



CAMPOFRIO FOOD GROUP España



INFORME DE PROGRESO
2017

Campofrío Food Group España
Avda. Isla Graciosa, nº 1-3 Planta.
San Sebastián de los Reyes
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis Clientes Empleados Comunidad Medioambiente Proveedores
05		Anexo: ODS a los que contribuimos

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Con este Informe de Progreso, Campofrío España manifiesta públicamente su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus principios.



Es para mí, y para todos los miembros del equipo de Campofrío en España, un honor y un placer comenzar el desarrollo de nuestra estrategia en materia de responsabilidad social para los años 2017 - 2021.

En los cinco años anteriores hemos avanzado cuantitativa y cualitativamente en nuestras actuaciones responsables como empresa, así como en la comunicación de las mismas a nuestros grupos de interés, y de forma muy especial a nuestros propios empleados y empleadas, habiendo terminado de integrar la Responsabilidad Social como un elemento integral e integrador de nuestra cultura.

Una vez finalizado este periodo, y tras un ejercicio de reflexión interna, avanzamos nuestra Estrategia en materia de responsabilidad social para los próximos cinco años.

Como guías esenciales de trabajo, queremos consolidar nuestros anteriores avances, adaptando éstos, tanto al proceso constante de cambio en las realidades y demandas de la sociedad, como a la necesaria unificación de nuestros objetivos responsables con los de nuestra matriz Sigma Alimentos.

Igualmente integramos en nuestra estrategia, y a lo largo de su duración, cual va a ser nuestra aportación para el logro de los Principios del Pacto Mundial, esencialmente a través de la incorporación de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible ODS de Naciones Unidas como elementos básicos para su desarrollo, siendo nuestra participación activa en el Pacto Mundial un elemento esencial para la consecución de los mismos.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paulo Soares'.

Paulo Soares

Regional MD South Europe

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Campofrío Food Group España

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

Avda. Isla Graciosa, nº 1-3 Planta.

Localidad

San Sebastián de los Reyes

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Direcciones Web

<http://www.campofrio.es>

<http://noscomprometemoscontigo.campofrio.es>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Paulo Soares

Persona de contacto

José Antonio Ortuño García

Número de empleados directos

3100

Sector

Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Campofrío Food Group es una empresa multinacional de alimentación, filial de la mexicana Sigma Foods, con sede en Madrid.

Campofrío, líder indiscutible del mercado de elaborados cárnicos español desde hace más de 50 años, pone su experiencia en alimentación a disposición del sector de la salud, con nuevos desarrollos e investigación en nuevos productos e ingredientes.

En España Campofrío Food Group opera por medio de Campofrío España. Sus principales marcas a nivel local son Campofrío, Navidul, Oscar Mayer y Revilla.

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:

Clientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Proveedores, Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Análisis Estrategia 2017 – 2021 y conversación con grupos de interés

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

Alcance del Informe de progreso y sus posibles limitaciones, si existen

El alcance de este informe de Progreso se limita exclusivamente a las actividades desarrolladas por Campofrío en España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Análisis de materialidad de Campofrío, Sigma y Alfa

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de nuestro espacio en la web del Pacto Mundial, nuestra web e internamente a través de nuestra s intranets.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Campofrío España revisa cada cinco años su estrategia en Responsabilidad Social. Durante este proceso de revisión estratégico, se analizan las sugerencias e inquietudes recibidas de los grupos de interés.

Tras una revisión por la Dirección las sugerencias más significadas pueden ser integradas en los planes estratégicos quinquenales.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Campofrío Food Group es una Sociedad Anónima Unipersonal

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

La estrategia de RSE 2017-2021 incluye específicamente los ODS sobre los que vamos a focalizar nuestras actuaciones, realizándose una revisión anual de estos por el Comité de Dirección.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Comité de Dirección de Campofrío España

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

La estrategia de RSE 2017-2021 incluye los objetivos de desarrollo sostenible sobre los que vamos a focalizar nuestras actuaciones

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web Campofrío España

<http://www.campofrio.es>

Nos comprometemos contigo (web SER)

<http://noscomprometemoscontigo.campofrio.es/>

METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporte por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



14

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



12

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

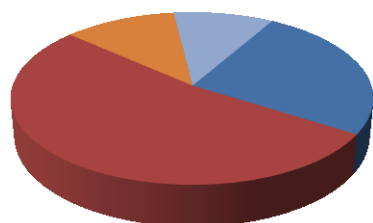
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



■ Clientes
■ Empleados
■ Proveedores
■ Comunidad
■ ambiente

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Consumidores: 20
Empleados: 41
Proveedores: 3
Comunidad: 8
Medio ambiente: 6

CANTIDAD DE EMPRESAS EN EL SECTOR



119

GRUPO DE INTERÉS

CONSUMIDORES

Desde Campofrío España queremos satisfacer, a través de nuestras marcas, productos y servicios, las necesidades y experiencias de nuestros consumidores, ofreciéndoles alimentos, con la máxima calidad y seguridad alimentaria, que contribuyan a mejorar su disfrute, calidad de vida y bienestar, adaptándonos a sus necesidades personales y nutricionales a través de la innovación, para así fortalecer el éxito y la sostenibilidad de Campofrío.

