



Estado de Información no Financiera

Ejercicio 2022

Nutrition & Santé Iberia S.L.

SOBRE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera 2022 (EINF) de la sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L. (en adelante, la Sociedad o la Compañía) forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y se anexa como un documento separado al mismo.

El EINF 2022 de Nutrition & Santé Iberia S.L. da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que 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.

La información contenida en el EINF debe permitir la comprensión, por parte del lector, de la evolución, los resultados, la situación y el impacto de las actividades de la Sociedad respecto a las cuestiones medioambientales y sociales, a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y su accesibilidad universal. El marco internacional de referencia utilizado para la elaboración de este informe es el establecido por los estándares de Global Reporting Initiative (GRI 2021).

De conformidad con la Ley 11/2018, el presente EINF ha sido objeto de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación, cuyo informe de verificación y conclusiones se adjuntan al final de este informe.

Asimismo, el alcance de la información reportada engloba el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 de la Sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Descripción de la Compañía

Nutrition & Santé Iberia, con un único accionista, fue constituida en el año 2003 y forma parte del Grupo NUTRITION & SANTÉ (NARDOBEL, S.A.S.), sociedad que formula los Estados Financieros Consolidados. Su actividad económica es la fabricación y comercialización de productos alimenticios y dietéticos.

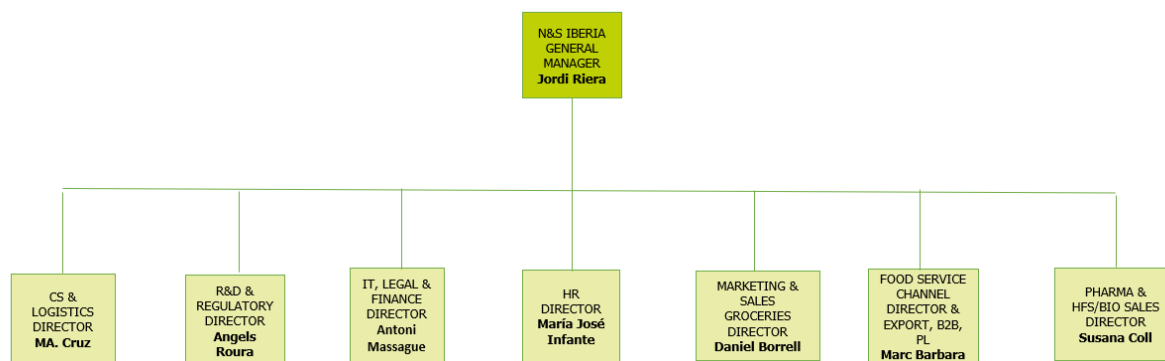
Asimismo, el Grupo NUTRITION & SANTÉ (de ahora en adelante, Grupo N&S), se integra dentro del Grupo japonés *Otsuka Pharmaceutical* (en adelante, Grupo *Otsuka*), el cual no solo es el tercer grupo farmacéutico más grande de Japón (con una facturación de 12.400 millones de €), sino que también es el líder de la alimentación dietética y de las bebidas saludables en Asia. El Grupo Otsuka cuenta con más de 47.000 empleados, 173 fábricas, 196 empresas, 42 centros de I+D y opera en 32 países.

En cuanto a su actividad económica, el Grupo Otsuka se caracteriza por lanzar productos innovadores con fines terapéuticos y por promover la salud alimentaria, como pueden ser las marcas *Abilify*, *Pletaal*, *Mucosta*, *Soyjoy*, *Pocari Sweat*, *Calorie Mate* o *Equelle*.

En este sentido, la Sociedad comparte una estrecha relación y se alinea con las directrices estratégicas del Grupo Otsuka y del Grupo N&S ya que, de él, se destaca la gran consolidación de su negocio en esta industria.

Estructura organizativa de la Compañía y de sus plantas de producción

La estructura organizativa del negocio de la Sociedad durante el ejercicio 2022, es la siguiente:



La estructura organizativa de las plantas de producción de Nutrition & Santé Iberia reporta directamente al Grupo N&S. El Director de Operaciones Industriales es Philippe Soulisse y a él le reportan directamente el Manager de la planta de Quart (Josep González) y la Manager de la planta de Castellterçol (Lurdes Cotxarrera).

1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios

En cuanto a la localización, Nutrition & Santé Iberia cuenta con oficinas centrales en la ciudad de Barcelona y dispone de una cadena de producción propia en dos centros productivos ubicados en Quart y Castellterçol. El número total de empleados a diciembre de 2022 fue de 375 empleados.

En el Grupo N&S, al que pertenece Nutrition & Santé Iberia, se producen más de 500 recetas en sus 10 unidades de producción que se encuentran en Francia y España y, además, cuenta con un volumen de ventas de más de 400 millones de €, del cual un 42% se genera fuera de Francia:

- Francia: 58,3%
- España: 18,3%
- Benelux: 8,5%
- Italia: 8,5%
- Exportación: 5,2%

Del mismo modo, cada segmento de mercado contribuye porcentualmente al volumen de venta, siendo la línea de nutrición saludable la línea que más factura:

- Nutrición saludable: 51,5%
- Nutrición vegetal: 21,5%
- Nutrición activa: 14%
- Otros: 13%

Por lo que respecta a los principales circuitos de distribución del Grupo N&S, estos se realizan a través de los siguientes canales:

- Gran consumo
- Tiendas especializadas y orgánicas
- Farmacias y parafarmacias
- Restauración fuera del domicilio
- Comercio electrónico

1.3 Tendencias, misión, visión y valores

Tanto el Grupo N&S como la propia Compañía apuestan por un modelo de negocio a largo plazo, procurando anticiparse a las tendencias futuras de los hábitos de consumo y actuando con ética e integridad.

Anticipar las tendencias para construir el futuro

“Comer mejor es, ante todo, elegir comer sano”

En el contexto actual, la buena alimentación es acompañada por productos que son más saludables y respetuosos con el medioambiente. Por eso, el Grupo N&S ha querido ser pionero en todo momento, procurando ser activo en actuar mediante la innovación de sus productos y escuchar a la comunidad para adaptarse a estas tendencias de mercado.

“Productos orgánicos, ante todo”

Optar por los productos orgánicos, respetuosos con el planeta y la comunidad que habita en ella, forma parte de la esencia y los valores del Grupo N&S.

“Con los productos «libres de»”

El Grupo N&S ya estaba presente en el mercado de los productos sin gluten. No obstante, debido al aumento del número de personas con alergias crónicas, el Grupo N&S se ha convertido en líder del sector en Francia, Italia, Benelux, y en España.

“¿Seremos todos flexitarianos el día de mañana?”

Menos carne y más proteína vegetal. Desde un inicio, el Grupo N&S, y por ende la Compañía, ha elegido productos de origen vegetal, y, con la oferta de alternativas vegetales y productos vegetarianos, quiere facilitar esta transición alimentaria tras ser conscientes de que, hoy día, el aumento del consumo de carne y pescado presenta disputas éticas y medioambientales importantes.

“De la granja a la mesa, diálogo y comprensión”

Para el Grupo N&S, la transparencia es indispensable para construir el futuro. Por ello, otorga especial importancia a la calidad del diálogo que mantiene con todos los grupos de interés: consumidores, colaboradores, socios y accionistas. Asimismo, pone especial cuidado en la evolución de sus estrategias de *marketing*, facilitando la digitalización del consumo.

