

UN Global Compact

Communication on Progress

Empresa: **Cook Master S.R.L.**

Período comprendido en la Comunicación: **2017-2019**

El presente informe refleja los principales compromisos asumidos y avances logrados en materia de los 10 principios del Pacto Global para el período comprendido entre la adhesión por parte de Cook Master y la fecha de compromiso de publicación de la COP establecida para el día 10 de mayo de 2019.

A continuación, y siguiendo el orden lógico de los Principios se presenta una Descripción de las acciones prácticas que se han tomado para instrumentar los principios del Pacto Global.

DERECHOS HUMANOS

“1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.”

“2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.”

El respeto a los derechos humanos es un eje transversal de nuestra gestión de colaboradores, así como en nuestras prácticas de abastecimiento.

Construimos relaciones armónicas con los proveedores que promuevan una cultura de sustentabilidad, fomentando mejores prácticas en materia laboral, social y ambiental. Hemos reforzado nuestro proceso para controlar las condiciones laborales de nuestros contratistas y proveedores, desde la revisión y ajustes en nuestros requerimientos de la Política de Compras.

Apoyamos el desarrollo de emprendimientos productivos y proveedores locales. En esta línea destacamos la contratación de la elaboración de panificados a la panadería del Complejo Penitenciario San Martín, y de pastas secas a la fábrica del Complejo Penitenciario Campana, en ambos casos para consumo de los propios internos en el marco del servicio de alimentación que la empresa brinda. También,

hemos impulsado una alianza con la empresa de consumo masivo “Conciencia” para la compra de puré de tomates y agua envasada, con la particularidad de que es la primera empresa de consumo masivo de Argentina que dona el 50% de sus utilidades a cuatro organizaciones de la sociedad civil de reconocida trayectoria.

En el marco de nuestros servicios al Sistema Penitenciario Bonaerense, contamos con la participación de cerca de 330 internos en nuestras cocinas para las tareas de elaboración, procesamiento y envasado de alimentos para los internos y personal de las unidades penitenciarias. La participación de los internos se regula a través del Sistema Penitenciario Bonaerense y la normativa vigente que establece las condiciones para el desarrollo de actividades laborales durante la condena, y los procedimientos de gestión de personal de Cook Master a excepción de aquellas medidas que por regulación de la legislación vigente no pueden realizarse por no tratarse de una relación laboral efectiva. En este sentido, los internos reciben uniforme de Cook Master, elementos de protección personal acorde al puesto y tareas a realizar, capacitación, kits escolares para sus hijos y participación en Programa C.R.E.E.R. (Confianza, Responsabilidad, Esfuerzo, Emprendedorismo y Respeto) el cual se orienta a la reinserción sociolaboral de los internos una vez finalizada su condena. En el marco de este programa, a la fecha 20 liberados forman parte de la nómina de Cook Master con una relación laboral efectiva.

Complementario a lo anterior, nuestro Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional establecen el desarrollo y las relaciones de igualdad, no discriminación, respeto mutuo, honestidad y confianza con todas las personas con las que mantenemos relaciones profesionales y comerciales.

ESTANDARES LABORALES

“3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

“4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.”

“5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

“6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.”

Por la particularidad del negocio, y por tratarse de la prestación de un servicio de alimentación el rol de los colaboradores es clave. La generación de empleo es relevante para la compañía tanto para generar oportunidades, como para el desarrollo de personas de sectores vulnerables con bajo nivel de calificación inicial que a través de la participación en Cook Master puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

Muchos de nuestros colaboradores atraviesan situaciones de vulnerabilidad socio económica, y buscamos priorizar oportunidades para estos grupos tales como: mujeres, jóvenes con bajo nivel de calificación, personas privadas de su libertad y familiares, liberados, entre otros.

Entendemos que parte de nuestro propósito es generar empleo de calidad y así contribuimos al desarrollo social y económico de las localidades donde operamos.

Fomentamos un ambiente de trabajo saludable que promueva el desarrollo integral de las personas y brinde a los empleados las herramientas adecuadas para realizar eficientemente su trabajo.

Durante el último año, consolidamos nuestra gestión de recursos humanos desde el compromiso con altos estándares de contratación, evitando todo tipo de discriminación y buscando continuar siendo una empresa inclusiva y generadora de empleo para grupos en situación de vulnerabilidad tales como liberados (ex presidiarios), migrantes, mujeres y jóvenes provenientes de contextos de vulnerabilidad socioeconómica. Aseguramos que el sexo no sea una variable a considerar tanto para la incorporación de una vacante como para la estructura de remuneraciones. Contamos con 20 colaboradores que se han sumado al finalizar su condena penitenciaria y 4 migrantes provenientes de Venezuela.

Ente este sentido, la Política de Administración de Remuneraciones establece en su punto: "III.1. Estructura de Remuneraciones Evaluados los puestos y asignados los grados, es posible determinar la remuneración correspondiente:

A cada grado se le asigna un rango de remuneración.