Falta de conocimientos de los clientes/consumidores en la utilización de nuestros productos

Código Ético – Política

Estamos comprometidos con la transparencia de la información hacia el mercado y sus accionistas.

Política RSE – Política

Ofrecer a nuestros consumidores información y publicidad sobre nuestros productos ética, legal y respetuosa con la sociedad, para ello nos sometemos voluntariamente a un sistema de autorregulación, verificado externamente, y nos comprometemos a seguirlas en beneficio de los derechos del consumidor y de la lealtad en la competencia.

Información nutricional – Acción

Ofrecemos a los consumidores información nutricional de sus productos(valores energéticos, proteínas, hidratos de carbono, grasas, sal, etc.) así como otras indicaciones acerca de la posible presencia o ausencia de otros ingredientes o alérgenos.

Canales de Comunicación - Autocontrol

Autorregulamos voluntariamente nuestra comunicación publicitaria. Nuestro objetivo es desarrollar una publicidad veraz, legal, honesta y leal.

Para asegurar este objetivo, Campofrío se ha adherido voluntariamente al sistema de autorregulación publicitario AUTOCONTROL, así los consumidores se garantiza a consumidores una publicidad responsable, a través del sistema gratuito de reclamaciones.

Accesibilidad de los productos y servicios

Política RSE – Política

Tener presentes a las personas con discapacidad, a los colectivos con necesidades especiales en nuestras actuaciones.

Web accesible – Acciones

Los contenidos de la web 'www.campofrio.es' se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad motriz y sensitiva, convirtiéndose además en la primera web de una empresa de alimentación española accesible para personas con capacidades diferentes.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Código Ético – Política

Los datos no públicos en poder de Campofrío sobre clientes, proveedores, empleados o terceros tienen carácter confidencial y son custodiados de acuerdo a la normativa de protección de datos vigente.

Protocolo de protección de datos – Normativa y acciones

Campofrío cumple con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal LOPD y con cualquier otra normativa vigente en la materia, en especial con el Real Decreto 1720/2007, de 21 de

diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD.

Para asegurar este cumplimiento se desarrollan periódicamente auditorias de seguridad y protección de datos.

No se ha recibido denuncias en ese ámbito.

Satisfacción y relación duradera con el cliente/consumidor

Política RSE – Política

Desde Campofrío España queremos satisfacer, a través de nuestras marcas, productos y servicios, las necesidades y experiencias de nuestros consumidores, ofreciéndoles alimentos, con la máxima calidad y seguridad alimentaria, que contribuyan a mejorar su disfrute, calidad de vida y bienestar, adaptándonos a sus necesidades personales y nutricionales a través de la innovación, para así fortalecer el éxito y la sostenibilidad de Campofrío.

Servicios de atención al cliente - Acción

Campofrío España pone a disposición de sus consumidores un servicio de atención, tanto a través del teléfono 900 100 749, como del e-mail contacto@campofrioofg.com

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Desarrollamos periódicamente encuestas de satisfacción comercial y de servicio con nuestros clientes.

Otras formas de comunicación y escucha - Herramienta de seguimiento

Tenemos establecidos diversos canales que nos permiten tanto dialogar con nuestros grupos de interés como conocer sus necesidades y sus expectativas, como son:

- Paneles de consumidores

- Laboratorio de Análisis sensorial
- Estudios de mercado
- Informes de marketing
- Seguimiento de noticias en medios
- Monitorización de redes sociales

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Nuestro compromiso es ofrecer a nuestros consumidores alimentos excelentes, con la mayor calidad y seguridad alimentaria, garantizando este compromiso y realidad mediante certificaciones y normas alimentarias.

Política de Calidad - Política

Nuestra política de calidad tiene como objetivo ofrecer a nuestros consumidores y clientes productos con la mayor calidad y seguridad alimenticia.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción

Todos los servicios de nuestra compañía están certificados en gestión de calidad por la ISO desde 1995 (ISO 9001:2008).