“Pensar globalmente, actuar localmente”

Existe una mayor concienciación a cerca de los métodos de producción y del impacto económico y humano de los modelos de consumo. Por este motivo, el Grupo N&S, tiene el objetivo de ayudar a mejorar las costumbres alimentarias de sus consumidores (o ayudar a sus consumidores a tener una alimentación más saludable), así como la vida de los ecosistemas locales donde está implantada.

Al mismo tiempo, al respaldar los cultivos locales de calidad y al producir en regiones rurales, se crea mayor riqueza y empleo.

Tener una misión empresarial al servicio del futuro

El posicionamiento de Nutrition & Santé Iberia está totalmente reflejado en su nombre: diseñar productos alimenticios activos y naturales y soluciones nutricionales para el bienestar corporal y mental. Así, ofrece un enfoque transparente e inteligente relativo a la nutrición, alimentos ricos en sabor y beneficiosos para el ser humano.

Compartir y transmitir valores

La visión y la misión de la Sociedad son impulsadas por los valores comunes, que forjan la forma de ser, de trabajar, de emprender y de comunicar tanto internamente como con los interlocutores externos. Nutrition & Santé Iberia comparte estos valores con el conjunto de sus partes interesadas:

Espíritu explorador

- Fomenta las soluciones disruptivas y nuevas ideas.
- Defiende el diálogo, el intercambio de mejores prácticas y está abierto al mundo exterior.
- Cuenta con el ingenio, inventiva y proactividad de los equipos y socios.

Simplicidad

- Se comunica de manera abierta y transparente tanto internamente, como con contactos externos.
- Cuenta con honestidad, humildad y pragmatismo.

Compromiso

- Lleva a cabo los proyectos de manera ética.
- Muestra franqueza en todas las comunicaciones internas y externas.
- Apoya su misión e intereses y respeta los compromisos con todos los grupos de interés con energía, dinamismo y pasión por el éxito.

Inteligencia colectiva

- Se basa en el espíritu de equipo para el éxito de los proyectos.
- Construye un clima social sereno y positivo dentro de la empresa.
- Desarrolla relaciones duraderas con socios, clientes y proveedores porque cree en el poder del colectivo para ir más allá.

1.4 Actividades, marcas, productos y servicios

Nutrition & Santé Iberia cuenta con una variedad de marcas y productos enfocados a la alimentación saludable y sostenible. En este sentido, la Sociedad tiene tres líneas principales para desarrollar sus productos: Nutrición Saludable, Nutrición Activa (adelgazamiento y deporte) y Nutrición Vegetal.

El Grupo N&S abarca una experiencia de más de 90 años en nutrición natural y *gourmet*. Se utilizan alimentos naturales en toda la producción para ofrecer productos nutricionales que satisfagan las necesidades de todos, proporcionando así una amplia gama de productos.

Seleccionando cuidadosamente los mejores ingredientes, los equipos de I+D consiguen combinar sus beneficios y sabores para conseguir productos bien pensados y dosificados.

El Grupo N&S tiene marcas con especificaciones exigentes que también proporcionan soluciones para aquellos consumidores que sufren intolerancia al gluten y a la lactosa o para deportistas.

Concretamente, en Nutrition & Santé Iberia, las principales marcas son: BICENTURY, BIMANÁN, GERBLÉ, ISOSTAR, NATURSOY, BIFORM, DIETISA y BLACK BEE, entre otras.

1.5 Análisis de Materialidad

La Sociedad ha realizado un estudio de materialidad para identificar los ámbitos que son relevantes para el negocio, para los resultados de sus operaciones y su posicionamiento en el mercado. Con estos aspectos, se pretende comprender mejor los efectos de sus actividades empresariales en relación con su responsabilidad social corporativa.

De esta forma, los aspectos materiales quedan articulados en torno a los siguientes ámbitos:

Cuestiones Medioambientales:

- Medioambiente

- Uso eficiente y combate contra el cambio climático
- Gestión de residuos y reciclaje y eliminación de desperdicios alimenticios
- Energía, consumo de agua y materias primas

Cuestiones sociales relativas al personal:

- Empleados:
 - Condiciones de trabajo, empleo y participación de los empleados
 - Desarrollo y fomento del colectivo
 - Salud y seguridad en el trabajo

Cuestiones relativas a la sociedad:

- Compromiso con el desarrollo sostenible de la comunidad
- Bienestar y protección de los consumidores
- Gestión sostenible de la cadena de suministro

Lucha contra la corrupción y el soborno:

- *Compliance* e Integridad
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno
- Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

Derechos Humanos:

- Gestión de la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

1.6 Gestión de riesgos

Gestionar los riesgos es un proceso continuo. Con el objetivo de identificar posibles cambios en el mercado, como por ejemplo, cambios socioculturales que puedan afectar a los hábitos de consumo de la sociedad, es importante para la Compañía distinguir, controlar y gestionar aquellos peligros que puedan afectar a corto, medio y largo plazo, para así poder adaptarse y reaccionar frente a los mismos.

De esta forma, Nutrition & Santé Iberia dispone de una gestión de riesgos integral donde la Sociedad presenta una serie de medidas para efectuar la evaluación y mitigación de los riesgos en base a su impacto y probabilidad. El mapa de riesgos corporativo identifica aquellos riesgos más enfocados a negocio, tales como aspectos externos relacionados con la cadena de suministro y distribución, gestión de clientes, sostenibilidad alimentaria, marcas y productos, así como aspectos internos como la gestión de la plantilla de empleados. Cada uno de estos riesgos son puntuados y se asignan a su correspondiente responsable.

En cuanto a la gestión de riesgos de *Compliance* penal, el Órgano de *Compliance* de Nutrition & Santé Iberia junto con un despacho de abogados externo realizaron en 2019 un informe que establecía los procedimientos de identificación, evaluación y mitigación de los riesgos penales de la Compañía. El alcance de este informe es establecer una metodología aplicable a todas las actividades de la Compañía anticipando los riesgos penales identificados y evaluando las posibles causas y consecuencias. Este informe, ha servido de base para desarrollar todo el Programa de *Compliance* Penal de la Compañía durante todos estos años. Asimismo, en base al informe realizado en el año 2019, Nutrition & Santé Iberia también ha evaluado su contexto organizativo, y ello le ha permitido establecer unas buenas bases de

cumplimiento de acuerdo con los requisitos exigidos por el Sistema de gestión de *Compliance* penal, que se han ido adaptando al contexto y necesidades normativas de cada año. En todo este proyecto, se ha tenido en cuenta los principios del buen gobierno, así como los intereses y necesidades de los grupos de interés o las partes interesadas (socios, miembros de la Compañía, filiales, socios de negocio como son los clientes, proveedores, administración pública, entidades competidoras y financieras y la propia sociedad).

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad

Guiado por su filosofía corporativa, Nutrition & Santé Iberia tiene como objetivo crecer, mientras contribuye a la creación de una sociedad más saludable y sostenible. Para llegar a ello, la contribución medioambiental de la Compañía parte de medidas de control internas que favorecen compromisos más verdes, tanto en sus procesos productivos, como en su gestión de la cadena de suministro.

