en favor del sexo masculino del 3,34 %, obteniendo una retribución de 14.007,72 euros y el sector femenino de 13.540,54 euros. En cuanto a la **escala 4**, el sector femenino obtiene una retribución levemente superior a la del sector masculino, obteniendo 13.540,56 euros y el sector masculino 13.340,64 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 13.340,64 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 35.700,00 euros. Entrando a analizar la **escala 7**, las mujeres obtienen una retribución de 13.340,64 euros, en cambio, los hombres obtienen una retribución de 35.353,56 euros, existiendo una diferencia entre ambos de 62,27 %. 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, 49.167,65 euros y las personas trabajadoras del sexo masculino, una retribución de 13.340,64 euros, resultando una diferencia del -268,56 %.

• **Lo Bueno Directo:**

Las retribuciones de las personas trabajadoras de la empresa son de conformidad a lo establecido en el III del Convenio Colectivo de empresa.

En su artículo 12, sobre retribuciones, se 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 percibirá en mayor o menor medida, según el puesto de trabajo que se ocupe, así como en relación a la consecución de objetivos, previamente establecidos. El salario del personal de estructura se compone de salario base, pagadero en 14 pagos iguales, siendo 2 de ellos bajo el concepto de pagas extraordinarias (30 de junio y 30 de noviembre).

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 los colectivos de reactivación y televenta, caracterizados por haber adquirido uno o dos años de experiencia en la empresa respectivamente. El personal de televenta estará sujeto a un salario variable que será 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 último año 2023. 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.

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.

	C. SALARIAL					
	MEDIA			MEDIANA		
	MUJER	VARÓN	DIFERENCIA %	MUJER	VARÓN	DIFERENCIA %
ESCALA 1	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
ESCALA 3	7647,27	4.596,93	-66,25%	7275,71	6.165,37	-18,01%
ESCALA 5	18.569,05	30.006,00	38,12%	18.800,62	30.006,00	37,34%
ESCALA 7	40.858,00	0,00	0,00%	40.858,00	0,00	0,00%

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

En la **escala 5**, se observa que existe una diferencia del 38,12 % entre las medias de los complementos percibidos por las mujeres y por los hombres, así como una diferencia del 37,34 % entre las medianas. Pues bien, cabe señalar que esta escala agrupa a las personas responsables de Call Center, tanto de los centros de fidelización como de reactivación.

Así las cosas, los complementos salariales de estas personas responsables varían dependiendo del número de personas trabajadoras que tienen a cargo y de la facturación de las áreas que dirigen. En este sentido, resulta que el responsable del Call Center de la zona con mayor facturación y personal a dirigir – que es la de Cataluña – es un hombre, lo que provoca que la media y la mediana de los importes percibidos en concepto de complementos salariales por hombres sea superior a los de las mujeres.

En relación con la **escala 3** (televentas de fidelización y reactivación), la diferencia la encontramos en la media, que asciende hasta los 66,25 % de diferencia a favor de las mujeres. Para justificar estas diferencias debe traerse a colación que en el año 2017 hubo una subrogación de las personas trabajadoras de la empresa Eismann a Lo Bueno Directo, manteniendo complementos consolidados para las personas que fueron subrogadas, mientras que las nuevas incorporaciones desde la fecha de la subrogación no lo perciben. Así las cosas, la totalidad de las personas que se subrogaron fueron mujeres, lo que provoca, debido a los mencionados complementos consolidados, que las mujeres actualmente perciban en su conjunto mayor importe en concepto de complementos salariales.

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

Retribución complemento salarial + variable:

En esta categoría deben entenderse recogidos los siguientes conceptos salariales:

CONCEPTOS SALARIALES

- Mejora voluntaria
- Antigüedad consolidada
- A cuenta convenio
- Complemento personal
- Seguro de vida
- Comisión facturación preventa
- Salario
- 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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó El Plan de Igualdad con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de bofrost*, S.A.U., nace en enero del 2019 y tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley. Este plan de igualdad ha sido negociado y consensuado entre la representación social y la empresarial, incorporando medidas de acción positivas que ayudarán a hacer efectivo el principio de igualdad por razón de sexo. No obstante, posteriormente se detallará dicho Plan de Igualdad.