Otros Sistemas de Gestión de Calidad - Acción

Además de la ISO 9001:2008 nuestros complejos industriales tienen, entre otras, las certificaciones siguientes: - IFS International Food Standards - BRC Global Food Standards

Formación - Acción

Tanto desde el Plan de Acogida, en el cual se ofrece al nuevo empleado formación e información, entre otros, sobre aspectos de calidad y seguridad alimentaria, como mediante acciones formativas específicas y periódicas, aseguramos que nuestros empleados disponen de formación en esta materia

Difusión y seguimiento de la Política de calidad - Acción

Nuestra Política de Calidad es difundida a nuestros
proveedores a los que se realizan auditorias de calidad.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Queremos que Campofrío España sea un buen lugar donde trabajar, una empresa con un entorno de trabajo seguro y saludable, que reconozca el esfuerzo de sus empleados y empleadas, y que fomente su compromiso a través de la mejora continua en sus políticas y prácticas laborales, para así fortalecer el éxito y la sostenibilidad de Campofrío.

CONDUCTAS DE ACOSO ". Su última revisión se ha realizado el 01/04/2016.

Buen ambiente laboral

El informe anual Randstad Employer Brand Research 2017 en el que analiza cuáles son las empresas y los sectores más atractivos para trabajar en España, considera a Campofrío como una de las cinco empresas más valoradas para trabajar en la categoría de Alimentación y Bebidas, teniendo en cuenta las respuestas de 7.200 profesionales encuestados, que son empleadores de las principales firmas que operan en España.

Plan de Igualdad – Normativa, Política y acciones

Durante 2017 la Dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de las y los trabajadores de Campofrío España, dentro del marco de la Comisión de Igualdad han acordado la segunda edición del Plan de Igualdad, que incluye, entre otras, medidas dirigidas a la protección de la mujer y a la protección de aquellas empleadas que puedan ser víctimas de la violencia de género.

Compromiso Equilibra – Política

En el Compromiso Equilibra la Dirección General y de RRHH de Campofrío hacen público su compromiso con la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y laboral y la igualdad de oportunidades dentro de la compañía. Este doble compromiso se gestiona a través del Plan Equilibra.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

La Dirección de Campofrío España ha hecho público su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante una declaración de Política Preventiva firmada por el CEO, el Comité de Dirección y los principales responsables implicados en la gestión Preventiva. Su última revisión es del 1.2.2016

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Desde el 02/01/2008 Campofrío España tiene implantado un "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE

Normativa Vigente - Normativa

Campofrío desarrolla sus actuaciones en materia de relaciones laborales asegurando el cumplimiento de los valores y normas establecidas en nuestro código ético y la legislación de referencia, en un permanente diálogo con los representantes de los trabajadores, sometiéndose en caso de discrepancia a las decisiones

de los órganos de mediación y/o tribunales competentes en la materia.

Código Ético / Conducta - Política

Campofrío se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y las libertades públicas, tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los consejeros, directivos y empleados no actuarán en sus relaciones laborales, profesionales o contractuales creando situaciones de acoso, intimidación, represalia o violencia.

No se tomarán decisiones o realizarán acciones que puedan afectar negativamente a la dignidad de las personas. El comportamiento de los consejeros, directivos y empleados será siempre respetuoso y no serán discriminatorios por razón de sexo, edad, raza, religión, discapacidad, estado civil, estatus económico, nacionalidad o ciudadanía.

Convenio Colectivo - Política

Campofrío España está afectado por el Convenio Colectivo Estatal del sector de Industrias Cárnicas.

Política de RRHH - Política

Campofrío tiene establecidas e implantadas diversas políticas y procedimientos en materia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, que constituyen su marco de actuación interno en esta materia.

Intranet - Acción / Proyecto

Campofrío España pone a disposición de sus empleados como un canal más de comunicación interna la intranet VITAE.

Como elemento diferenciador VITAE dispone de apartados específicos dirigidos a los empleados de los centros productivos en los que se personaliza la información adaptándola a los mismos.

Plan de Acogida - Acción / Proyecto

Todos los nuevos trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación a la compañía reciben en su primer día de trabajo un Plan de Acogida.

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (G4-11) - Indicador de Seguimiento

El 100% de la plantilla de empleados de Campofrío en España está afectada por el Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas. Están constituidos en España 18 Comités de Empresa y de Seguridad y Salud Laboral. Además se desarrollan pactos y acuerdos específicos por centros de trabajo

Conciliación familiar y laboral

Medidas de conciliación - Acción / Proyecto

A través del PLAN EQUILIBRA (Plan para la gestión del equilibrio entre la vida personal y laboral y la igualdad de oportunidades) Campofrío establece una serie de medidas en materias como Calidad en el Empleo, Flexibilidad, Apoyo a la familia, Desarrollo Personal y

Profesional, Igualdad de Oportunidades y de Gestión y Dirección.

