

UN Global Compact

Communication on Progress

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

Período comprendido en la Comunicación: **2019-2020**

Mediante la presente Comunicación de Progreso (COP por sus siglas en inglés) comunicamos a las autoridades del Pacto Global de Naciones Unidas, así como a todos nuestros grupos de interés nuestros principales avances y logros en relación a nuestro compromiso con los principios del Pacto Global, para el período mayo 2019 a abril 2020.

Siguiendo el orden de los 10 Principios, presentamos una breve descripción de los principales aspectos que consideramos dan cuenta de nuestros compromisos y esfuerzos para lograr una gestión alineada al Pacto Global.

En el período objeto del presente informe, hemos realizado avances significativos dando continuidad a la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nuestra estrategia de sustentabilidad, tal como informamos en la COP previa. Puntualmente, y con el liderazgo de nuestro Directorio y la Gerencia General hemos redefinido nuestros objetivos estratégicos de negocio para profundizar nuestro compromiso con el triple impacto. De esta manera, nuestros objetivos se estructuran en cuatro ejes principales: Eficiencia, Desarrollo de Clientes, Desarrollo de Relación con Partes Interesadas y Desarrollo Organizacional. Para cada eje hemos desarrollado con los equipos gerenciales metas por área y comunes a varias gerencias que son monitoreadas desde nuestros sistemas de gestión para asegurar el cumplimiento de las mismas.

Con gran orgullo y como fruto de nuestros compromisos sostenidos nos complace comunicar que durante 2019 logramos la certificación como Empresa B otorgada por B Corporation, luego de un exhaustivo proceso de verificación a cargo de B Lab.

La propuesta de Sistema B apunta a una economía que pueda crear valor integral para el Mundo y la Tierra, promoviendo formas de organización económica que puedan ser medidas desde el bienestar de las personas, las sociedades y la Tierra, de forma simultánea y con consideraciones de corto y largo plazo. Desde su creación en abril del 2012, ya existen 10 Sistemas B nacionales, un Sistema B Internacional y 7 Comunidades B Locales; una comunidad de más de 500 Empresas B en la región, que dan el ejemplo real que es posible concretar esta visión en los negocios incluso desde los acuerdos de los mismos accionistas y que juntas facturan más de 5.000 millones de dólares anuales; impulsan proyectos legislativos para crear una nueva opción societaria comercial; introducen estas nuevas opciones empresarias en la educación universitaria; y llevan esta misma conversación a parques públicos y festivales musicales, para que sea tema de cientos de miles de personas.

El proceso no sólo resultó en un aval externo a nuestra gestión y compromisos como empresa con propósito y generadora de valor social, sino también nos permitió integrar en un enfoque holístico las diferentes prácticas e iniciativas que realizamos en línea con los Principios del Pacto Global. Es también un estímulo, al igual que nuestra adhesión al Pacto Global, a seguir mejorando nuestra gestión y compromisos en todos los aspectos de nuestro negocio y actividades asociadas.

A continuación compartimos los principales avances y compromisos realizados para los Diez Principios en los cuatro ejes definidos por Pacto Global, información que será ampliada en nuestro Reporte de Sustentabilidad que está en proceso de elaboración y estimamos publicar en breve.

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.”

Para el período objeto del presente informe de progreso, nuestros principales compromisos con el respeto y promoción de los derechos humanos se dieron en dos frentes principales.

En primer lugar, nuestro negocio y todas nuestras acciones se orientan desde el convencimiento de que una alimentación de calidad es un derecho para cualquier persona en cualquier situación. Esto cobra mayor relevancia, cuando vemos que a través de nuestros diferentes servicios y propuestas de soluciones gastronómicas estamos alimentando, en promedio, a 60.000 diariamente. Las cuales, en su gran mayoría, son personas de grupos vulnerables tales como niños y jóvenes del sistema educativo público de zonas desfavorecidas, internos del servicio penitenciario en cumplimiento de su condena, y pacientes de hospitales públicos, y para la gran mayoría de los cuales Cook Master es su principal fuente de alimentos.

Tal como expresa nuestro propósito organizacional, el cual guía y orienta todas nuestras acciones y decisiones, nuestro compromiso es trabajar para garantizar el derecho de toda persona, sin importar su condición, a una alimentación saludable y de calidad.

El segundo eje que nos gustaría destacar, está vinculado con el anterior y se focaliza en el potencial de la gastronomía como factor de desarrollo individual y colectivo. Como comentamos en nuestra Comunicación de Progreso anterior, estamos firmemente comprometidos con la reinserción social y laboral de las personas privadas de la libertad, realidad que conocemos de cerca por nuestro trabajo con el Servicio Penitenciario Bonaerense (principal organismo penitenciario de la Argentina por cantidad de reclusos e instalaciones).