5. Principales cifras (Contenido 102-7)

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

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

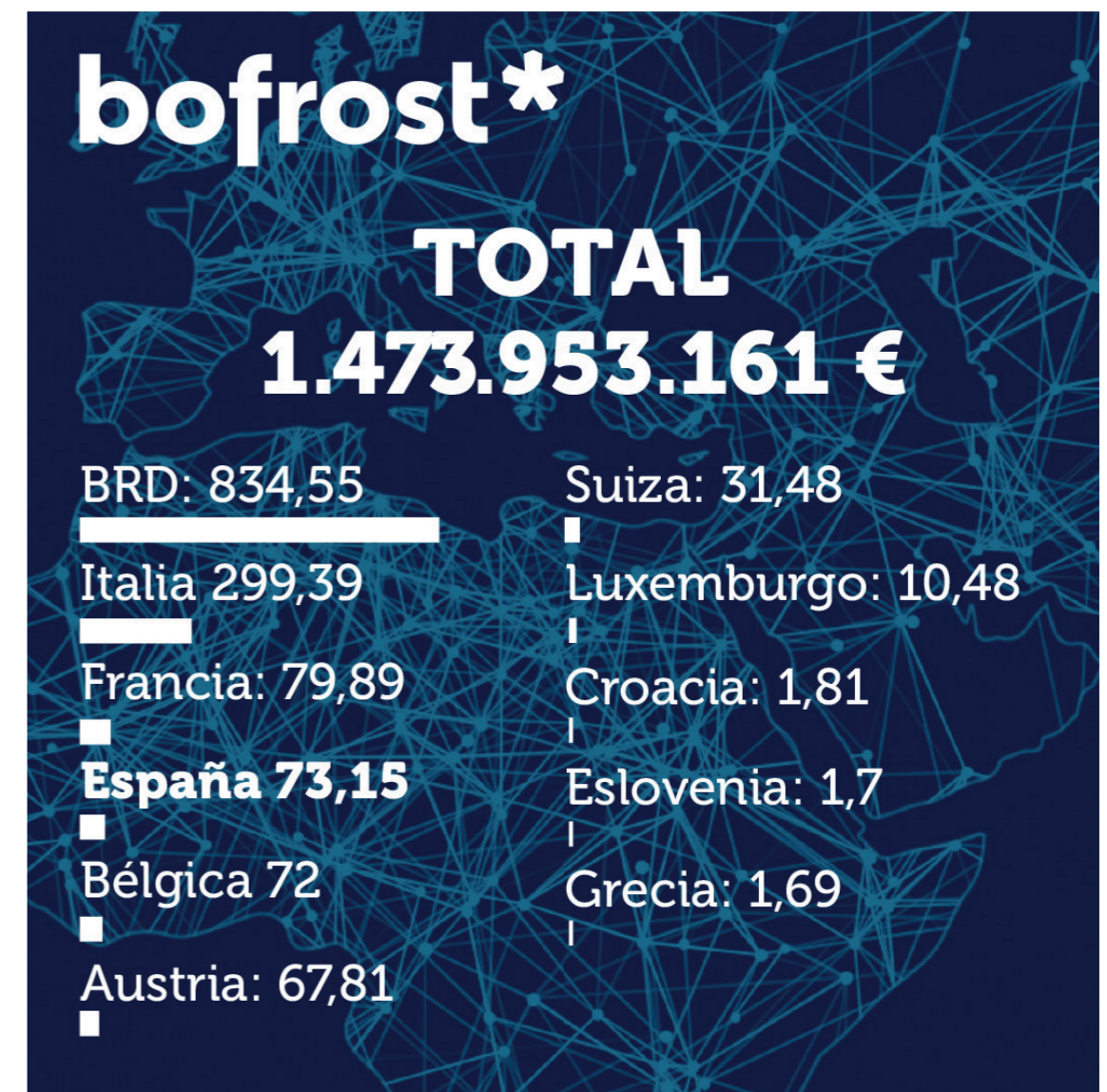
Indicadores clave

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

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

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

En el ejercicio fiscal anterior el resultado del grupo fue de 1.487.756.091€



bofrost*

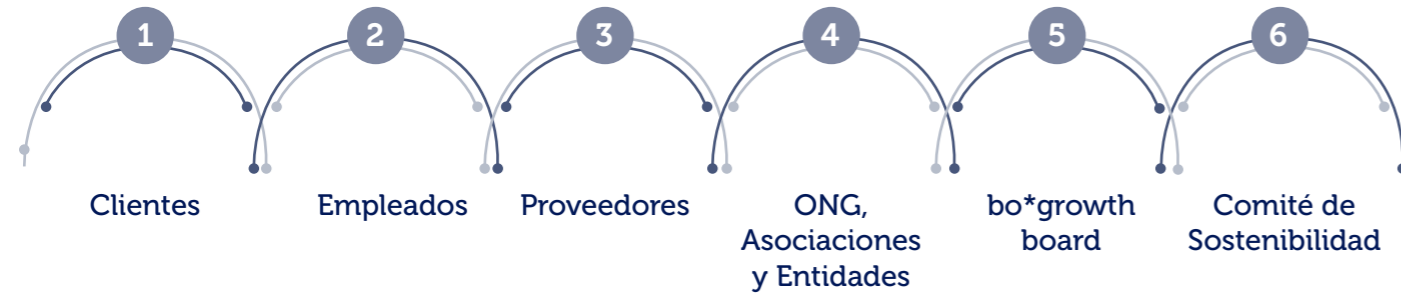


Grupos de Interés

GRI 102 y 103

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 de bofrost* España.



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 de satisfacción de clientes).
- Envíos digitales: Comunicados, newsletter, catálogos, etc.
- Envíos físicos: Catálogos, etc.
- Página web: www.bofrost.es.
- Redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube).

2. Empleados

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

3. Proveedores

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

4. ONG, Asociaciones y Entidades

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

5. bo*growth board

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

6. Comité de Sostenibilidad

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



bofrost*



Temas Materiales

GRI 103

Proceso de definición de asuntos relevantes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Se han definido los bloques sobre los que se quiere tratar.
2. Se han establecido cada uno de los temas.
3. Se han agrupado los temas por los bloques ASG.
4. Se han priorizado aquellos sobre los que se ha querido preguntar a los diferentes 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
	2 Implementar políticas ambientales (PA)	EC2 Generar soluciones para mejorar la circularidad de la cadena de valor
		PA1 Integrar la lucha contra el cambio climático como uno de los valores centrales de la organización, su cadena de suministro y la relación con los proveedores
		PA2 Elaborar e implantar políticas de biodiversidad que minimicen el impacto de nuestras operaciones y de nuestra cadena de valor
		PA3 Promover las buenas prácticas sostenibles en la cadena de suministro y con nuestros proveedores
	Social	3 Salud y bienestar (SB)
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		
4 Impacto socioeconómico positivo con la sociedad (IS)		SB5 Concienciar a la sociedad sobre la alimentación saludable y estilos de vida saludable
		IS1 Promover el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro
		IS2 Contribuir al desarrollo socioeconómico de los países en los que tenemos operaciones
		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	6 Buen gobierno, integridad y transparencia (BG)	BG1 Establecer las mejores políticas de gobernanza de la organización que aseguren en el tiempo la creación de valor compartido junto a grupos de interés
		BG2 Minimizar los riesgos de corrupción, soborno o competencia desleal, y prevenir la ocurrencia de delitos
		BG3 Mejorar los sistemas de rendición de cuentas y transparencia hacia los diferentes grupos de interés de la organización

Fuente: elaboración propia.

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

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

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

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

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

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

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.

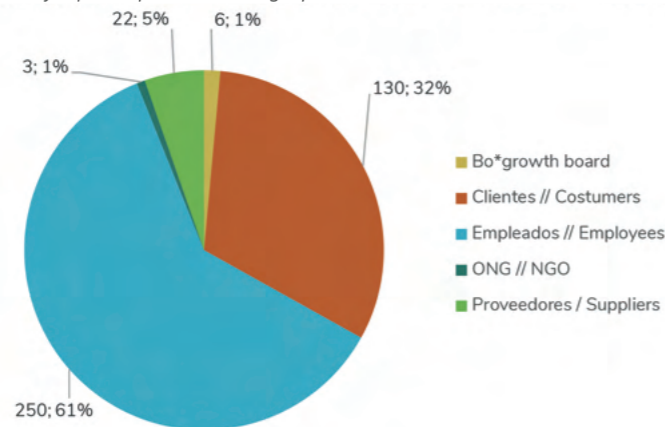
Personas participantes en la encuesta sobre asuntos relevantes.

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.

Esta encuesta se encontró activa durante los días 7 de diciembre de 2022 y 26 de enero de 2023, ambos inclusive. Se obtuvieron un total de 411 encuestas respondidas, en su mayoría de empleados (61%), seguido de clientes (32%).

Porcentajes participación de los grupos de interés sobre asuntos relevantes

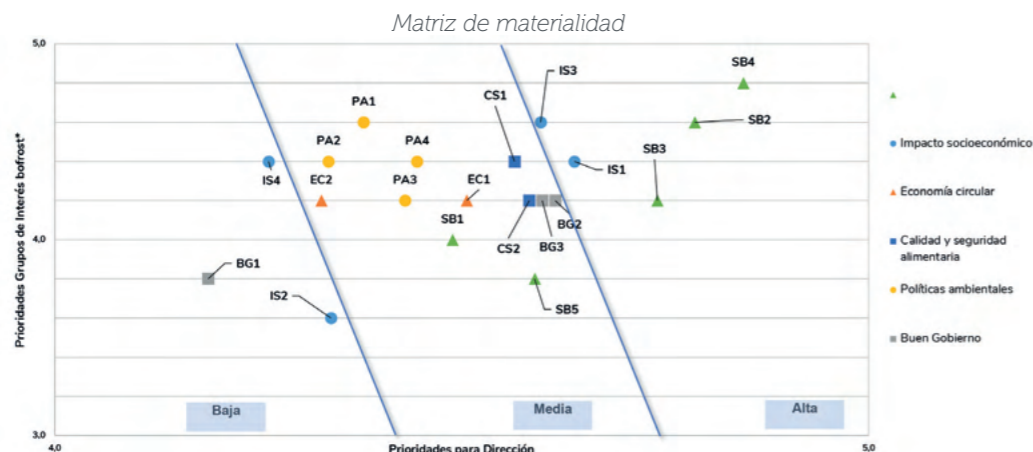


Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta a grupos de interés.

Matriz de materialidad:

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

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



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

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.

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.

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.