Está previsto publicar la 4ª edición de este Plan en el primer trimestre de 2018, realizando una nueva distribución y comunicación del mismo a toda la organización.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Campofrío tiene implantado un sistema de gestión EFR certificado externamente, como metodología de mejora continua para asegurar la conciliación y diversidad.

Desde 2016 Campofrío España está certificada como empresa EFR con nivel C.

A través de este certificado EFR, otorgado por la Fundación Másfamilia tras una auditoría externa e independiente. Así se reconoce que Campofrío España mediante la implantación del Plan Equilibra cuenta con políticas e iniciativas apropiadas para mejorar la calidad de vida laboral, la conciliación entre la vida personal y laboral y la igualdad de oportunidades y no discriminación profesional de sus empleados.

Según el indicador EFR3 que determina el número de personas acogidas a medidas de flexibilidad temporal teniendo en cuenta las características inherentes al puesto, el 100 % de la plantilla se pueden acoger a las mismas.

Canal Equilibra – Canal de denuncias

En caso de consultas, peticiones o reclamaciones sobre estos temas está establecido un doble canal de contacto: Interno con el Responsable EFR de la compañía y externo con Fundación más familia. No se han recibido reclamaciones en este periodo.

Mejora de la diversidad de la plantilla

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Participamos en el Índice de la Diversidad e Inclusión Índice D&I, instrumento para medir el progreso en la creación de entornos laborales respetuosos e inclusivos con la Diversidad, promovido por Red Acoge Empresas.

En el momento de creación de este informe todavía no conocemos los resultados de su segunda edición.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Normativa interna de la organización - Política

Campofrío España dispone de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, formado por: 1 Manual de Prevención, Planes de Prevención trienales y 33 procedimientos de seguridad y salud POSSALES.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

La Dirección de Campofrío España ha hecho público su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante una declaración de Política Preventiva firmada por el CEO, el Comité de Dirección y los principales responsables implicados en la gestión Preventiva. Su última revisión es del 1.2.2016

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Desde 2013 Campofrío España se sumó a Declaración de Luxemburgo, incorporando así la visión y principios básicos de actuación en materia de buena gestión de la salud de los trabajadores a la política de promoción de salud y bienestar de Campofrío.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acciones

Tras desarrollar diversas campañas de promoción de salud para nuestros empleados (Prevención de riesgo cardiovascular, deshabituación tabáquica, prevención de adicciones sociales, escuela de espalda, etc.) hemos puesto en marcha nuestra Estrategia de promoción de la salud y el bienestar 'Salud2' con el objetivo de que nuestros centros de trabajo sean centros de promoción de la salud.

En 2017 pusimos en marcha Club Saludable para nuestros empleados y empleadas una nueva plataforma online, con un formato de red social parecido a

Facebook, orientada a promover la actividad física y los hábitos saludables.

Además de los diversos contenidos e información útil en materia de salud que se comparten en la plataforma, también se fomenta la participación activa de todos los grupos de interés en diversos deportes y localizaciones compartiendo en los mismos intereses, logros y aficiones deportivas.

Dentro del Programa "Solidaridad en la Empresa" de la Asociación Española contra el Cáncer AECC , desarrollamos en nuestro centro de Trujillo una campaña para ayudar a los empleados y empleadas a dejar de fumar

Durante el año 2017 han participado en actividades esta estrategia de salud más de 470 empleados y empleadas.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de seguimiento

Anualmente el Servicio de Prevención propio de Campofrío España publica su memoria de actuaciones,

incluyendo en la misma un análisis de la siniestralidad laboral ocurrida durante el periodo.

Igualmente se ha puesto en marcha un cuadro de mando integrado en prevención de riesgos laborales con más de 15 indicadores de siniestralidad y gestión.

Durante 2017 no se ha producido ningún accidente grave ni mortal, sin embargo el Índice de Frecuencia de accidentes con baja se ha incrementado un 16% con respecto el año anterior.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Durante 2017 se ha realizado una auditoria externa voluntaria del sistema de gestión de PRL en Campofrío en 3 centros de trabajo y la auditoria reglamentaria en Campofrío Frescos.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Desarrollo profesional - Herramienta de seguimiento

La búsqueda y promoción del talento es uno de los principales ejes de actuación de la política de Recursos Humanos de Campofrío.

Anualmente se desarrolla, enfocado a los empleados más jóvenes el programa VISION GLOBAL, que les permite un mejor conocimiento de todas las áreas de la organización.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Dentro del marco del Convenio Inserta firmado con Fundación ONCE y englobado dentro del Plan Equilibra, Campofrío ha contratado durante los últimos cinco años a 45 personas con discapacidad. Durante el año 2017 fueron contratados 10 empleados con discapacidad.