Asimismo, el Grupo *Otsuka* ha definido una serie de pautas que perfila el ADN corporativo del Grupo N&S en cuanto a su responsabilidad social corporativa. Así, esta actuación del Grupo N&S se articula en torno a los siguientes ejes:

- Neutralidad de emisiones: participar en el control del calentamiento global mediante la reducción de las emisiones de CO₂.
- Economía Circular: continuar con la mejora de eficiencia de los recursos y ayudar a crear una sociedad sin desperdicios.
- Neutralidad del agua: buscar y promover el uso sostenible del agua a través de la conservación, el reciclaje y el retorno limpio.
- Cumplimiento Ambiental: mejorar el sistema de gestión ambiental, aumentar la efectividad del cumplimiento y reducir los riesgos.



Asimismo, el Grupo N&S está adscrito al *United Nations Global Compact 2021*, comprometiéndose a trabajar día a día sobre los 10 principios del programa y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Estos principios fomentan e impulsan a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con los principios universales sobre el medioambiente.

La Sociedad está trabajando en diferentes acciones en materia medioambiental. Entre ellas, dispone de una política de Calidad y Medioambiente dónde se refleja el compromiso de cumplir con la legislación ambiental, de proteger el medio ambiente limitando y controlando los impactos de sus actividades (recursos naturales, residuos, efluentes de agua, contaminaciones accidentales, etc.), de promover las compras sostenibles a través de una gestión responsable de las relaciones con proveedores y sobre todo, de sensibilizar a todo el personal de la Compañía.

Además, también se refleja el compromiso de armonizar las certificaciones de sus centros siguiendo estándares reconocidos internacionalmente. Como prueba de este compromiso, la Compañía ya contaba con la certificación ISO 14.001 desde 2020 para la planta de producción de Quart, y la planta de producción de Castellterçol obtuvo la certificación en 2022.

En cuanto a la seguridad ambiental, los centros productivos de la Sociedad no están obligados a evaluar los riesgos ni a constituir garantías financieras según la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental. No obstante, y con el fin de cumplir con los propios valores de cumplimiento interno, la Compañía revisa periódicamente su sistema de gestión medioambiental, y dentro de este, entre otros realiza:

- La evaluación de los aspectos ambientales significativos, que pretende ser una valoración objetiva de los impactos directos o indirectos causados por la Compañía actualmente.
- El análisis de riesgos y oportunidades, que pretende identificar aquellas causas potenciales que podrían poner en riesgo el comportamiento ambiental de la Compañía si son ignorados (riesgos) o una mejora en el comportamiento ambiental si son abordadas (oportunidades).
- Los cambios normativos que puedan ser de aplicación en su actividad.
- Los indicadores que muestran la evolución de los distintos aspectos medioambientales, y el avance o no hacia los objetivos ambientales definidos.
- Los planes de trabajo que se establecen considerando tanto los aspectos ambientales significativos, cómo los riesgos y oportunidades, así como los requisitos legales.

En cuanto al modelo organizativo y equipo humano, la Sociedad garantiza el buen cumplimiento de sus compromisos medioambientales y su impacto en la sociedad a través de la formación de un equipo responsable para gestionar las estrategias y acciones de desarrollo corporativo medioambiental. Dicho equipo es responsable de la revisión de los documentos mencionados, así como de ejecutar los planes de trabajo establecidos.

2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Eco-diseño

Respetar la economía circular es clave para lograr una actividad más verde, minimizar el impacto de la actividad de la gestión de residuos de la Sociedad y lograr un cambio global hacia modelos de negocio más eco-respetuosos. Por ello, desde el año 2011 la Compañía tiene en cuenta la estrategia de eco-diseño en todo su modelo de negocio.

Packaging

Con respecto al *packaging* y en relación con la economía circular, el principal objetivo de la Sociedad es reducir la cantidad de material utilizado en los distintos envoltorios de sus productos. Con este objetivo en mente, está trabajando para que en el año 2025 a que todo el plástico utilizado sea reciclable, y en el año 2030 todo el *packaging* contenga materiales reciclados, de origen biológico o reutilizados.

Gestión de las mermas

Uno de los focos hacia un modelo de gestión más sostenible es la generación de mermas de las plantas productivas. Dada su significatividad, Nutrition & Santé Iberia tiene proyectos de reducción de mermas, que incluyen acciones para reducirlas y para reutilizarlas (por ejemplo, molturando y reintroduciéndolas en el proceso). Sin embargo, hay una parte muy significativa

de las mermas que no puede reutilizarse aún, por ello se destinan a la alimentación animal en función de sus características. Por otro lado, la Sociedad lleva a cabo el reciclaje de las mermas de materiales de envase en el caso del cartón y del plástico, cuando esto sea posible.

Gestión de residuos

Nutrition & Santé Iberia trabaja constantemente para reducir los residuos generados, garantizando la práctica de procedimientos internos que consiguen un tratamiento de residuo más eficiente en sus dos plantas productivas. Esto conlleva no solo una reducción de su impacto en el medioambiente, sino también una reducción de costes siempre y cuando sea posible.

Por ello, es responsabilidad de todo el personal de la empresa la correcta separación, identificación y depósito de los residuos en los puntos previstos a tal efecto. El tratamiento de los mismos se realiza siguiendo los requisitos fijados legalmente (entre ellos, la correcta identificación, almacenaje, contratación de gestores y transportistas autorizados para el tratamiento, solicitud de las autorizaciones pertinentes cuando procede y la garantía de la correcta trazabilidad de todos los residuos), independientemente de la naturaleza de los residuos (no especiales o especiales).

Todos los procesos de la Compañía respetan los principios de reducción de residuo, reutilización, rediseño y reciclaje para ser en el año 2030 una Compañía de residuo cero o *zero waste*. En este aspecto, se pretende alcanzar la reducción a un porcentaje mínimo de los residuos que no sean reciclables y que van destinados directamente al vertedero o a incineración. El objetivo es crear procesos de producción que puedan reciclar al máximo todos los componentes generados. A tal fin, la Sociedad monitoriza continuamente su generación de residuos y fija de forma habitual objetivos y medidas para la prevención y reducción de los residuos generados en los centros productivos. Algunos de estos objetivos y medidas son:

- Rondas de inspección de la segregación de residuos “Gemba walks”, en las que se revisa con el personal de producción si la separación de los residuos en los puestos de trabajo es correcta. Si no es así, se analiza conjuntamente el motivo y las posibles soluciones.
- Sustitución de ropa de visitas de un solo uso por ropa reutilizable.

Desperdicio de alimentos

El no desperdicio de alimentos es un aspecto importante de gestión para la Compañía ya que todos aquellos productos próximos a su caducidad que no son aptos para la venta, pero sí para el consumo, son destinados a donación para asociaciones, comedores sociales o entrega directa a comunidades de personas más necesitadas.

En el caso de que dichos productos no puedan ser donados, la Compañía maximiza la reutilización de estos desperdicios apta para alimentación animal.

Cabe destacar que, no solo se gestiona el desperdicio de los alimentos ya producidos, sino que también se intenta convertir los componentes residuales generados en los procesos productivos a alternativas alimenticias que puedan ser de utilidad para otros sectores.

Por ejemplo, en uno de los procesos que implica el lavado de harina que se realiza en una de las plantas de la Compañía, se genera un subproducto líquido, rico en almidón, que es utilizado posteriormente en las granjas de proximidad para alimentación porcina.

2.3. Uso sostenible de los recursos

La conservación y el uso sostenible de los recursos permite direccionar la Sociedad hacia un modelo de economía más verde, minimizando gradualmente los impactos resultantes de la actividad.