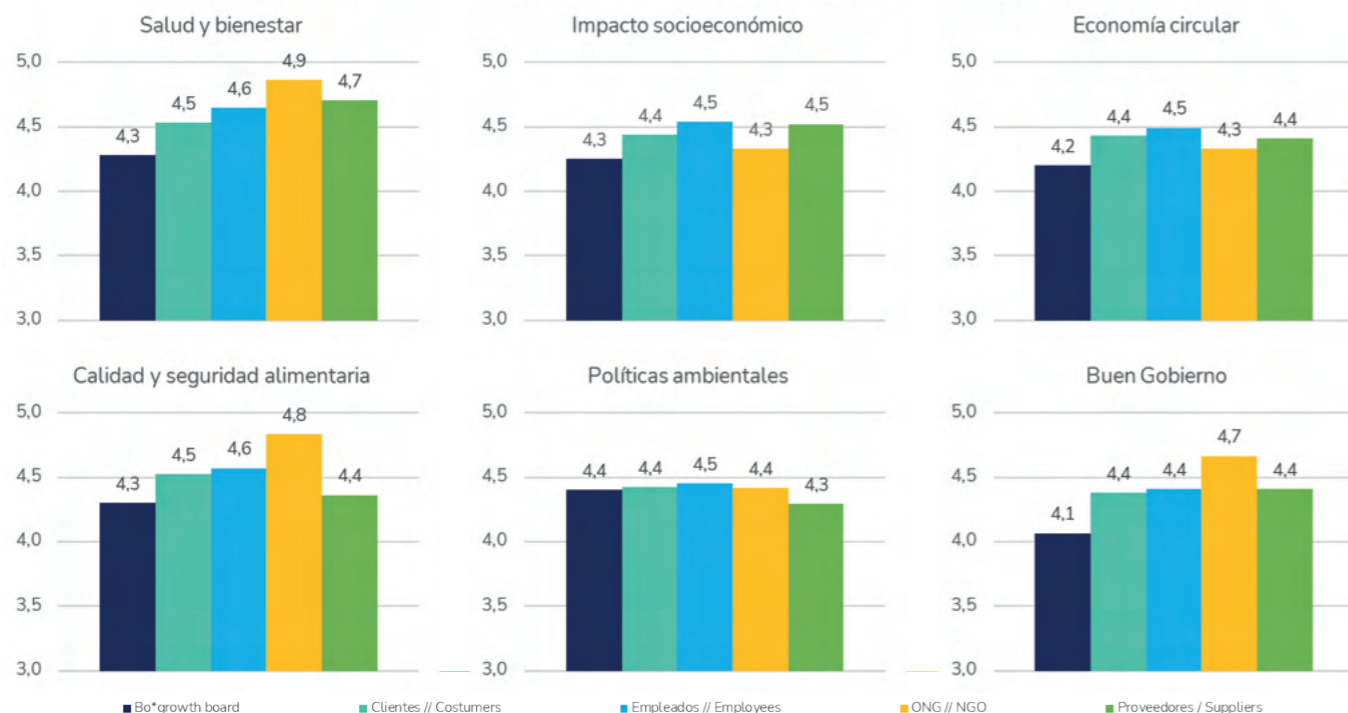
Como se ha indicado previamente, a partir de la matriz de resultados de la materialidad se han evaluado las acciones que definirá el **Plan de acción 2030**, un trabajo de evaluación llevado a cabo por cada una de las personas que componen el Comité de sostenibilidad según los departamentos a los que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

Análisis de la materialidad según la valoración media de los distintos grupos de interés, por bloques temáticos.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

1

SALUD Y BIENESTAR

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

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

2

IMPACTO SOCIOECONÓMICO

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

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

3

ECONOMÍA CIRCULAR

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

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

4

CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

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

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

5

POLÍTICAS AMBIENTALES

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

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

6

BUEN GOBIERNO

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

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

bofrost*



Economía Circular

GRI 103 Y 301



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 al desarrollo económico y social de nuestro país a través

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

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

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

de 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 2023 y Declaración Provisional 2024 presentada como contribución de bofrost* ha sido:

Declaración Provisional 2024									
CLIENTE		RAZÓN SOCIAL				NIF			
05711		BOFROST, S.A.U.				A14221188			
DATOS FIRMANTE DECLARACIÓN		Eva María Herrero Ruiz							
Material	Tipo Envase/Producto	Punto Verde			Ecomodulación			Contribución SCRAP	
		Cantidad	Tarifa Punto Verde	Total	Bonus	Malus	Total ecomodulación		
CERAMICA		12.123,500	Kg	0,01400	169,73	0,00	0,00	0,00	169,73
MADERA/CORCHO Corcho		90,475	Kg	0,00700	0,63	0,00	0,00	0,00	0,63
MADERA/CORCHO Madera		7.188,433	Kg	0,00700	50,32	0,00	0,00	0,00	50,32
METALES ALUMINIO	Resto de Envases	8.298,803	Kg	0,04800	398,34	0,00	0,00	0,00	398,34
OTROS		1,389	Kg	1,08100	1,50	0,00	0,00	0,00	1,50
PAPEL/CARTON	Resto de Envases	155.962,062	Kg	0,13500	21.054,88	0,00	6,24	6,24	21.061,12
PLASTICOS COMPOSTABLES	Envases Compostables	812,664	Kg	0,27800	225,92	0,00	0,00	0,00	225,92
PLASTICOS HDPE	Envases Flexibles	6.866,285	Kg	1,08100	7.422,45	29,29	0,00	-29,29	7.393,17
PLASTICOS HDPE	Envases Flexibles SUP	277,276	Kg	1,13600	314,99	0,00	0,00	0,00	314,99
PLASTICOS HDPE	Envases Rígidos SUP	687,716	Kg	0,39900	274,40	0,53	0,00	-0,53	273,87
PLASTICOS HDPE	Envases Rígidos SUP	208,437	Kg	0,45400	94,63	0,00	0,00	0,00	94,63
PLASTICOS LDPE	Envases Flexibles	41.515,707	Kg	1,08100	44.878,48	132,96	159,96	26,99	44.905,47
PLASTICOS LDPE	Envases Flexibles SUP	3.154,928	Kg	1,13600	3.584,00	0,00	0,00	0,00	3.584,00
PLASTICOS LDPE	Envases Rígidos	2.430,631	Kg	0,72100	1.752,48	17,31	0,00	-17,31	1.735,18
PLASTICOS LDPE	Envases Rígidos SUP	1.242,253	Kg	0,77600	963,99	10,57	2,31	-8,26	955,73
PLASTICOS OTROS	Envases Flexibles	12.039,743	Kg	1,08100	13.014,96	38,14	94,87	56,73	13.071,69
PLASTICOS OTROS	Envases Flexibles SUP	3.912,641	Kg	1,13600	4.444,76	0,00	20,73	20,73	4.465,49
PLASTICOS OTROS	Envases Rígidos	12.588,033	Kg	0,72100	9.075,97	88,79	0,00	-88,79	8.987,18
PLASTICOS OTROS	Envases Rígidos SUP	3.419,403	Kg	0,77600	2.653,46	25,76	0,00	-25,76	2.627,69
PLASTICOS PET	Envases Flexibles	453,408	Kg	1,08100	490,13	0,00	0,00	0,00	490,13
PLASTICOS PET	Envases Flexibles SUP	360,317	Kg	1,13600	409,32	0,00	12,54	12,54	421,86
PLASTICOS PET	Envases Rígidos	2.148,930	Kg	0,52100	1.119,59	2,05	0,00	-2,05	1.117,54
PLASTICOS PET	Envases Rígidos SUP	9,784	Kg	0,57600	5,64	0,00	0,00	0,00	5,64
PLASTICOS PP	Envases Flexibles	24,568	Kg	1,08100	26,56	0,00	0,00	0,00	26,56
PLASTICOS PP	Envases Rígidos	379,040	Kg	0,72100	273,29	0,00	0,00	0,00	273,29
PLASTICOS PP	Envases Rígidos SUP	2.334,542	Kg	0,77600	1.811,60	24,51	0,00	-24,51	1.787,10
VIDRIO Común (sódico cálcico)		31.851,988	Kg	0,03167	1.008,75	0,00	0,00	0,00	1.008,75
VIDRIO Común (sódico cálcico)		100.199,000	Env	0,00449	449,89	0,00	0,00	0,00	449,89
Total Producto Contenido		4.983.762,15 Kg			Total Contribución Declaración Provisional 2024:			115.897,40 Euros	

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 2023 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 2023 y, que muestra una contribución total definitiva de 95.791,68 euros en 2023 y provisional para el 2024 de 115.897,40 euros. En el año 22-23 esta contribución definitiva fue de 121.143,29 euros.