Plan NORMALIZA – Política y acciones

Desde el año 2013 estamos desarrollando NORMALIZA, nuestro Plan de Normalización de la Discapacidad en todas nuestras actuaciones empresariales.

Comunicación sobre la diversidad - Acción / Proyecto

Dentro de nuestros canales de comunicación interna (Intranet, Revista Corporativa, otros canales) se informa acerca del PLAN NORMALIZA y nuestras actuaciones en materia de discapacidad.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

El porcentaje de trabajadores con discapacidad, a cierre de 2017, es de un 2,68%

Reconocimientos

Durante 2017 ONCE Castilla La Mancha ha querido reconocer nuestro compromiso y apuesta por el talento y la inserción laboral de personas con discapacidad con la entrega a Campofrío del Premio Solidario ONCE reconocen a las empresas que en opinión del jurado, hayan exaltado valores relacionados con la integración de las personas con discapacidad y la supresión de barreras físicas, de comunicación y mentales, así como a aquellas que hayan trabajado defendiendo y luchando por la superación individual o colectiva de tales barreras, y por la exaltación de la solidaridad desde sus diferentes ámbitos de actuación personal y/o profesional.

Igualdad de género

Política de RRHH - Política

Campofrío España tiene establecidas e implantadas diversas políticas y procedimientos en materia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, que constituyen su marco de actuación interno en esta materia.

Plan de Igualdad - Política

Durante 2017 la Dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de las y los trabajadores de Campofrío España, dentro del marco de la Comisión de Igualdad han acordado la segunda edición del Plan de Igualdad, que incluye, entre otras, medidas dirigidas a la protección de la mujer y a la protección de aquellas empleadas que puedan ser víctimas de la violencia de género.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Actualmente trabajamos con más de 20 indicadores incluidos en el sistema de gestión EFR, entre ellos:

% de mujeres en la compañía: 23.3%

% de mujeres en el Comité de Dirección: 33%

Reconocimiento externo - Indicador de Seguimiento

Certificación EFR nivel C 1000-1 edición 4

Recibimos el certificado de manos de Dolors Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, durante un acto público celebrado el 2 de Febrero de 2017 en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad recogiendo el certificado Paulo Soares, CEO de la Región SUR de Europa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

Se realiza un seguimiento interno confidencial de estos indicadores.

Canal Equilibra – Canal de denuncias

En caso de consultas, peticiones o reclamaciones sobre estos temas está establecido un doble canal de contacto: Interno con el Responsable EFR de la compañía y externo con Fundación más familia.

Discriminación: Edad y origen

Convenio Colectivo - Normativa

Relaciones Laborales - Política

Campofrío desarrolla sus actuaciones en materia de relaciones laborales asegurando el cumplimiento de los valores y normas establecidas en nuestro código ético y la legislación de referencia, en un permanente diálogo con los representantes de los trabajadores, sometiéndose en caso de discrepancia a las decisiones de los órganos de mediación y/o tribunales competentes en la materia.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Participamos en el Índice de la Diversidad e Inclusión Índice D&I, instrumento para medir el progreso en la creación de entornos laborales respetuosos e inclusivos con la Diversidad, promovido por Red Acoge Empresas. En el momento de creación de este informe todavía no conocemos los resultados de su segunda edición.

Canal Equilibra – Canal de denuncias

En caso de consultas, peticiones o reclamaciones sobre estos temas está establecido un doble canal de contacto: Interno con el Responsable EFR de la compañía y externo con Fundación más familia.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Formación - Acción / Proyecto

Con el objetivo de potenciar la mejora continua, el conocimiento, la empleabilidad y el talento de nuestros equipos durante el año 2017 nuestros empleados y empleadas han recibido una media de 19.58 horas de formación, tanto en competencias y conocimientos técnicos relacionados con sus funciones en la compañía, como en competencias genéricas y de desarrollo

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

Queremos ser reconocidos como una empresa cercana, comprometida con la mejora de la sociedad, especialmente en las comunidades donde estamos presentes, colaborando en entidades y actividades que fomenten valores positivos, y que contribuyan al desarrollo y bienestar de las mismas, para así fortalecer el éxito y la sostenibilidad de Campofrío.

Alianzas y colaboraciones con asociaciones, ONGs, universidades, Administración y otras empresas - acciones

CAMPOFRÍO COLABORA CON FUNDACIÓN LEALTAD

Campofrío se ha sumado al grupo de Entidades Amigas de la Fundación Lealtad, que apoyan la labor de esa entidad para fomentar la confianza de la sociedad española en las ONG y aumentar el número de colaboraciones con estas organizaciones.