Consumo del agua

El agua es un recurso esencial dentro de los procesos productivos de Nutrition & Santé Iberia. El compromiso con este recurso y su uso sostenible es uno de los focos de trabajo continuo para el Grupo y para la Sociedad. En este sentido, Nutrition & Santé Iberia realiza una gestión constante en materia de conservación del agua, centrándose en:

- La reducción del consumo.
- La devolución del agua utilizada al medio en condiciones tales que no supongan un riesgo para el mismo.

A continuación, se reporta el consumo de agua generado por fuente:

El centro productivo de Quart dispone de un pozo de donde se obtiene toda el agua necesaria para su proceso productivo, mientras que en el centro de Castellterçol el uso del agua es obtenido directamente por red de distribución.

Consumo de agua	2021	2022
Agua del pozo (m3/tn producto) *	1,124	0,997
Agua de la red (m3/tn producto) *	3,57	3,27

*La producción total de la Sociedad en el año 2022 ha sido de 8.299 tn de producto (8.865 tn de producto en 2021)

*Se ha recalculado el consumo de agua de 2021 con el objetivo de alinear los criterios con el ejercicio 2022.

Con respecto al vertido del agua, los centros productivos de la Compañía disponen de permisos de vertido, además de disponer de una depuradora de tratamiento de aguas residuales. Desde la Sociedad se dispone de una hoja de ruta para la reducción del consumo de agua y su uso eficiente que incluye una serie de medidas para su puesta en marcha en los próximos años. Algunas de estas medidas en las que Nutrition & Santé Iberia trabajará son:

- Implantación de un sistema de monitorización de los consumos en las distintas fases del ciclo del agua dentro del proceso de producción, con el objetivo de realizar seguimiento continuo y detectar posibles puntos de mejora.
- Redacción de procedimientos de limpieza que sean más eficientes y que se encuentren dentro del *Standard Works* (en base a la metodología *Lean*) que conseguiría el máximo desempeño del proceso con el mínimo desperdicio.
- Continuar con la renovación de maquinaria e instalaciones.
- Integración del sistema de gestión medioambiental con los sistemas de gestión de la calidad y la seguridad alimentaria, y con el sistema de mejora continua (por ejemplo, incorporando aspectos ambientales en las auditorías internas higiénico-sanitarias realizadas en el marco de las certificaciones IFS + BRC y en las revisiones periódicas del estado de orden, limpieza, seguridad y medioambiente del entorno productivo (metodología 7S)).

Consumo de materia prima

Mejorar el uso sostenible de las materias primas usadas en los procesos productivos de Nutrition & Santé Iberia con el objetivo de reducir el impacto ambiental asociado a su obtención es una de las prioridades de la Compañía.

La siguiente tabla detalla los principales materiales consumidos en los centros productivos:

Materia prima principales*	2021	2022
Producto elaborado**		
CEREALES EN GRANO, HARINAS Y FIBRA (Tn/Tn producto)	0,79	0,84
OTROS INGREDIENTES ORIGEN VEGETAL (Tn/Tn producto)	0,09	0,08
CHOCOLATES (Tn/Tn producto)	0,23	0,23
ACEITES VEGETALES (L/Tn producto)	40,71	41,36
OTROS INGREDIENTES DE ORIGEN ANIMAL (Tn/Tn producto)	0,01	0,01
ESPECIAS, AROMAS y OTROS (Tn/Tn producto)	0,04	0,03
Otras materias primas**		
CAJAS (Ud/Tn producto)	1.012	1.062
ESTUCHES (Ud/Tn producto)	2.344	2.641
BOBINAS (ml/Tn producto)	4.332	4.545
ETIQUETAS (Ud/Tn producto)	1.481	1.244
BANDEJAS (Ud/Tn producto)	26,06	7,683

**La producción total de la Sociedad en el año 2022 ha sido de 8.299 tn de producto (8.865 tn de producto en 2021).

*En la tabla superior no se detallan los consumos correspondientes a pallets (compra o alquiler), film retráctil y elementos menores (alambre, ribbon, precinto, cola, tinta, etc.).

Desde la Sociedad se trabaja constantemente en medidas para optimizar el consumo de dichos materiales, siempre garantizando la calidad de los productos. La optimización de las maquinarias ha permitido que los procesos productivos sean más eficientes. En este sentido, actualmente:

- Se está trabajando en la reducción del peso de los materiales de *packaging*.
- Se está trabajando en el control del sobrepeso de los productos (cantidad excesiva de producto entregada al cliente).

Consumo de energía

El uso de energía es imprescindible para la actividad de la Compañía. Con el objetivo de reducir el impacto ambiental del mismo, las plantas de Nutrition & Santé utilizan electricidad de origen 100% renovable, sin emisiones de CO2 asociadas (desde 2014 en la planta de Quart y desde 2019 en la planta de Castellterçol). Adicionalmente, Nutrition & Santé Iberia ha establecido unos objetivos internos alineados las directrices globales del Grupo:

- Mejora de la eficiencia energética, reduciendo el consumo en un 2% cada año.
- Autoproducción fotovoltaica de al menos un 15% de la energía eléctrica consumida en las plantas de >8000 m2 antes de 2030.

Respecto a las iniciativas tomadas cabe destacar las siguientes:

- Cada 4 años se realizan auditorías energéticas en todas las plantas productivas de la Compañía con el objetivo de estudiar la situación actual de la Compañía por lo que respecta a los consumos, poder analizar las conclusiones y las propuestas de mejora.
- Se ha seguido instalado iluminación LED en la mayor parte de los centros productivos, con sensores de luz y/o presencia en aquellas zonas de poco tránsito.
- Se ha seguido cambiado la refrigeración convencional de la planta y se ha seguido instalando sistemas de free-cooling de alta eficiencia en aquellas zonas que, por su estructura y características lo permitían, con el objetivo de aprovechar el clima externo de los centros productivos y disminuir el consumo energético.
- En los equipos de consumo elevado, se ha instalado temporizadores para poder programar el encendido y apagado de forma sencilla, pudiendo controlar los tiempos de trabajo de cada equipo, eliminando aquellas horas de trabajo y consumo que sean innecesarias.
- Gran parte de las tuberías e instalaciones han sido modificadas añadiendo aislamiento térmico para poder minimizar las fugas producidas.

Las principales fuentes de consumo energético dentro de la Compañía son las descritas a continuación:

Consumos energéticos *	2021	2022
Electricidad (kWh/Tn producto)	911,47	941,4
Gas natural (kWh /Tn producto)	516,27	506,3

* La producción total de la Sociedad en el año 2022 ha sido 8.299 tn de producto (8.865 tn de producto en 2021).

2.4. Cambio climático

A continuación, se exponen los datos de las emisiones de carbono generadas en 2022 por la Compañía (alcances 1 y 2):

Huella de Carbono	2021	2022
Alcance 1 (tnCO2 equivalente)	922,01	1.190,5
Alcance 2 (tnCO2 equivalente) *	0,00	0,00

*Las emisiones de alcance 2 son cero debido a la contratación de electricidad de origen 100% renovable.

Hasta el momento no se calculan las emisiones correspondientes al alcance 3.