Declaración Definitiva 2023									
CLIENTE		RAZÓN SOCIAL				NIF			
05711		BOFROST, S.A.U.				A14221188			
DATOS FIRMANTE DECLARACIÓN		Eva María Herrero Ruiz							
Material	Tipo Envase/Producto	Punto Verde			Ecomodulación			Contribución SCRAP	
		Cantidad	Tarifa Punto Verde	Total	Bonus	Malus	Total Ecomodulación		
CERAMICA		12.123,500	Kg	0,01500	181,85	0,00	0,00	0,00	181,85
MADERA/CORCHO Corcho		90,475	Kg	0,00700	0,63	0,00	0,00	0,00	0,63
MADERA/CORCHO Madera		7.188,433	Kg	0,00700	50,32	0,00	0,00	0,00	50,32
METALES ALUMINIO	Resto de Envases	8.036,033	Kg	0,03400	273,23	0,00	0,00	0,00	273,23
OTROS		1,389	Kg	0,90400	1,26	0,00	0,00	0,00	1,26
PAPEL/CARTON		156.141,771	Kg	0,08800	13.740,48	0,00	0,00	0,00	13.740,48
PLASTICOS COMPOSTABLES	Envases Rígidos	812,664	Kg	0,14800	120,27	0,00	0,00	0,00	120,27
PLASTICOS HDPE	Envases Flexibles	7.143,561	Kg	0,90400	6.457,78	0,00	0,00	0,00	6.457,78
PLASTICOS HDPE	Envases Rígidos	896,153	Kg	0,27200	243,75	0,00	0,00	0,00	243,75
PLASTICOS LDPE	Envases Flexibles	44.670,635	Kg	0,90400	40.382,25	0,00	0,00	0,00	40.382,25
PLASTICOS LDPE	Envases Rígidos	3.672,864	Kg	0,75200	2.762,01	0,00	0,00	0,00	2.762,01
PLASTICOS OTROS	Envases Flexibles	15.952,384	Kg	0,90400	14.420,95	0,00	0,00	0,00	14.420,95
PLASTICOS OTROS	Envases Rígidos	16.007,435	Kg	0,75200	12.037,59	0,00	0,00	0,00	12.037,59
PLASTICOS PET	Envases Flexibles	873,515	Kg	0,90400	789,66	0,00	0,00	0,00	789,66
PLASTICOS PET	Envases Rígidos	2.181,984	Kg	0,39600	864,07	0,00	0,00	0,00	864,07
PLASTICOS PP	Envases Flexibles	24,568	Kg	0,90400	22,21	0,00	0,00	0,00	22,21
PLASTICOS PP	Envases Rígidos	2.713,582	Kg	0,75200	2.040,61	0,00	0,00	0,00	2.040,61
VIDRIO Común (sódico cálcico)		31.851,988	Kg	0,03045	969,89	0,00	0,00	0,00	969,89
VIDRIO Común (sódico cálcico)		100.199,000	Env	0,00432	432,86	0,00	0,00	0,00	432,86
Total Producto Contenido		4.983.762,15 Kg			Total Contribución Declaración Definitiva :			95.791,68 Euros	

2. Comprometidos con la gestión forestal sostenible

(Contenido 301-2)

PEFC: Tu elección responsable

Promueve la gestión forestal sostenible

- ✓ Establece requisitos globales de sostenibilidad adaptados a las condiciones locales
- ✓ Protege la biodiversidad, los ecosistemas y combate el cambio climático
- ✓ Ayuda a las comunidades locales que dependen de los bosques
- ✓ Es un sistema fuerte, práctico y rentable

Facilita una cadena de suministro responsable

- ✓ Independiente e imparcial: los procesos de establecimiento de normativa, certificación y acreditación están estrictamente separados
- ✓ Transparencia y trazabilidad: la certificación realizada por una tercera parte independiente garantiza que los productos forestales proceden de bosques gestionados de forma sostenible

UN MUNDO EN EL QUE LAS PERSONAS DESTINAN LOS BOSQUES DE FORMA SOSTENIBLE.

PEFC: Programa para el reconocimiento de la certificación forestal

Vínculo entre la sociedad y los bosques

- ✓ Creado en 1996, permite a los pequeños propietarios y comunidades locales demostrar la gestión sostenible de los bosques
- ✓ Adaptado a las necesidades específicas de los pequeños propietarios, los trabajadores de la cadena de suministro y las comunidades locales
- ✓ Es el sistema de certificación forestal más importante del mundo

Mejora el acceso a los mercados globales

- ✓ Aceptado en las políticas de compras públicas y privadas
- ✓ Organizaciones y empresas a nivel mundial utilizan PEFC como referencia de gestión forestal sostenible
- ✓ Los consumidores confían en las etiquetas:
 - El 90% quiere que las empresas las utilicen*
 - 1 de cada 3 reconoce la etiqueta PEFC*

Suministro seguro e impacto global

- ✓ El 60% de los bosques certificados en todo el mundo lo están bajo el sello PEFC**
- ✓ Más de 792.000 propietarios y gestores forestales apoyan la certificación PEFC
- ✓ Cerca de 19.000 empresas de 70 países están certificadas en Cadena de Custodia PEFC
- ✓ Apoyo a propietarios, empresas y promotores de productos forestales a través de 42 organizaciones nacionales

Elige PEFC

Consume nuestros bosques por el planeta.

Descubre más sobre PEFC en: www.pefc.es / www.pefc.org

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

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

El consumo de papel durante el ejercicio 2022-2023 fue de 8,9 toneladas, mientras que durante el pasado ejercicio el uso de papel se redujo en torno a las 4,95 toneladas.

Otras medidas de sostenibilidad

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

- 1** bofrost* da valor a los residuos electrónicos mediante un sistema de valorización complejo, reutilizando PCs, impresoras y móviles. Así, se prolonga la vida útil de estos dispositivos y se evita el desperdicio de equipos de oficina. 
- 2** bofrost* ha encontrado un material que cumple con las directrices de sostenibilidad y apoya sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se ha probado un nuevo envase, fabricado con PE ECO en formato de bobina. Este material previene pérdidas por rotura o cierres defectuosos de envases. Ahora, con el material PE ECO, los envases son más flexibles y generan menos desperdicio. El uso de PE ECO ha demostrado ser un cambio muy positivo en todos los aspectos. 
- 3** Además, los vehículos y componentes de estos también se valorizan. La flota de bofrost* es reutilizada y aprovechada para otras ocasiones, favoreciendo así una mayor durabilidad de los recursos. 
- 4** Cabe destacar que, además del uso creciente de envases reutilizables, nuestras cápsulas de café están hechas de material biodegradable. De esta manera, contribuimos a un mundo más sostenible. 



bofrost*



Políticas Medioambientales

GRI 103, 302, 305, 306, 307 Y 308

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.

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

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, la compañía ha puesto en marcha un proyecto piloto para incorporar coches eléctricos en la flota de bofrost*.

El primer test realizó 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.



3. Digitalización: Proyecto papel

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

- bofrost* se compromete con la transformación digital con el objetivo de conseguir una mayor optimización del tiempo, pero también para minimizar el uso de recursos y por tanto, adquirir un mayor compromiso con medioambiente el uso de recursos y por tanto, adquirir un mayor compromiso con medioambiente.
- Se ha invertido en software para incluir el proceso de facturación electrónico, ahorrando de esta forma el

consumo de papel, sensibilizando de forma continua a empleados.