Las Entidades Amigas de la Fundación Lealtad tienen acceso a información completa sobre las ONG y sus proyectos de acción social, cooperación al desarrollo y medio ambiente. Igualmente, estas instituciones cuentan con herramientas personalizadas que permiten a sus responsables de acción social seleccionar con rigor las ONG y los proyectos con los que colaborar.

CAMPAÑA #COMPANIES4SDGs PARA PROMOVER LOS ODS

#COMPANIES4SDGs es una iniciativa de comunicación que promueve el conocimiento y sensibilización sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre nuestros empleados/as y grupos de interés.

Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas y Voluntariado y Estrategia lideran #COMPANIES4SDGs una iniciativa dirigida a promover el conocimiento sobre los ODS y la Agenda 2030 a las empresas, sus empleados y sus grupos de interés. La campaña tendrá una duración de 12 meses.

FORMAMOS PARTE DEL CONSEJO ASESOR DE FUNDACIÓN ONCE EN CASTILLA Y LEÓN

Un total de 13 entidades de Castilla y León, entre las que se encuentra Campofrío, han pasado a integrar el Consejo Asesor de la Fundación ONCE Inserta para la

contratación de personas con discapacidad en la Comunidad de Castilla y León. La puesta en marcha de este Consejo se realizó en el marco de la celebración del Foro Inserta 'Gestión Estratégica del talento diverso como fuente de innovación, competitividad y RSE-discapacidad' en el que participaron la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, Alicia García, y el alcalde de Valladolid, Óscar Puente.

SOCIOS DE LA FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN

Continuamos siendo socios estratégicos de la Fundación Española del Corazón FEC con el objetivo de fomentar unos hábitos de vida más saludables, especialmente en la identificación de los productos más sanos.

También hemos patrocinado “La Carrera del Corazón” de este año, un encuentro que ha contado con la participación de más de 4.000 inscritos con el objetivo de fomentar el ejercicio físico para conseguir una mejor salud cardiovascular. Los beneficios obtenidos en la carrera popular irán destinados al fomento de la investigación cardiovascular y a generar campañas para educar con buenos hábitos saludables.

FORMAMOS PARTE DE LA PLATAFORMA “XTALENTO”

“Xtalento” es una plataforma online de gestión de empleo que facilita a empresas y entidades interesadas contratar a personas con discapacidad, conocer y acceder a perfiles profesionales adecuados a sus necesidades. Campofrío es una de las empresas participantes.

EMPODERANDO A MUJERES SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA DE GÉNERO de la FUNDACION ANA BELLA

Continuamos colaborando con la Fundación Ana Bella y su Escuela para el empoderamiento de la mujer.

PROYECTO PROMOCIONA

Continuamos participando activamente en el Proyecto Promociona, promovido y desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE, diseñado para identificar y promocionar el talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades

profesionales y de liderazgo de mujeres.

Nuestro CEO Paulo Soares ha sido el padrino de la 5ª promoción del proyecto y ha compartido con las participantes nuestras actuaciones en materia de responsabilidad corporativa e igualdad.

COLABORACION CON BANCOS DE ALIMENTOS

Dentro del convenio marco de colaboración entre Campofrío y los Bancos de Alimentos integrados en FESBAL, durante el año 2017 nuestras donaciones de alimentos a Bancos de Alimentos han continuado. Hemos donado en el año más de 180.000 kilos de nuestros productos.

PARTICIPAMOS EN EL DIA DE LA ALIMENTACIÓN SOLIDARIA

El día 8 de junio se celebra mundialmente el Día de la Alimentación Solidaria. Como ya hicimos el año pasado y junto con el resto de empresas de la Fundación Alimentum ese día realizamos a FESBAL Fundación Española de Bancos de alimentos una donación extraordinaria de 5.000 ks. de nuestros productos, que se añade al resto de donaciones que vamos realizando a lo largo del año.

FUNDACIÓN EDAD & VIDA

Somos miembros promotores y formamos parte de la Junta Directiva de la Fundación Edad & Vida. Durante el año 2017 hemos participado activamente en las jornadas organizadas por la Fundación en materia de RSE.

2º CAMPOFRÍO MARATÓN BURGOS: UN EVENTO INCLUSIVO Y SOCIAL

La práctica deportiva es altamente recomendable para todos. Bajo ese prisma tanto atletas destacados, como corredores habituales del pelotón o atletas con discapacidad han estado presentes en nuestra 2ª Maratón de Burgos, para ello hemos ofrecido ventajas especiales a los corredores con discapacidad.