Es así que durante el último año hemos avanzado en la consolidación del Ecosistema CREER, el cual articula las tres principales iniciativas con las cuales trabajamos en pos de la inserción social y laboral de este colectivo vulnerable y para contribuir a una baja en la tasa de reincidencia delictiva en beneficio de la sociedad en su conjunto. El Ecosistema CREER se compone del

Programa CREER, la Escuela de Gastronomía Instituto Superior Mariano Moreno CREER que funciona en la Unidad Penal N° 47, y la Red CREER.

El Programa CREER lo desarrollamos en alianza con el Servicio Penitenciario Bonaerense en el marco de nuestros servicios de solución gastronómica. En el marco del mismo, promovemos la participación de internos que cumplen su condena en la elaboración de alimentos para la totalidad de la población carcelaria de la unidad correspondiente. Su participación se complementa con la capacitación y acompañamiento en el desarrollo de habilidades blandas y específicas del ámbito gastronómico a cargo de cocineros instructores de nuestro equipo. De manera que una vez cumplida su condena cuenten con una experiencia que facilite su inserción laboral. Participan del programa cerca de 350 internos¹ en las diferentes Unidades Penitenciarias donde prestamos servicios.

En base a su desempeño en las cocinas y una vez cumplida su condena y recuperada la libertad se promueve su incorporación al equipo de Cook Master² y/o en otra empresa comprometida con la inserción de liberados. Actualmente 21 liberados integran nuestro equipo, y en total 34 liberados han trabajado en Cook Master una vez finalizada su condena desde que iniciamos el programa.

En segundo lugar, la Escuela de Gastronomía Instituto Superior Mariano Moreno CREER es una instancia para ofrecer una formación académica para internos del Servicio Penitenciario de manera tal que, al finalizar su condena, puedan reinsertarse con un título oficial con amplio potencial en cuanto a salida laboral. La Escuela, funciona en la Unidad N° 47, ofrece las carreras de Panadero Profesional, Pastelero Profesional y Cocinero. Actualmente, y ante los buenos resultados obtenidos, estamos trabajando para poner en funcionamiento dos nuevas Escuelas de Gastronomía en contexto de encierro, en los Complejos Penitenciarios de Florencio Varela y Campana.

En el segundo semestre de 2019 lanzamos los cursos para mujeres, con excelente respuesta de parte de las internas. Actualmente la escuela cuenta con 151 alumnos realizando diferentes cursos³. A la fecha 37 internos han finalizado sus cursos obteniendo el correspondiente certificado.

En tercer lugar, durante 2019 se realizó la presentación pública de la Red CREER⁴, una iniciativa impulsada por Cook Master y de la cual participan más de 35 instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil con el objetivo de promover la inclusión socioeconómica de las personas liberadas, desde la articulación de esfuerzos e iniciativas propias.

¹ La cantidad de internos que participan es variable debido a los traslados de los internos entre unidades, las bajas por cumplimiento de condena o suspensiones por cuestiones propias del Servicio Penitenciario.

² En la medida en que contemos con búsquedas acordes a los perfiles, y si el candidato tiene interés en la propuesta.

³ El dictado de clases se ve supeditado a las condiciones impuestas por la Cuarentena declarada por el Gobierno Argentino a raíz del COVID-19.

⁴ Para mayor detalle visitar www.redcreer.com.ar

Asimismo, sostuvimos otras iniciativas tales como 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 ofrecemos en ambos lugares.

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.”

En nuestro rol de empleador responsable, y por la centralidad que tiene el personal en la calidad del servicio que ofrecemos, asegurar óptimas condiciones laborales a nuestro equipo es un compromiso que asumimos. En este sentido, durante 2019 hemos decidido crear la Gerencia de RRHH para darle más fuerza al área y a la gestión del personal.

Contamos con un equipo de cerca de 300 colaboradores en promedio para el período del presente informe.

Todos nuestros colaboradores son contratados respetando la legislación laboral argentina, aseguramos la libertad de asociación sindical y promovemos el desarrollo de relaciones armónicas con los gremios y sindicatos que representan a nuestros trabajadores. El 82% de nuestro personal está afiliado a alguna entidad gremial.

El cumplimiento de la legislación laboral nos previene de incurrir en situaciones de trabajo forzoso o trabajo infantil, dos violaciones a derechos humanos con las cuales estamos firmemente en contra y asumimos nuestro compromiso en pos de su erradicación.

Orientamos nuestras búsquedas a personas provenientes de grupos en situación de vulnerabilidad socioeconómica o de sectores marginales, generando alto impacto en sus economías familiares ante la posibilidad de contar con un empleo en blanco y con las prestaciones de seguridad social correspondientes.