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

Además, cada año bofrost* se esfuerza por reducir el consumo de papel a través de la reducción del tamaño o volumen de las comunicaciones oficiales que se realizan, como catálogos o folders. Durante el último ejercicio hemos disminuido el uso de papel de 8,9 toneladas a 6,3 toneladas, contribuyendo a la disminución del uso del papel.

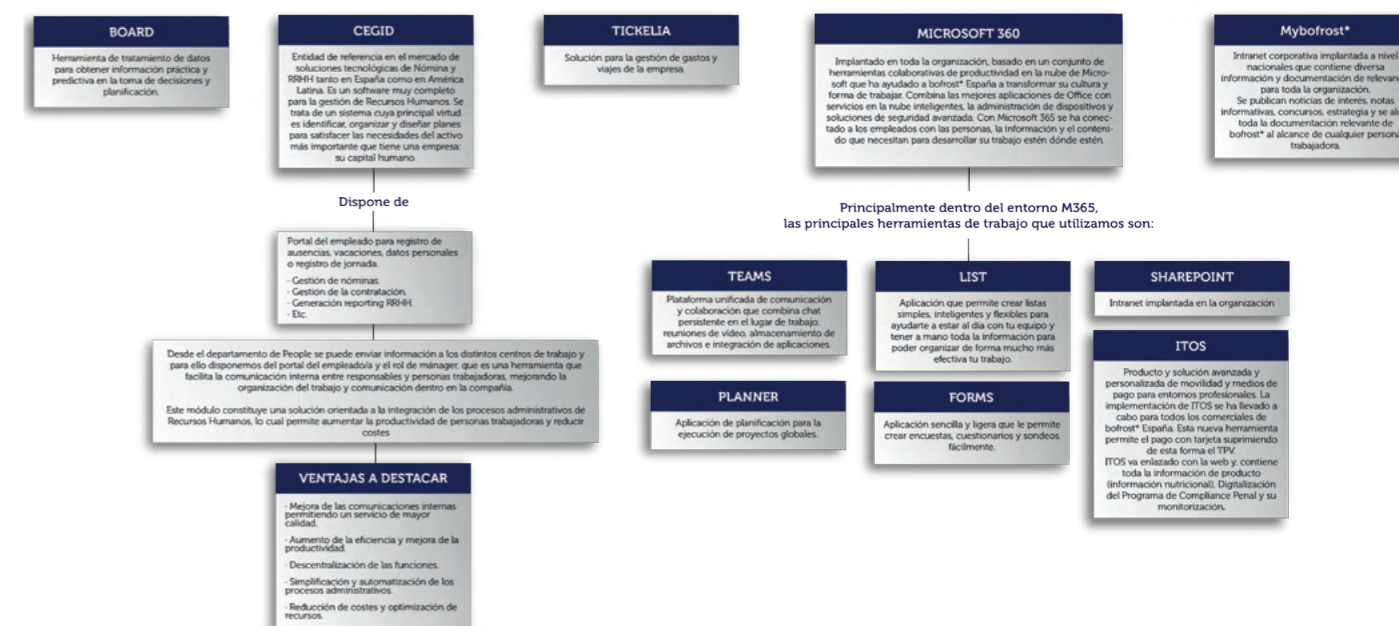
Transformación digital

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

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

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

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



4. Proveedores sostenibles

(Contenido 308-1)

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

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

su propio comité de RSC, ejercicios de transparencia, cómo es la empresa, cómo afrontan las crisis o problemas que puedan surgir.

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

5. Reducción de consumo y ahorro de energía

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

El consumo total de kw en el año 2023 fue de 4.779.272 kw, frente a los 5.677.783 kw alcanzados en el año 2022, reduciéndose dicho consumo en un 13%.

En lo que respecta a la emisiones de CO2, debido a la gran complejidad de su cálculo, se está centralizando a través de la matriz en Alemania y estamos todavía supeditados a su desarrollo. No obstante, estamos trabajando todo el grupo con una plataforma llamada Leadity, de manera que para el siguiente año tendremos calculadas estas emisiones y su alcance

También se ha llevado a cabo la implementación de rutas de transporte optimizadas para la distribución, con el fin de reducir el número de kilómetros recorridos sin afectar la cadena de suministro. Medida para mejorar la eficiencia de las rutas de distribución, minimizando la distancia recorrida sin comprometer la integridad de la cadena de suministro. Ya son 4 las delegaciones que cuentan con la implementación de estas instalaciones fotovoltaicas.

bofrost*, en su línea de empresa responsable, ha instalado placas solares en las sucursales con el objetivo de abastecer con energía renovable las cámaras refrigeradoras. Se optimiza el consumo asociado a la flota de bofrost* mediante la instalación de equipos fotovoltaicos. El ahorro total de este ejercicio ha sido un 25% en estas instalaciones.

Por otro lado, se han desarrollado nuevos equipos de frío en camiones y cámaras. 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.

bofrost* también reduce el consumo de electricidad de las cámaras frigoríficas mediante la instalación de antecámaras, con puertas y equipos de temperatura, ahorro de energía y protección en producto. (RD 552/2019). Se evita la entrada de aire caliente y húmedo exterior a través de las puertas durante su apertura. Con ello, se reduce entre un 5% y un 8% el consumo.

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

Además, con la incorporación de temporizadores de horarios de carga de camiones, se reduce el consumo eléctrico y se optimiza el tiempo de consumo de la flota de bofrost*.

También se regula el consumo a través de la colocación de baterías de las instalaciones por sistemas con energía reactiva. Con baterías condensadoras se aprovecha la energía reactiva, un tipo de energía generada por el funcionamiento de algunos aparatos eléctricos, como motores o transformadores, que utilizan bobinas para transformar la energía en campos electromagnéticos.

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

Durante este último año, bofrost* ha dado un gran paso también solicitando 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 a medidas de reducción como la instalación de plantas de autoconsumo, la optimización de rutas o de tiempos de consumo.

La apertura del nuevo centro de Getafe ha tenido un impacto significativo en la eficiencia de nuestras operaciones de entrega en las delegaciones del centro y sur de la península. Gracias a esta nueva ubicación, hemos logrado reducir el kilometraje en un 63%, lo que se traduce en menores emisiones de CO2, ahorro de

tiempo y energía, y una mayor precisión en los tiempos de entrega.

Esta disminución en el kilometraje ha mejorado notablemente la puntualidad en la entrega de mercancías, facilitando una mejor organización en la recepción de las delegaciones.

Además, la reducción del peso de carga en los camiones, que ahora es un 12% menor, ha llevado a un consumo de combustible más eficiente. En conjunto, estas optimizaciones y el trabajo coordinado de nuestras delegaciones se reflejan en un funcionamiento más sostenible y eficaz de nuestra red de distribución.

Se ha comenzado a centralizar los pedidos utilizando la herramienta Slim Stock, un software que ayuda a reducir el sobrestock en las delegaciones y minimizar las mermas. Gracias a esta implementación, este año hemos logrado una reducción de 79.000 euros en pérdidas de mercancía en comparación con el ejercicio 2022-2023.



bofrost*



Salud y Bienestar

GRI 103, 403, 404 y 406

1. 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*
- Reducción de los índices de accidentabilidad y absentismo laboral en los colectivos donde existe mayor incidencia..
- Realización de las encuestas de riesgos psicosociales de nivel avanzado en todos los centros de trabajo de Grupo bofrost*.
- Revisión y adecuación de los planes de autoprotección de todos los centros de trabajo de bofrost* en España.