XI JORNADAS DE INTERÉS SOCIAL FUNDACIÓN CAJACIRCULO - COLABORACIÓN CON LA JCYL

Hemos participado en las XI Jornadas de Interés Social sobre " Responsabilidad Social Corporativa" organizadas en Burgos por Fundación Cajacírculo y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León. Durante las mismas hemos compartido con la Administración, con otras empresas y asociaciones nuestra visión y actuaciones en materia de responsabilidad corporativa.

CONTRA EL MALTRATO DE NUESTROS MAYORES

Con motivo de la celebración del Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, desde la Confederación Española de Organizaciones de Mayores – CEOMA se está trabajando para dar visibilidad a la situación de las personas mayores víctimas de discriminación, abusos y maltratos.

Uno de los focos de nuestra Estrategia de Responsabilidad Social son las personas mayores y el envejecimiento saludable, por lo que patrocinamos las jornadas ‘Todos contra el abuso y maltrato: Dignidad y excelencia en el trato a las personas mayores’ organizadas por CEOMA con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad IMSERSO y la Fundación ONCE.

Invertir en las generaciones del futuro

FOMENTAMOS LA EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Norte Joven es una entidad sin ánimo de lucro que busca favorecer la integración social y laboral de jóvenes en situación de desventaja social a través de la formación e inserción laboral.

Maestros jamoneros de nuestra marca Navidul han realizado varias "Escuelas del jamón", talleres eminentemente prácticos de conocimiento del producto y corte profesional del jamón dirigidos a los alumnos de hostelería de los centros de Fuencarral - El Pardo y Vallecas Villa en Madrid.

Apoyo a niños con cáncer - Acción

POCIÓN DE HÉROES

“Poción de Héroes” es un proyecto solidario que tiene como objetivo ayudar a niños y niñas con cáncer a sobrellevar su tratamiento con una serie de “súper poderes”.

Gracias a este proyecto los pequeños pacientes oncológicos de los hospitales castellanoleoneses reciben un maletín con diversos elementos del héroe que les acompañará en su batalla contra el cáncer.

Campofrío ha querido acompañar a estos pequeños superhéroes en su batalla contra el cáncer patrocinando esta iniciativa liderada por la Fundación Atresmedia, la Asociación de Padres, Familiares y Amigos de Niños Oncológicos de Castilla y León (PYFANO), y otras empresas y entidades amigas.

APRENDEMOS D ELA DISCAPACIDAD - Universidad de Burgos

Hemos patrocinado y participado en el Curso de Verano organizado por la Universidad de Burgos "Motivación, esfuerzo y superación: aprender de la discapacidad"

Teresa Perales, la nadadora paralímpica española que ha ganado más medallas en la historia de los Juegos Paralímpicos, fue uno de los ponentes en el curso que se celebró durante el mes de julio en la universidad burgalesa.

La Universidad de Burgos ideó un programa con tres mesas redondas con el testimonios de superación personal desde la discapacidad y motivación, esfuerzo y superación en el ámbito profesional y la empresa en el que participarán.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE

Queremos desarrollar nuestras actividades empresariales respetando el medio ambiente, gestionando adecuadamente los recursos naturales que utilizamos en nuestras operaciones, así como minimizando y controlando nuestros impactos negativos, con el fin de minimizar el impacto ambiental que generamos, para así fortalecer el éxito y la sostenibilidad de Campofrío.

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Ecodiseño - Acción

Nuestra nueva fábrica de Burgos es una fábrica sostenible a todos los niveles, utilizando materiales de construcción de bajo contenido energético, optimizando las emisiones de CO2 y reduciendo el consumo de agua con respecto a la anterior fábrica en un 20%.

Logística sostenible - Acción

Hemos incluido durante 2017 incluir en la flota logística que opera para Campofrío nuevos camiones a gas natural licuado, aptos para desplazamientos logísticos largo recorrido.

Medición y compensación de los residuos en CO2

Vertido Cero – Proyectos y acciones

Nuestra planta de Villaverde en Madrid ha sido la primera planta industrial de España en alcanzar el Vertido Cero. El objetivo global es alcanzar este logro en todos nuestros centros industriales antes de finalizar 2021.

Calculo de emisiones de CO2 - Proyecto

Calcular nuestras emisiones de CO2 en todos los centros industriales, para a través de este ejercicio poder identificar las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero.

Calculo de emisiones Cadena logística - Proyecto

Implantar en nuestra cadena logística una herramienta de cálculo de nuestras emisiones de CO2 en el transporte de nuestras mercancías por carretera.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción

Hemos optimizado la recogida selectiva y el reciclado de los envases ligeros y papel y cartón en nuestras oficinas, trabajando tanto en la instalación de contenedores como en la conciencia medioambiental de los empleados.