Definición de los factores de emisión utilizados:

- Gas natural: Factor de emisión proporcionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) correspondiente a 0,182 kgCO₂/kWh.
- Gases refrigerantes: Para el cálculo de las emisiones de CO₂ debidas a gases refrigerantes se han utilizado los valores de PCA provenientes del Real Decreto 552/2019, de 27 de septiembre, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias.
- Electricidad: El 100% de la energía comprada a la comercializadora es de origen renovable, por lo tanto, su mix es 0 y presentan Garantías de Origen certificadas por la CNMC.

Uno de los objetivos estratégicos de la Compañía es reducir en un 59% sus emisiones para el año 2030. Para ello, desde Nutrition & Santé Iberia se toman una serie de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones contaminantes que afectan gravemente al medio ambiente:

- Continuar con la realización de auditorías energéticas en todas las plantas productivas de la Compañía con el objeto de realizar un estudio de la situación actual de los consumos, sacar conclusiones y propuestas de mejora para ser más eficientes.
- El centro productivo de Quart dispone de un plan de acción de reducción de emisiones que está sometido a la ISO 14.001, en el cual se detallan medidas de monitorización, rediseño de los sistemas de calderas y refrigeración, la valoración de la compra de CER (créditos de carbono voluntarios), etc., y la aplicación de las medidas y mejoras confirmadas por la auditoría energética.
- Continuar con el uso de la energía consumida de fuentes de origen 100% renovable.
- Introducción del sistema de generación de energía solar para consumo interno.
- Se está estudiando la posibilidad de electrificar todos los procesos de los centros productivos.
- Se estudiará la sustitución del consumo de gas natural por biogás, en aquellos procesos que no puedan electrificarse.
- Sustitución de los equipos de refrigeración por nuevos equipos con gases que generen menos emisiones de CO2 por lo que se respeta a su potencial de calentamiento global (NH3, R1234ze).
- Continuar con la implantación de iluminación LED y de sensores para la reducción de consumos.
- Implantar un sistema de monitorización de todos los consumos de los centros productivos.

Asimismo, el Grupo *Otsuka* también ha establecido una Visión Ambiental 2050 de cero emisiones netas. Esta visión apunta a reducir a cero el impacto ambiental total de sus actividades comerciales. En base a esta visión, el Comité Ambiental de *Otsuka Holdings* ha establecido objetivos a medio plazo en los siguientes tres temas: la neutralidad en el carbono, la economía circular y la neutralidad en el agua. Estos objetivos están alineados dentro del período del Plan de Gestión a Medio Plazo de *Otsuka Holdings*.

Todas las iniciativas en conjunto pretenden llegar al objetivo de una sociedad descarbonizada y, en última instancia, una sociedad sostenible, aumentando la conciencia y la comprensión de los problemas ambientales, que incluye una serie de iniciativas internas como el fomento y la capacitación ambiental de los empleados para crear sinergias entre las empresas del Grupo.

2.5. Otros aspectos ambientales

Desde Nutrition & Santé Iberia se considera que preservar la biodiversidad, así como el respeto de su entorno natural es garantía de equilibrio de los ecosistemas. Todos los centros productivos de la Sociedad cumplen con la legislación o normativa relativa a aspectos ambientales, como por ejemplo, la contaminación lumínica, las emisiones a la atmósfera o el ruido. Para garantizar el cumplimiento, se realizan periódicamente los controles reglamentarios, así como autocontroles voluntarios adicionales.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1 Políticas y procedimientos de la Sociedad

Nutrition & Santé Iberia tiene definido y desplegado un modelo de gestión de las personas integrador, fomentando el desarrollo de las capacidades profesionales y promoviendo la satisfacción de sus empleados.

Considera a las personas de la Sociedad como su activo más valioso y por ello facilita los medios adecuados para el desarrollo de las competencias y conocimientos profesionales, necesarias para responder a las necesidades de los negocios de la Sociedad, gestionar eficazmente los retos que cada puesto de trabajo requiera y proporcionar a cada empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo. Para ejemplificar lo anterior, Nutrition & Santé realiza diversas actividades prácticas con los empleados para interiorizar la misión, visión y valores de la Sociedad.

De forma complementaria, se realizan recurrentes comunicaciones dentro de la Sociedad desde el lanzamiento y muestras de productos, hasta la realización de eventos internos.

3.2 Riesgos Identificados

Los principales riesgos identificados en relación con los empleados se centran en la protección de la seguridad y salud. Con el objetivo de gestionar e implantar medidas de control relativas a la prevención de riesgos laborales, Nutrition & Santé Iberia dispone de un servicio ajeno de prevención como modalidad preventiva, soporte técnico y de gestión preventiva de la Sociedad. Así, dispone de un contrato vigente que da cobertura a los principales riesgos identificados de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud.

Adicionalmente a estos riesgos, y tras la crisis sanitaria sobrevenida a raíz del Covid-19, se ha sumado el riesgo de contagio del mismo. Por ello, en vista de que a principios del año 2022 hubo un repunte de casos de COVID, se mantuvieron las medidas necesarias con el fin de reducir el riesgo de contagio y al mismo tiempo garantizar la actividad en los tres centros de trabajo, que se actualizaban en función de la evolución de la pandemia y los requerimientos por parte de la Autoridad Competente.

A partir del segundo trimestre del 2022, las medidas de prevención del contagio del COVID se han ido reduciendo en vista de que no ha habido más repuntes de casos.

3.3 Gestión y desempeño social

A continuación, se reporta el conjunto de indicadores clave monitorizados en el ámbito de información sobre cuestiones sociales y de personal. Por ello, se aporta información sobre los indicadores relacionados con la composición equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación de la Sociedad.

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 370 empleados a 31 de diciembre de 2021 y 375 empleados a 31 de diciembre de 2022 en Nutrition & Santé Iberia por género, edad y clasificación profesional.

Tabla 1: Distribución de los empleados a cierre del ejercicio por edad, sexo, país y categoría profesional.

		Total efectivos a final del año 2021			Total efectivos a final del año 2022		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Edad	<31 años	17	12	29	12	19	31
	31 – 50 años	82	146	228	82	135	217
	>50 años	57	56	113	61	66	127
Clasificación profesional	Directivos	5	3	8	5	3	8
	Manager	8	8	16	8	7	15
	Comercial	22	34	56	23	33	56
	Administración	41	70	111	36	66	102
	Fábrica/Producción	80	99	179	83	111	194
País	España	155	213	368	154	219	373
	Portugal	1	1	2	1	1	2
Detalle Total		156	214	370	155	220	375

Como se puede apreciar en la Tabla 1, el 58,66% son mujeres y el 41,33% hombres, siendo todavía mayor la diferencia en favor de las mujeres en el rango de edad comprendido entre los 31 – 50 años, donde este representa el 36% de la plantilla en 2022.

Se incrementa el porcentaje de mujeres en la mayoría de las franjas de edad respecto al año 2021. En posiciones de manager, comercial y administración se mantiene aproximadamente con variaciones poco significativas la misma proporcionalidad entre hombres y mujeres con respecto al año 2021. Es en el colectivo de Fábrica/producción donde el incremento de mujeres es más significativo, pasando del 55,30% al 57,22%.

Para el detalle de la clasificación profesional se han respetado los grupos definidos por el convenio colectivo vigente (Publicado por la RESOLUCIÓN EMT/1900/2023, de 18 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79000625011994) (de ahora en adelante, el Convenio Colectivo) y aplicable a Nutrition & Santé.