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

- bofrost*:
 - Para velar por la seguridad y salud del personal cuenta con un área específica en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), creada desde marzo del 2016 y compuesta por dos técnicos superiores de prevención de riesgos laborales, con la misión de convertir la prevención en parte esencial de la cultura y estrategia de la empresa, siendo esta una organización socialmente responsable y que desea cuidar de todas las personas trabajadoras. bofrost* cuenta con un organismo encargado de analizar y debatir cuestiones relacionadas con esta materia, es el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, integrado por empresa, representación social y expertos que asesoran a ambas partes en materia preventiva (ver apartado 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 afectarle en el desempeño de este en las mejores condiciones de seguridad.
- Se realizan formaciones específicas en materia de actuación en caso de emergencias, así como de primeros auxilios para las personas trabajadoras que componen las brigadas de emergencias y equipos de intervención en cada centro de trabajo de Grupo bofrost*

- En la sociedad **Lo Bueno Directo Servicios de Venta (LBDSV)**, perteneciente al grupo bofrost*, destacar lo siguiente:

- Su modalidad preventiva está externalizada a través de Servicio de Prevención Ajeno (SPA), mediante contrato con el servicio de prevención de riesgos laborales Quirón Prevención, debido a que por su volumen de personas trabajadoras no es obligatorio que constituya un servicio de prevención propio.

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

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.

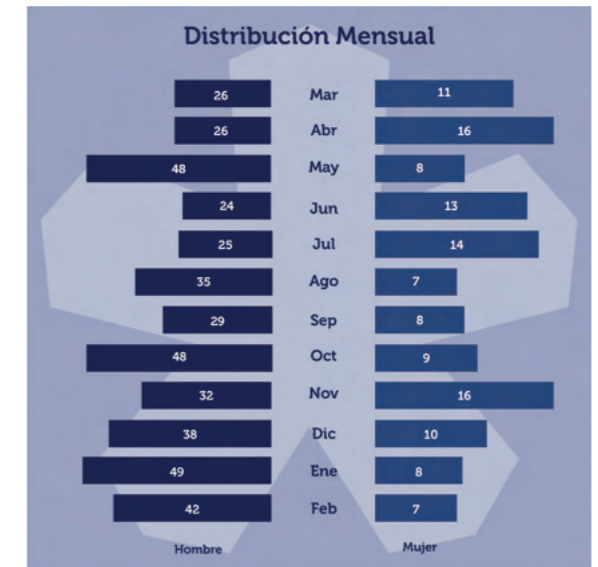
Adicionalmente, realiza visitas de evaluación y comprobación a cada centro, como parte del sistema de gestión de la PRL de bofrost*.

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*.

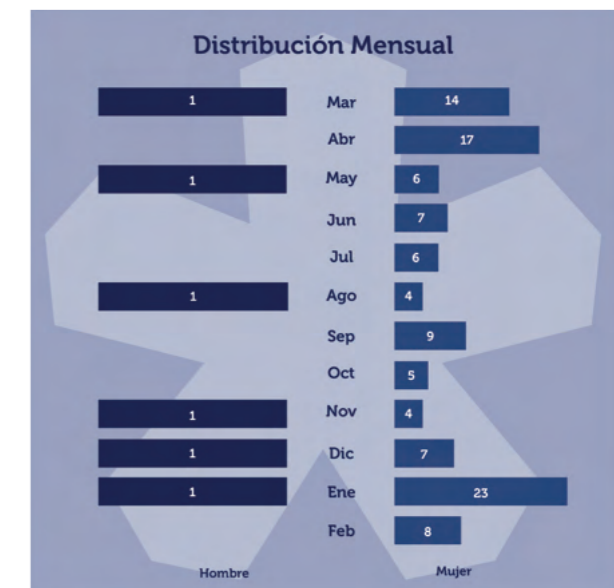
Dicha área también se encarga de coordinar a todo el personal técnico y médico asignado de Quirón Prevención a nivel nacional, velando porque en cada uno de los centros de trabajo de la organización se estén respetando los protocolos internos entre ambas compañías, así como para garantizar los estándares 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 2023-2024. Se muestran agrupados mensualmente **(Contenido 403-2)**:

bofrost*:



LBDSV:

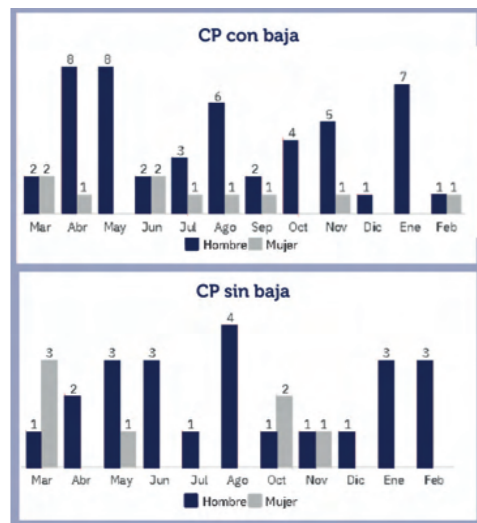


Otra de las funciones es la de realizar investigaciones en cada accidente de trabajo (que conlleven o no baja médica), producidos en bofrost* España, proponiendo medidas preventivas que impidan que vuelva a ocurrir o que reduzcan la probabilidad de que se vuelva a producir el siniestro.

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

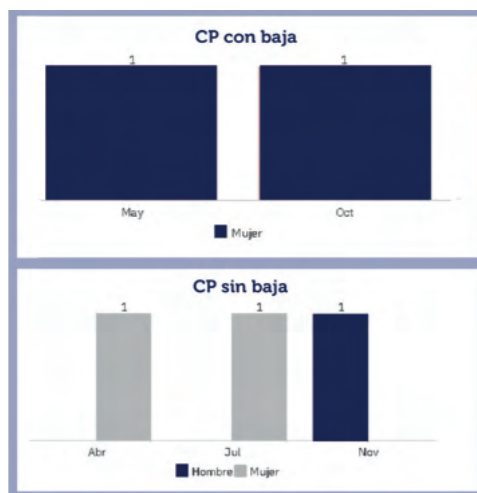
bofrost*:

Gráfica 1. Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2023 a febrero de 2024):



LBDSV:

Gráfica 2. Estudio de siniestralidad por género (periodo de análisis de marzo de 2023 a febrero de 2024):



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.



2. Flexibilidad y conciliación

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

Por ello, entre 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 todas las personas trabajadoras que forman parte de la organización, a través de planes de acción específicos que promueven flexibilidad y adaptación de la jornada, permisos de conciliación, teletrabajo en los colectivos donde sea posible y jornadas adaptadas a unos máximos horarios en el canal de venta.

Otras medidas llevadas a cabo

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

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



- También, todas las personas trabajadoras de bofrost* cuentan con el programa BH Bienestar. El objetivo principal del programa BH Bienestar es brindar apoyo a todas las personas que componen bofrost* en la superación de dificultades emocionales y personales, garantizando su bienestar y felicidad no solo en el entorno laboral, sino en los distintos ámbitos de su vida. Este programa ofrece una variedad de servicios para atender las necesidades individuales de cada persona. Entre ellos, se incluyen sesiones individuales de asistencia psicológica gratuita, brinda la oportunidad de asistir a sesiones de coaching personalizado, que permiten crecer y desarrollar tanto las competencias personales como profesionales y ofrece una amplia gama de programas de salud y bienestar.



- Se elaboran recomendaciones de consumo saludable y responsable para los clientes de bofrost* y su entorno, creando recomendaciones en función de las diferentes tipologías de clientes, con dietas personalizadas y potenciando la seguridad alimentaria, y las propiedades saludables de los alimentos ultracongelados para una alimentación sana y saludable. Además, bofrost* cuenta con distintos certificados que validan la seguridad alimentaria y productos aptos para distintas necesidades dietéticas, los cuales se detallan más adelante en este mismo documento, en el apartado de "Calidad y seguridad alimentaria".