Durante 2017 hemos reciclado 666,41 toneladas de papel y cartón.

Comunicación Interna - Acciones

JORNADA DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL 2017

Para celebrar el Día del Medio Ambiente celebramos en Burgos una nueva jornada de voluntariado que contó con la colaboración de la Fundación Oxígeno y en la que participaron empleados de Campofrío y sus familias, así como beneficiarios de nuestra Fundación Sonsoles Ballvé y su equipo de voluntarios.

El objetivo era la mejora ambiental del río Arlanzón y el desarrollo de distintas actividades educativas en las orillas del río y sus márgenes, como la interpretación del paisaje, flora y fauna, la fabricación y posterior colocación de cajas nido para los pájaros y un taller de análisis de la calidad del agua del río.

PROMOCIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD ENTRE LOS EMPLEADOS

Utilizamos la revista corporativa “Mundo Campofrío” como medio para la difusión interna de buenas prácticas medioambientales, además de contenidos puntuales, en la actualidad la Fundación Oxígeno dispone de una sección propia dentro de la misma.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

ISO 14001 – Proyecto

Recuperar la certificación ISO 14001 en todo el complejo industrial Nueva Bureba (Mayor complejo industrial del Grupo que fue asolado por un incendio en el año 2014)

PROVEEDORES

Queremos avanzar en la extensión de la cultura y actuaciones en materia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad a nuestra cadena de valor, y de forma especial a los que consideramos como “proveedores objetivo”, es decir aquellos que suministran bienes y servicios para el funcionamiento de Campofrío España y cuya cultura debe estar más alineada con la nuestra, para asegurar el correcto desarrollo de las relaciones entre ambas partes y el logro de los objetivos conjuntos.

Si bien la gestión de proveedores se desarrolla en Campofrío a nivel corporativo, desde España estamos avanzando también en este ámbito de actuación y colaborando con el desarrollo de las actuaciones corporativas.

Incluiremos dentro de los elementos de evaluación de proveedores elementos de desarrollo básico y transversal de nuestras actuaciones de responsabilidad social como son Conciliación, Igualdad y Diversidad.

Cumplimiento de la normativa

Supervisión cumplimiento de exigencias legales – Herramienta Normativa

A través de una herramienta de control documental UCAE realizamos una supervisión del cumplimiento de las exigencias legales básicas en materia laboral, medioambiental y de prevención de riesgos como paso necesario para el acceso de las subcontratas a nuestras instalaciones

Evaluación de proveedores

Procedimiento de evaluación de proveedores – Proyecto

Colaborar activamente en el desarrollo de las nuevas herramientas y procedimientos de evaluación de proveedores que se desarrollen a nivel corporativo.

Proveedores como aliados de la RSE en la empresa

Procedimiento de evaluación de proveedores – Proyecto

Anexo ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DESAFIOS

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

Medioambiente

Falta de medición de los residuos en CO2

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Optimizar el uso de papel en la entidad

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

Empleados

Conciliación familiar y laboral

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Discriminación por discapacidad

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Discriminación por genero

Igualdad de género

Accidentes laborales

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Discriminación por edad

Buen ambiente laboral

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Cumplimiento de la normativa

Evaluación de proveedores

Consumidores/ Clientes

Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Relación duradera con los clientes

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Satisfacción del cliente

Accesibilidad de los productos y servicios

Comunidad

Alianzas entre asociaciones y empresas

Invertir en las generaciones del futuro

Acción social para la Comunidad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Falta de medición de los residuos en CO2																	
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente																	
Cálculo y compensación de los residuos en CO2																	
Optimizar el uso de papel en la entidad																	
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad																	
Conciliación familiar y laboral																	
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad																	
Discriminación por discapacidad																	
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados																	
Salud y seguridad en el lugar de trabajo																	
Discriminación por genero																	
Igualdad de género																	
Accidentes laborales																	
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados																	
Discriminación por edad																	
Buen ambiente laboral																	
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)																	
Generar oportunidades para jóvenes con talento																	
Proveedores como aliados de RSE en la empresa																	
Cumplimiento de la normativa																	
Evaluación de proveedores																	
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios																	
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)																	
Relación duradera con los clientes																	
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles																	
Satisfacción del cliente																	
Accesibilidad de los productos y servicios																	
Alianzas entre asociaciones y empresas																	
Invertir en las generaciones del futuro																	
Acción social para la Comunidad																	

En esta tabla se detallan las equivalencias entre nuestros desafíos y los ODS a los que contribuimos con los mismos. LOS ODS 3, 7, 8 y 12 (señalados en rojo) son aquellos que han sido designados como ODS clave en nuestra Estrategia de Responsabilidad Social.