En nuestra plantilla contamos con jóvenes que realizan su primera experiencia laboral formal, mujeres sostén de familia, extranjeros que migraron por razones de fuerza mayor y liberados del servicio penitenciario. Esto nos permite conformar una plantilla diversa que promueve la inclusión social.

Más de la mitad de nuestra nomina está conformada por personas que pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad social ya sea por nivel educativo, falta de recursos económicos, o

haber estado en situación de cárcel. Al trabajar a diario con esta temática, asumimos un compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad en la integración de nuestros equipos.

Contamos con un paquete de beneficios, complementario al sueldo y las prestaciones de seguridad social, el cual es otorgado a todos los colaboradores tanto aquellos de jornada completa como los de régimen parcial, el mismo se compone de:

- Medicina prepaga para el personal fuera de convenio.
- Comedor en planta o servicios.
- Refrigerio.
- Becas escolares para hijos.
- Kit escolar para hijos.

A nivel de remuneración, la misma se establece conforme a los acuerdos celebrados con las entidades gremiales para personal dentro de convenio, y para personal fuera de convenio se cuenta con escalas propias determinadas por posición y nivel de responsabilidad. De esta forma aseguramos no incurrir en diferencias salariales discriminatorias de ningún tipo.

En cuanto a la inclusión de mujeres en nuestra nómina, podemos destacar que para los niveles gerenciales la representación de mujeres alcanza el 44%, y para niveles de mandos medios sube hasta un 55%, esto demuestra el potencial de crecimiento y oportunidades de desarrollo para mujeres.

Como respaldo de lo anterior, destacamos que en la Encuesta de Clima Interno realizada por la Gerencia de RRHH en 2019⁵ hemos obtenido un índice de satisfacción del 82%⁶, siendo los aspectos mejor evaluados el Liderazgo (89%), Compromiso e Identificación (87%) y las Relaciones Internas (86%). El índice general de satisfacción representa una mejora del orden de 11 puntos porcentuales respecto del muestro 2017 (71%).

⁵ La misma se realiza cada dos años para dar tiempos a las áreas a diseñar y ejecutar planes de mejora.

⁶ Con una participación del 69% de la nómina.

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 compromiso con una gestión ambientalmente responsable, destacamos la obtención de la Certificación ISO 14001 a mediados de 2019.

La certificación alcanza a nuestras Oficinas Centrales y Centro de Distribución Tigre, Planta Elaboradora Pilar, y nuestros servicios en el Hospital Interzonal de Ezeiza Dr. Alberto Antranik Eurnekian y Hospital de Alta Complejidad Cuenca Alta SAMIC.

Con un esquema de trabajo similar al realizado para la certificación de la Norma ISO 9001, hemos desarrollado un Sistema de Gestión Ambiental aplicable a todas las áreas de nuestra compañía involucrando así a todo el equipo en este proceso de mejora continua que aspiramos profundizar a lo largo del tiempo y extender a todas nuestras operaciones.

La auditoría estuvo a cargo de la certificadora TÜV Rheinland.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, sostuvimos el reciclado de residuos secos en nuestro Centro de Distribución y sumamos un proceso de compostaje para el tratamiento de residuos orgánicos húmedos. Si bien no tenemos los indicadores consolidados de los últimos meses, estimamos para el período comprendido en el presente informe un total cercano a los 12.000 kilogramos de residuos secos reciclados tomando como base el informe recibido a enero 2020 de la empresa GEA Sustentable a cargo del proceso.

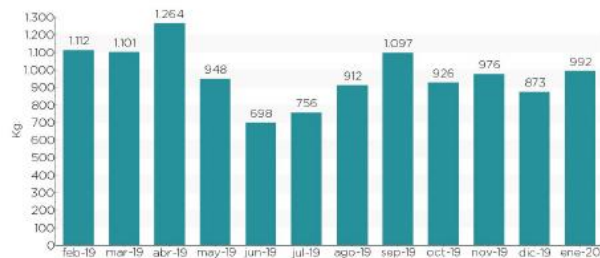


REPORTE MENSUAL DE RECICLADO - COOK MASTER -

Empresa



11.655 Kg.
Residuos reciclados
acumulados en los
últimos 12 meses



Evolución en los últimos 12 meses.

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 la anticorrupción, sostuvimos la vigencia y aplicación de nuestro Código de Ética y Estándares de Conducta para todo nuestro personal y tenemos en desarrollo el programa de Compliance a cargo de la Gerencia de RRHH.

Promovemos la transparencia en nuestras contrataciones, fortaleciendo los procedimientos de compra para evitar incurrir en actos ilícitos ni exponer a nuestro personal a situaciones indebidas. En la otra punta de nuestra cadena de valor, al participar de los procesos de licitación pública aceptamos las condiciones exigidas por los organismos de gobierno contratantes, así como el apego al cumplimiento de la ley vigente.