Los rangos de remuneración son tramos de sueldos que varían entre un monto mínimo y un monto máximo. El conjunto de rangos salariales asignados a los diferentes grados es lo que se conoce como estructura de remuneraciones.

El poder asignar remuneraciones a los puestos en correspondencia con los grados, permite que los puestos equivalentes en valor, formen parte de un mismo rango salarial, asegurando así equidad en los salarios.

Dado que el rango salarial va de un mínimo a un máximo, permite que los ocupantes de puestos de un mismo grado, posean remuneraciones diferentes en función de su desempeño individual."

Hemos sostenido nuestro compromiso con la formación laboral de nuestros colaboradores desde nuestro plan anual de capacitación, a través del cual hemos alcanzado un promedio de 2.23 horas de capacitación por colaborador durante 2018.

En materia de Seguridad y Salud ocupacional contamos con Políticas, procedimientos, auditorías y capacitación constante y disponemos de un servicio médico privado para los temas de salud. Todo en el marco de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

Entregamos elementos de protección personal al personal a su ingreso y realizamos controles médicos adicionales a las personas que declaren alguna enfermedad.

Respetamos plenamente la libre asociación sindical de nuestro personal, y mantenemos excelentes relaciones con los dos sindicatos que nuclean al 77% de nuestros colaboradores (UTHGRA y Sindicato de Carga y Descarga).

MEDIOAMBIENTE

“7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”

“8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

“9. las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

En lo que respecta a nuestro desempeño ambiental, en el mes de noviembre, con el inicio de operaciones en el nuevo Centro de Distribución ubicado en el Parque Industrial de Tigre, dimos inicio al plan de disposición diferenciada de residuos, en alianza con GEA Sustentable. Esta iniciativa permite la separación en origen para la operación de nuestro Centro de Distribución de 5.000 metros cuadrados, reduciendo así el envío a disposición final en rellenos sanitarios y permitiendo el reciclado de papel y cartón, y plástico en su gran mayoría proveniente del embalaje de alimentos.

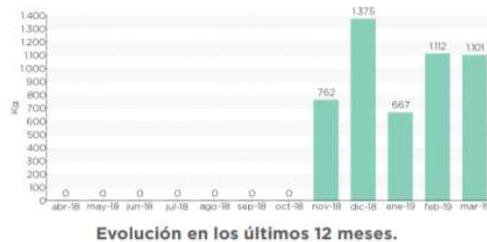
Desde el inicio de esta iniciativa en noviembre 2018 a la fecha, marzo 2019 inclusive, se recuperó un total de 5.017 kilogramos de materiales reciclables (70% papel y cartón y 30% plásticos en promedio).

Se acompaña reporte acumulado a marzo 2019, emitido por GEA Sustentable.



Periodo: **MARZO 2019**

5.017 Kg.
Acumulado en
los últimos 12 meses



Evolución en los últimos 12 meses.

Beneficios ambientales:

Gracias al reciclado de los diferentes materiales se optimizaron los siguientes recursos naturales:

Papel y cartón		Plástico	
 ARBOLES ADULTOS	14 árboles	 PETRÓLEO	142 kg
 AGUA	22.086 litros		
 ENERGÍA	3.354 kWh		

En el mes de abril 2019 se extendió la práctica de disposición diferenciada a las oficinas de la estructura central, a través de la colocación de centros de reciclado y el dictado de un taller presencial para todos los colaboradores que se desempeñan en la sede central y un refuerzo a través del plan de comunicaciones externas.

Buscando una perspectiva más amplia para nuestra gestión del desempeño ambiental durante 2018 iniciamos el proceso de certificación de la Norma ISO 14001-2015 para estructurar nuestra estrategia ambiental, definir acciones y procedimientos y potenciar nuestro desempeño.

En primer lugar, se contrató un consultor externo para capacitar a un equipo interdisciplinario representando a las diferentes áreas de la compañía. Se dictó la capacitación de Auditor Interno al Jefe de Calidad.

En esta misma línea, se revisaron y crearon la Matriz de Aspectos Ambientales, Procedimientos Asociados y registros necesarios para el Sistema de Gestión

Ambiental. Durante 2019 se avanzó en la creación del Manual de Medio Ambiente y la Política Ambiental.

Durante abril 2019, se realizó la auditoría fase 1 para la certificación de norma ISO 14001-2015.

ANTICORRUPCION

“10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

En relación a nuestro compromiso con evitar todo tipo de prácticas de corrupción tales como el soborno y la extorsión, se sostuvieron los esfuerzos para evitar todo tipo de práctica de corrupción, lo cual es de alta materialidad para nuestro negocio por ser principalmente proveedores de instituciones de gobierno.

Las prácticas anti-corrupción se regulan y estructuran desde el "Código de Ética y Estándares de Conducta" que es parte integrante del Manual de RRHH de la compañía.

En este sentido, ratificamos nuestro compromiso con el Código de Ética interno, y promovimos el desarrollo de un Programa de Compliance con que tendrá una implementación plena durante el año 2019.