Para alinear con la comparabilidad de los datos del ejercicio 2022, en el ejercicio 2021 se han recalculado las tablas en relación con las categorías profesionales dada las reclasificaciones que ha habido de estas a otro grupo.

Tabla 2: Relación de categorías profesionales con el grupo profesional del Convenio Colectivo.

Empleados	Grupo Profesional	Categoría Profesional
Directivos	Comité de dirección	Directivos
Manager	Grupo Profesional 2; Técnico y administrativo	Manager
Responsable de cuentas / jefes regionales	Grupo Profesional 2: Mercantil	Comercial
Vendedores /Gestores Punto de Ventas	Grupo Profesional 4: Mercantil	Comercial
Responsables	Grupo Profesional 3: Técnico y administrativo	Administración
Técnico	Grupo Profesional 4: Técnico y administrativo	Administración
Líderes / Mantenimiento	Grupo Profesional 4: Industrial	Fábrica/Producción
Almacén / Maquinista/ líder suplente	Grupo Profesional 5: Industrial	Fábrica/Producción
Personal de producción	Grupo Profesional 6: Industrial	Fábrica/Producción

Todos los empleados tienen su lugar de trabajo en el Estado Español excepto 2 empleados, que desarrollan su labor en Portugal.

Tabla 3: Distribución de los empleados a cierre del ejercicio por modalidades de contrato y tipo de jornada.

La totalidad de la plantilla de Nutrition & Santé se encuentra cubierta por el Convenio Colectivo.

En este 2022, se reducen el número de contratos temporales respecto al año 2021, representando esta modalidad de contratación tan solo el 0,8% del total de contratos a cierre de 2022 respecto al 3% del año 2021.

		Efectivos por tipo de contrato a final del año 2021			Efectivos por tipo de contrato a final del año 2022		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Fijo	T. Completo	150	188	338	150	197	347
	T. Parcial	2	18	20	3	22	25
Temporal	T. Completo	4	8	12	2	1	3
	T. Parcial	0	0	0	0	0	0
Detalle Total		156	214	370	155	220	375

Tablas 4 y 5: Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional.

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de los años 2021 y 2022 de contratos fijos, temporales y por tiempo completo o parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

		Promedios por tipo de contrato durante el año 2021			Promedios por tipo de contrato durante el año 2022		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Fijo	T. Completo	153,3	189,5	342,8	148,6	193,2	341,8
	T. Parcial	2,0	17,1	19,1	4,4	22,2	26,6
Temporal	T. Completo	5,0	8,4	13,4	1,8	0,7	2,6
	T. Parcial	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Promedios Totales		160,3	215,0	375,3	154,9	216,2	371,0

Para ello, se ha anualizado en porcentaje, los empleados que han tenido contrato y se han calculado los promedios para cada una de las variables de aplicación.

		Tabla de promedios por tipo de contratos durante el año 2021				Tabla promedios tipo de contratos durante el año 2022			
		Fijo		Temporal		Fijo		Temporal	
		T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial
Género	Mujer	189,5	17,1	8,4	0,0	193,2	16,1	0,7	0,0
	Hombre	153,3	2,0	5,0	0,0	148,6	2,3	1,8	0,1
Edad	<31 años	24,3	0,0	4,5	0,0	28,9	0,0	1,0	0,0
	31 – 50 años	204,7	18,1	8,2	0,0	188,8	17,1	1,4	0,1
	>50 años	113,8	1,0	0,7	0,0	124,0	1,3	0,1	0,0
Clasificación profesional	Directivos	8,5	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0
	Manager	16,0	0,0	0,0	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0
	Comercial	58,1	0,0	0,0	0,0	54,9	1,0	0,0	0,0
	Administración	99,8	9,1	2,4	0,0	90,6	13,6	0,5	0,0
	Fábrica/Producción	160,9	10,0	10,9	0,0	172,9	12,0	2,0	0,1
Promedios Totales		342,8	19,1	13,4	0,0	341,8	26,6	2,6	0,1

Tabla 6: Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Durante el ejercicio de 2022 registran 6 despidos en todo Nutrition & Santé Iberia, en la siguiente tabla se desglosa por género, edad y clasificación profesional.

		Despidos año 2021	Despidos año 2022
Género	Mujer	1	2
	Hombre	2	4
Edad	<31 años	1	1
	31 - 50 años	2	2
	>50 años	0	3
Clasificación profesional	Directivos	0	0
	Manager	0	0
	Comercial	2	0
	Administración	1	3
	Fábrica/Producción	0	3
Total Despidos		3	6

Tabla 7: Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y categoría profesional o igual valor.

La retribución de las personas trabajadoras de Nutrition & Santé Iberia está constituida por el salario base y los complementos salariales y extrasalariales del mismo, correspondiendo a jornada completa y normal pactada en el Convenio Colectivo.

La estructura salarial, está principalmente formada por los siguientes conceptos (ya incorporados en los salarios de todos los empleados de Nutrition & Santé Iberia, en base al Convenio Colectivo):

- Salario base.
- Plus asistencia y puntualidad.
- Complemento de puesto de trabajo.

- 2 pagas extra que de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo se prorratean en las 12 nóminas del año.
- Paga de beneficios que se prorratean en las 12 nóminas del año.

Se debe indicar que no se incluyen dentro de esta retribución fija bruta anual los conceptos variables, tales como: Incentivos comerciales que percibe exclusivamente la fuerza de venta/equipo comercial, bonus sobre objetivo que tiene mayoritariamente el personal de estructura o incentivos sobre la producción, horas extras, nocturnidad, etc. que percibe el mayoritariamente el personal de producción.

Otros conceptos variables que perciben en función de su posición los empleados de Nutrition & Santé Iberia son la ayuda comedor, la ayuda escolar o la ayuda a familiares con discapacidad.

En la siguiente tabla se muestra el total de la remuneración media de los empleados en 2021 y 2022, separado por hombres y mujeres equiparados a tiempo completo, por franja de edad y categoría profesional.

La remuneración media de los empleados de Nutrition & Santé Iberia durante 2022 ha sido de 36.145,28 € brutos anuales respecto los 35.166,37 € brutos anuales del 2021.

En la siguiente tabla se detallan las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.

Tabla remuneraciones medias		Remuneración media (€) 2021	Remuneración media (€) 2022
Género	Mujer	32.040,93	33.116,05
	Hombre	39.291,22	40.253,89
Edad	<31 años	25.973,37	30.265,81
	31 - 50 años	34.970,06	36.513,23
	>50 años	38.349,97	37.216,19
Clasificación profesional	Directivos	-	-
	Manager	64.331,87	69.470,58
	Comercial	45.205,72	40.466,89
	Administración	35.773,79	37.687,21
	Fábrica/Producción	24.332,54	26.981,65

Tabla 8: Brecha salarial

Esta información se ha extraído del registro retributivo de 2021 y 2022. No obstante, por razones de confidencialidad de la Sociedad, no se detalla la remuneración media de los Directivos en 2021 ni en 2022.

En relación con el cálculo de la brecha salarial, el cálculo de la misma se ha obtenido como: diferencia entre la remuneración media entre mujeres y hombres, sobre la remuneración media de hombres.