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

bofrost*



Impacto Socioeconómico

GRI 103, 404, 405, 406 y 412

1. Selección de talento

Dentro de la estrategia de la compañía para el ejercicio 2023-2024, se ha priorizado la optimización de los procesos de atracción, selección y retención del talento humano.

Esta decisión estratégica se enmarca en el contexto social actual, donde enfrentamos desafíos significativos en cuanto a la atracción y permanencia del talento, lo cual demanda la implementación de medidas para contar con personal cualificado que asegure el éxito de nuestras operaciones.

En esta línea se ha trabajado principalmente en 3 proyectos para impulsar cada uno de los aspectos mencionados anteriormente:

Atracción del talento: poniendo el foco en el desarrollo de una estrategia de employer branding para posicionar a bofrost* como un empleador atractivo y deseable en el mercado laboral actual. Mediante acciones coordinadas con el equipo de Marketing y Customer Experience se ha incrementado la visibilidad de nuestra marca en las redes sociales. Además, se han desarrollado recursos audiovisuales destinados a presentar la experiencia de quienes forman parte de diversas posiciones dentro de la empresa.

Selección de Talento: apostando por la formación del equipo de Talento en formaciones como el reclutamiento 3.0 y la participación en diversos webinars centrados en la optimización de nuestros procesos de selección.

Simultáneamente, se ha fortalecido la estructura de liderazgo comercial para mejorar la efectividad y eficiencia de nuestros procesos de selección.

Esto se ha llevado a cabo mediante el programa formativo "Ideal Talent", enfocado en aspectos como la selección curricular, entrevistas basadas en competencias y una comunicación más efectiva con los participantes.

- Adicionalmente seguimos apostando por fortalecer nuestras infosiones donde se explica de manera global nuestra organización, beneficios y condiciones laborales a todas las potenciales candidaturas que formen parte de dicha sesión informativa.

Fidelización del Talento: se ha implementado un amplio assessment a nivel nacional dirigido a nuestra red comercial, en el que han participado 120 empleados/as, permitiendo valorar el talento interno y facilitando los procesos de promoción interna en posiciones de liderazgo comercial, en concordancia con los planes de carrera diseñados para nuestro personal más motivado y competente.

Se destaca que más del 90% de las posiciones de liderazgo han sido cubiertas mediante procesos de promoción interna, evidenciando nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros colaboradores/as.

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

El desarrollo del talento es un pilar fundamental en la estrategia de bofrost* para asegurar el éxito y la relevancia de su personal en el mercado. En este informe, se detallan los esfuerzos de la empresa en invertir en la formación y el desarrollo de sus empleados/as, así como los programas y logros recientes en este ámbito.

Compromiso con el Desarrollo

La Dirección de Personas y la estructura de liderazgo de bofrost* están plenamente comprometidos con el desarrollo del talento humano. Este compromiso se refleja en el plan estratégico de la empresa, donde el desarrollo profesional y personal de los empleados/as ocupa un lugar central. La empresa ofrece programas formativos iniciales y periódicos, así como actividades diseñadas para potenciar el talento en todas las áreas.

Adaptación Continua y Mejora

En un entorno de mejora continua, bofrost* revisa y adapta constantemente sus programas de formación para asegurar que los empleados y empleadas estén preparados para enfrentar los desafíos diarios. El plan formativo integra herramientas que se ajustan a las necesidades específicas de cada área de negocio, garantizando una capacitación efectiva y relevante.

Logros Recientes

Durante el periodo 2023/2024, bofrost* ha logrado avances significativos en el desarrollo del talento, destacando estas líneas fundamentales de formación, dentro del marco del Plan Anual de Formación:

Líder Coach: este programa formativo se encuentra dirigido a la estructura de liderazgo tanto de servicios centrales como de la parte comercial. Se trata de una acción formativa que se desarrolla a través de tres sesiones de tres días de duración cada una de ellas haciendo un total de alrededor de 70 horas de capacitación presencial más tres sesiones individuales de coaching personalizado por parte de un consultor especializado. Además de contenidos formativos relativos al liderazgo se trabaja sobre el propio plan de desarrollo y se obtienen herramientas para llevarlo a cabo.

Pitlane: programa formativo enfocado en la capacitación de mandos intermedios comerciales de la compañía con contenidos relativos al liderazgo, organización, planificación, gestión del tiempo y trabajo en equipo.

Ideal talent: orientado a la formación en materia de selección para el personal de la estructura de liderazgo comercial de la compañía.

Formaciones externas: dentro del plan anual de formación, contamos con capacitaciones a medida tanto individuales como en grupos o áreas de conocimiento en las que colaboramos con especialistas externos en la materia para fortalecer las competencias técnicas de nuestros equipos (cursos, máster...)

Formaciones por direcciones: anualmente los líderes de las diferentes direcciones realizan una actividad formativa con sus equipos orientada al fortalecimiento de relaciones y cohesión entre los miembros.

Formaciones en ciberseguridad: coordinadas por el equipo de IT.

Formaciones en Excel y Powerpoint: capacitación orientada a la formación de herramientas informáticas a la estructura de liderazgo comercial de la compañía.

Formaciones en prevención de riesgos: coordinadas por PBL. Además, se incluyen las que se encuentran a disposición de todos los miembros a través de programa BH Bienestar.



Formaciones a la estructura comercial: las diferentes áreas de servicios centrales realizan formaciones de actualización a la parte comercial de la compañía.

Formación en idiomas: mediante nominación directa por parte de su supervisor y acuerdo con el empleado/a, se puede optar a un programa de formación en idiomas siempre que las propias necesidades del puesto así lo aconsejen.

Acciones formativas realizadas durante el ejercicio económico 2023/2024

Denominación	Duración
Pit Lane - Sesión 3 grupo 1	2 horas
Pit Lane - Sesión 3 grupo 2	2 horas
Pit Lane - Sesión 3 grupo 3	2 horas
Pit Lane - Sesión 3 grupo 4	2 horas
Pit Lane - Sesión 4 grupo 1	2 horas
Pit Lane Sesión 4 grupo 2	2 horas
Pit Lane Sesión 4 grupo 3	2 horas
Pit Lane Sesión 4 grupo 4	2 horas
Curso Team Leader	10 horas
Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias	4 horas
Primeros Auxilios	4 horas
Prevención de riesgos en PVD y dispositivos TIC portátiles	2 horas
Líder coach sesión 3 grupo 5	23 horas
Pit Lane Sesión 5 grupo 1	2 horas
Pit Lane Sesión 5 grupo 2	2 horas
Pit Lane Sesión 5 grupo 3	2 horas
Pit Lane - Sesión 5 grupo 4	2 horas
Pitlane Sesión 6	2 horas
Pitlane Sesión 6 grupo 2	2 horas
pitlane Sesión 6 grupo 3	2 horas
Pitlane Sesión 6 grupo 4	2 horas
Principales ámbitos de la Gestión Laboral en bofrost*	4 horas
Powerpoint para líderes	2 horas
Curso KPPM GESTIÓN DE PROYECTOS Y PORTFOLIO CON KANBAN Y KANBANIZE	16 horas
Curso Gestión y Apoyo de Servicios centrales a delegación comercial	12 horas
SCM & RSC. Actualidad y futuro	3 horas
BOFROST- GRUPO 2	2 horas
BOFROST- GRUPO 3	2 horas
BOFROST- GRUPO 4	2 horas
BOFROST- GRUPO 5	2 horas
BOFROST- GRUPO 6	2 horas
BOFROST- GRUPO 1	2 horas
Formación Líder Coach. Sesión 1	23 horas
Formación en estrategia de RRHH	2 horas
IT & Organization day	3 horas
Programa online Customer Experience Management	50 horas
Cambios en la figura de Product Manager	3 horas

Conclusión

La inversión continua en formación y desarrollo de los empleados y empleadas demuestra el compromiso de bofrost* con su capital humano. La Universidad bofrost* se posiciona como un motor para mantener a la empresa actualizada en las mejores prácticas de gestión de personas y herramientas necesarias para un desempeño óptimo. Este enfoque garantiza que bofrost* siga siendo un referente en su sector, con un equipo altamente capacitado y preparado para los desafíos futuros.