	Brecha Salarial 2021				Brecha Salarial 2022			
	Mujeres	Hombres	Total	Brecha Salarial	Mujer	Hombre	Total	Brecha Salarial
Directivos	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	62.193,40 €	66.470,33 €	64.331,87 €	-6,43%	64.115,96 €	75.141,34 €	69.952,53 €	-14,67%
Comercial	39.113,28 €	53.735,12 €	45.205,72 €	-27,21%	35.415,93 €	47.832,88 €	40.466,89 €	-25,96%
Administración	34.415,25 €	38.047,86 €	35.773,79 €	-9,55%	36.548,46 €	39.673,39 €	37.687,21 €	-7,88%
Fábrica/Producción	22.909,78 €	26.033,31 €	24.332,54 €	-12,00%	25.714,34 €	28.548,75 €	26.981,65 €	-9,93%
Total	32.040,93 €	39.291,22 €	35.166,37 €	-18,45%	33.116,05 €	40.253,89 €	36.145,28 €	-17,73%

Las conclusiones del registro retributivo que forma parte del Plan de Igualdad realizado por Nutrition & Santé Iberia durante el ejercicio 2022 indican que el cálculo de la brecha salarial es del 17,73%. En este año 2022 la brecha salarial ha disminuido casi un punto en comparación el año anterior. La Compañía mediante el Plan de Igualdad aprobado en el 2022 se ha comprometido a trabajar en una serie de acciones para seguir reduciendo la brecha salarial a lo largo de los próximos años.

Retribuciones al Administrador Único

El Administrador Único no ha recibido retribución alguna durante los ejercicios 2022 y 2021 por sus funciones.

Asimismo, durante los ejercicios 2022 y 2021 la Sociedad no ha concedido préstamos o créditos ni anticipos a su Administrador Único, ni contraído compromisos en materia de fondos de pensiones, seguros de vida u otros similares con respecto al Administrador Único. La Sociedad no tiene ningún empleado considerado Alta Dirección.

Al 31 de diciembre de 2022 y 2021, la Sociedad no ha satisfecho ningún importe por primas de seguro de responsabilidad civil del Administrador Único, por daños ocasionados por actos u omisiones.

Tabla 9: Detalle del absentismo

El absentismo registrado durante el 2022 es del 6,7%. Se ha reducido un 0,6% respecto el año anterior (trabajadores con contrato fijo y temporal). Para el cálculo de este dato se han tenido en cuentas las bajas por enfermedad y accidente de trabajo y se han comparado con las horas laborales teóricas:

	Absentismo 2021			Absentismo 2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
% absentismo	8,0%	6,4%	7,3%	6,6%	6,9%	6,7%
Horas absentismo	29.824	18.128	47.952	24.719	18.622	43.341

3.4 Organización del trabajo

En un mundo globalizado donde cada vez hay más comunicación e interdependencia entre los diferentes países del mundo, Nutrition & Santé Iberia ha buscado y sigue buscando mejorar su situación con respecto a sus competidores mediante la responsabilidad social corporativa, otorgando más derechos a las personas trabajadoras que conforman la Sociedad de aquellos incluidos en las leyes y normativas vigentes.

Los horarios de trabajo de los profesionales dependen del tipo de actividad que realizan y cumplen con los criterios definidos en el Convenio Colectivo de referencia, disponiendo de los descansos establecidos por ley.

Así pues, Nutrition & Santé Iberia, no solo establece las medidas recogidas en el Convenio Colectivo, sino que asume un compromiso voluntario con respecto a la obligación moral y ética en su relación con las personas empleadas, fomentando medidas para promover la conciliación de la vida familiar adaptándose a las necesidades de cada centro de trabajo, así como impulsar la igualdad de género y la vida saludable.

Algunas de las medidas más relevantes son las siguientes:

- Horario flexible en oficinas de Barcelona y de Quart dado que tienen una jornada partida. En el caso de Castellterçol, como en oficinas tienen jornada continuada no les aplica el horario flexible.
- Jornada reducida los viernes en oficinas de Barcelona y de Quart dado que es una jornada partida. En el caso de Castellterçol, como en oficinas tienen jornada continuada no les aplica la jornada reducida de los viernes.
- Retribución flexible (seguro médico, *ticket* transporte, *ticket* guardería).
- Sesiones de fisioterapia.
- Plan de pensiones (a partir del año de antigüedad).

El horario flexible tiene como objetivo principal mejorar el rendimiento de la persona trabajadora, aprovechando las horas más productivas de cada uno. La evolución en el desempeño de los puestos de trabajo ha llevado una progresiva implantación de la flexibilidad horaria. La tradicional exigencia de un horario rígido, estricto y fijo para todas las personas trabajadoras establecido por la Sociedad sin distinción alguna ha sido sustituida por la adaptación de la jornada a las necesidades de la actividad, del puesto y de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así, en las oficinas de Barcelona y de Quart se implantó un horario flexible tanto en la entrada como en la salida de la jornada laboral diaria pactada con las personas trabajadoras, permitiendo el inicio de la jornada laboral de 8:00 a 9:30 horas y la salida entre las 17:00 y las 18:30 horas, siempre incurriendo en las mismas obligaciones que la jornada fija y respetando los límites de jornada de trabajo establecidos legal y, en su caso, convencionalmente. Por otro lado, los viernes en las oficinas de Barcelona y de Quart el horario es intensivo de 8:00 a 15:00 horas.

3.5 Medidas de flexibilidad retributiva y del trabajo a los empleados

La retribución flexible consiste en un sistema retributivo que permite a cada una de las personas trabajadoras distribuir el cobro de su retribución, por una parte, en efectivo y, por otra parte, en servicios o productos, ofreciendo, por ejemplo, cheque guardería, tarjeta transporte y/o seguro médico.

En consecuencia, la Sociedad promueve la salud laboral, ofreciendo sesiones de fisioterapia subvencionando el cincuenta por cien del coste de las mismas, y en consecuencia mejorando el bienestar de sus empleados.

Del mismo modo, la Sociedad promueve sistemas de ahorro como, por ejemplo, los planes de pensiones, siempre que la persona tenga un año de antigüedad en la Sociedad.

A partir del año 2021, se definió la modalidad de teletrabajo, en los puestos de trabajo que ha sido posible. Sobre todo, se aplicó para el personal de oficinas y el personal no indispensable en los centros productivos.

En relación con la conciliación familiar, no solo se cumple con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, sino que además se desarrollan iniciativas como el regalo de lotes de productos para el bebé, así como ticket guardería en concepto de retribución flexible.

3.6 Salud y Seguridad

Nutrition & Santé Iberia vela por el bienestar de sus trabajadores y está firmemente comprometido con la seguridad y salud en sus tres centros de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Sociedad. En este sentido, la Sociedad cumple y respeta el marco legal y normativo aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Sociedad ha optado por la externalización del Servicio de Prevención como modalidad preventiva, soporte técnico y de gestión. Así, dispone de contrato vigente para las disciplinas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud.

La Sociedad integra el modelo de prevención de riesgos laborales en todos los niveles, para asegurar que ninguna tarea se realiza sin las debidas condiciones de seguridad.

Asimismo, se asignan los recursos humanos y materiales necesarios para identificar, valorar y minimizar o eliminar los riesgos asociados a la actividad de la Compañía.

Para gestionar y dar seguimiento al plan de prevención de riesgos laborales de la Compañía, dispone de tres Comités de Seguridad y Salud independiente para oficina y plantas.

La formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es un pilar básico. Por ello, se aplican los protocolos de vigilancia de la salud y se realizan reconocimientos médicos laborales a la plantilla.