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

bofrost* mantiene un diálogo permanente con diferentes empresas y asociaciones entendiéndose 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) Universidad de Navarra
- d) Centros de formación profesional:
 - C.D.P. Santísima Trinidad-Sansueña
 - C.F.P. María Inmaculada
 - C.F.P. Zalima
 - C.F.P. Poblenuo

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.

- Acción Laboral
- Caritas
- Córdoba Acoge
- Acción Contra el Hambre
- Cámara de Comercio de Córdoba
- Palma Activa
- FomentFormació
- Fundación Adsis
- IVEAEMPA
- Fundación Prode

Este tipo de relación se puede regular, dependiendo de la situación, de maneras diferentes en función 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, remitiendo currículum para la participación en nuestros procesos de selección o mediante la formación orientada a la adquisición de competencias e inserción al mundo profesional de estudiantes en prácticas.
2. Colaboración de formación. Participación del equipo de Talento en formaciones para ayudar a la mejora de la empleabilidad de distintos perfiles.

Destacar la participación del equipo de talento en el foro de empleabilidad de EIP (Escuela Internacional de Posgrados) para la formación relativa a procesos selección y realización de entrevistas.



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

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

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
2022/2023: 33.220€, 2023/2024: 31.807€

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



5. Donación de alimentos

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

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

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

bofrost* España viene colaborando como donante con esta iniciativa desde 2015, ascendiendo el importe anual donado en el periodo objeto del presente informe: **168.681,62€** siendo en el ejercicio fiscal anterior un importe de **181.799,4€**.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Toda empresa con la que la bofrost*, S.A.U. tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo previsto en el Código de Conducta, debiendo velar por el correcto cumplimiento del mismo por parte de la sociedad subcontratada. A estos efectos, no se subcontrata con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores, las disposiciones relativas a la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente. Igualmente, no se contratará con ninguna empresa o será causa de terminación del contrato, el que la empresa subcontratada no esté dispuesta a ajustar su actuación al presente Código, salvo que ésta ya cuente con un Código de características equivalente al presente.

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

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



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

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

Este plan de igualdad ha sido negociado y 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 adquirir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

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

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas

que no manipulen a las personas trabajadoras y que sean humanizadoras.

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

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

El procedimiento se inicia con la recepción de una denuncia dirigido al Comité de Seguridad y Salud que lo trasladará a la Comisión de Investigación y tratamiento de situaciones de acoso (CIAL). Una vez que se recibe la denuncia, se comunica a todos los miembros del Comité.

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

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

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

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

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

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





Calidad y Seguridad Alimentaria

GRI 103 y 205

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.

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

2. Política de calidad de bofrost*

Garantía Natur*Frost:

Los productos bofrost* se elaboran teniendo en cuenta unos regímenes de calidad y siguiendo las directrices más adecuadas para el cuidado de nuestros clientes, seleccionando los mejores ingredientes. Por ello se garantizan unos requerimientos de calidad que son, entre otros:

- Sin aromas artificiales.
- Sin potenciadores de sabor
- Sin colorantes artificiales
- Sin conservantes, a excepción del marisco y charcutería curada.
- Sin grasas hidrogenadas.

Trazabilidad de procedencia:

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

Garantía de sabor:

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



bofrost* free:

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

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



APPCC:

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

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

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

Risk Assessment:

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

ISO 22000:

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

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

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

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

Asociación Española de la Calidad (AEC)

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



bofrost*



Buen gobierno

GRI 103, 207, 407, 414, 418 y 419

1. 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.



2. Negociación colectiva

(Contenido 407-1)

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

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

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

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

3. Respeto por los derechos humanos

(Contenido 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.

4. 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.

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.

Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo

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.



5. Transparencia fiscal (Contenido 207)

- bofrost* España es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que realiza su actividad.
- Los impuestos que paga representan una parte significativa de la contribución económica que la compañía realiza a las comunidades en las que opera.
- Por ello, bofrost* España presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar la suma de impuestos que, de acuerdo a las normas y principios aplicables, resulte debida en cada territorio.
- bofrost* España tributa en régimen de consolidación fiscal.
- bofrost* España no hace uso de estructuras societarias ni de otro tipo con la finalidad de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada.
- Asimismo, la compañía no tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE bajo el enfoque de "falta de transparencia informativa".
- Resultados económicos 2023-2024:

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



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

Para ello, durante este último ejercicio se han incorporado algunas iniciativas que contribuyen a alcanzar los objetivos de este programa:

1 COMPLIANCE

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

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

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

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

2 CULTURA FINANCIERA

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

Además, durante este ejercicio bofrost* ha comenzado a redactar el manual de gobernanza corporativa, el cual

se continuará trabajando durante este ejercicio para su próxima aprobación.



bofrost*



Índice de contenidos

(Contenido 102-55)

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

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

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMI-SIÓN	VERIFIC. EXTERNA
		102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.		Páginas 16 y 18. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico
GOBIERNO				
	102-18 Estructura de gobernanza.	Páginas 17 y 20.		✓
	102-19 Delegación de autoridad.	Página 17.		✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	Página 17.		✓
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 36 y 37.		✓
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Páginas 17, 18, 19 y 20.		✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	Página 17.		✓
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	Página 17.		✓
	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 40 y 41.		✓
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	Páginas 42-45.		✓
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	Páginas 42-45.		✓
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	Página 42-45.		✓
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas.	Página 42-45.		✓
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	Página 42-45.		✓
102-35	Políticas de remuneración.	Páginas 28-32.		✓
102-36	Proceso para determinar la remuneración.	Páginas 28-32.		✓
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
102-40	Lista de grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	Página 18.		✓
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Páginas 36 y 37.		✓
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionadas.	Páginas 42-45.		✓

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

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

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

GRI STANDARD	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN	VERIFIC. EXTERNA
GRI 201: Desempeño económico	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	Página 66 y 67. bofrost* recibe financiación de FUNDAE para llevar a cabo sus actividades formativas.		
PRESENCIA EN EL MERCADO				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura. 103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 40-45. Temas materiales.	No es un tema material.	
GRI 202: Presencia en el mercado	103-3 Evaluación del enfoque de gestión. 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	Páginas 40-45. Temas materiales. 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.	Páginas 40-45. Temas materiales.	No es un tema material.	
GRI 203: Impactos económicos indirectos	103-3 Evaluación del enfoque de gestión. 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios prestados. 203-2 Impactos económicos indirectos significativos.	Páginas 40-45. Temas materiales.	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.	Páginas 40-45. Temas materiales.	No es un tema material.	
GRI 204: Prácticas de adquisición	103-3 Evaluación del enfoque de gestión. 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	Páginas 40-45. Temas materiales.	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.	Páginas 40-45. Temas materiales. Página 83. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
GRI 205: Anticorrupción	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 40-45. Temas materiales. Página 70. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico Página 83. https://www.bofrost.es/es/codigo-etico		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.		Durante el periodo del informe del estado de información no financiera, no se ha registrado información sobre incidentes de corrupción a través del canal de denuncias establecido por el Compliance Officer.	
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura. 103-2 Enfoque de gestión y componentes.	Páginas 40-45. 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.		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Páginas 40-45. Temas materiales.		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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