Tabla 10: Accidentes de trabajo e índices de frecuencia y gravedad

En 2022 se registran 11 accidentes de trabajo, es decir, han aumentado comparado con el año anterior. En la siguiente tabla se muestran los índices de frecuencia y gravedad registrados a lo largo de 2021 y 2022.

En 2022 no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional (0 en 2021).

	Índices de siniestralidad 2021			Índices de siniestralidad 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número accidentes	4	4	8	4	7	11
Jornadas perdidas	127	44	171	127	188	315
Horas Trabajadas	263.091	344.138	607.230	252.630	348.222	600.852
Índice de frecuencia (1)	15,20	11,62	13,17	15,83	20,10	18,31
Índice de gravedad (2)	0,48	0,13	0,28	0,50	0,54	0,52

- (1) Índice de frecuencia = nº accidentes / (horas trabajadas) x 1.000.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).
- (2) Índice de gravedad = jornadas perdidas / (horas trabajadas) x 1.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).

3.7 Relaciones sociales

Nutrition & Santé da mucha importancia a la comunicación interna a todos los equipos de trabajo. La comunicación se lleva a cabo a diferentes niveles: información de Grupo e información local, reuniones virtuales, eventos internos, intranet (NSLIFE), email o a través de las pantallas de cada centro de trabajo.

Dichas comunicaciones consisten en el anuncio de nuevas incorporaciones, bajas de la organización, lanzamientos de *marketing*, certificaciones de las fábricas, etc.

Además, hay que destacar que anualmente se organiza un evento NSONE desde la sede central en Francia, con el CEO y el equipo de Operaciones, RRHH, Finanzas, donde explican la evolución del año, los nuevos objetivos marcados y las novedades para el año en curso. Esta información se traslada a todas las filiales en directo y luego se queda registrado en la Intranet, para que todos los trabajadores puedan tener acceso para consultarlo cuando lo necesiten.

Las estructuras establecidas para garantizar las relaciones sociales entre la Sociedad son un punto de gestión clave dado que garantiza que se reciban y gestionen todas las incidencias de las personas trabajadoras. El 100% de los puestos de trabajo de las personas empleadas, están cubiertos por el mismo Convenio Colectivo.

Nutrition & Santé trabaja enfocándose tanto en la gente como en el planeta, sobre todo en tres cuestiones prioritarias relacionadas con el negocio: la nutrición, la agroecología y el compromiso social.

Además, Nutrition & Santé colabora realizando varias acciones sociales. Durante el 2022, participó, repartiendo tortitas Bientury, en la Cursa Magic Line 2022 Sant Joan de Déu, consistente en una caminata solidaria por equipos con el objetivo de recaudar fondos para personas vulnerables.

También, se realizó una donación de comida a la Cruz Roja para la primera acogida de personas refugiadas de Ucrania que llegaron a Cataluña.

Por otro lado, durante el 2022 se inició un proyecto relacionado con la Prevención del Bienestar Mental (“Mental Health”), creando grupos de trabajo para llevar a cabo un plan de acción y poder mejorar la salud mental de los trabajadores de la empresa.

3.8 Formación

La Sociedad apuesta por las personas y busca potenciar el desarrollo del talento a lo largo de su carrera profesional. Nutrition & Santé cuenta con diferentes tipos de formaciones para sus empleados, aunque no se dispone formalmente de una política en materia de formación.

En el caso de las formaciones a nuevos empleados, en los tres centros hay un bloque formativo sobre el cumplimiento penal de la Sociedad (política anticorrupción, conflicto de interés y protocolo para la prevención y abordaje del acoso), una formación sobre los riesgos del centro de trabajo/lugar de trabajo y, en el caso de producción, una formación sobre la normativa de salud, calidad y medio ambiente.

Para las formaciones periódicas, hay que destacar distintas plataformas:

1. NSUP GRADE: Plataforma digital propia, a través de la Intranet de la Sociedad a la que todos los trabajadores tienen acceso.

El contenido se va actualizando desde la sede central en Francia. Consta de distintos vídeos donde cada trabajador puede escoger el más óptimo para poder desarrollar las competencias que quiera trabajar: Impacto en el negocio, en el cambio y en las personas.

Por otro lado, también se dispone de las formaciones obligatorias para todos los empleados del código ético del Grupo Otsuka que se compone de los siguientes principios:

- Derechos humanos y normativo laboral.
- Salud de los empleados.
- Discriminación y acoso.
- Diversidad e integración.
- Protección del medio ambiente.
- Privacidad y confidencialidad.
- Propiedad intelectual e industrial.
- Mantenimiento de libros y registros de contabilidad.
- Competencia leal.
- Uso de información privilegiada
- Integridad
- Conflicto de intereses.
- Corrupción

2. LEARNLIGHT: Se trata de una plataforma de formación lingüística, donde se establecen diferentes fórmulas de aprendizaje para cubrir las distintas necesidades de cada empleado. Se gestiona también globalmente desde Francia.

Se dividen en 3 tipos:

- Learnlight Discovery, para mantener conocimientos.
- Learnlight Live, uso semanal de conversación y writing.
- Learnlight Coach, necesidad de progreso rápido con un profesor.

Nutrition & Santé fomenta el desarrollo profesional al tiempo que todos los empleados son también responsables de su propio desarrollo.

Tabla 11: Horas de formación por categoría profesional

		Horas de formación en el año 2021	Horas de formación en el año 2022
Género	Mujer	2.075	1.769
	Hombre	1.476	1.641
Edad	<31 años	778	685
	31 - 50 años	2.382	2.561
	>50 años	391	164
Clasificación profesional	Directivos	10	0
	Manager	695	551
	Comercial	93	87
	Administración	2.212	2.380
	Fábrica/Producción	541	391
Total Horas de Formación		3.551	3.410

3.9 Igualdad y accesibilidad universal

La Sociedad está comprometida con la implantación y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. De igual modo, se busca incentivar y fomentar medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la Sociedad. Por estos motivos, el Plan de Igualdad ha sido aprobado con éxito durante este 2022. Dicho Plan pretende contribuir, entre otros, a eliminar la brecha salarial y comunicar, informar, formar, difundir y afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades, la diversidad, la inclusión social y la sensibilización frente a la violencia de género.

Nutrition & Santé, encargó en 2020 la redacción del Protocolo de Prevención y Abordaje del Acoso a un proveedor externo que se ha aprobado e implementado en 2022.

En paralelo, Nutrión & Santé, mediante el Comité de *Compliance* de la Sociedad, impulsa formaciones relacionadas con el Código de Conducta, en las que se incluye información sobre el buzón genérico para poder denunciar cualquier acción o indicio no ético en la Sociedad.

En relación con la accesibilidad universal, Nutrition & Santé garantiza que las personas con discapacidad puedan acceder a sus oficinas centrales, así como a las diferentes plantas (teniendo en cuenta la tipología de trabajo a desempeñar). En ese sentido, se cumple con la legalidad en lo relativo a accesibilidad a edificios y centros de prestación de servicios.

Adicionalmente, se cumple con los requisitos de la Ley General de la Discapacidad, ya sea a través de la contratación directa de personas discapacitadas y/o a través de Centros Especiales de Trabajo (CET), así como a través de donaciones a fundaciones relacionadas con el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de ocupación de personas con discapacidad.

En 2022, se cumplió con la Ley General de la Discapacidad mediante la contratación directa de 9 personas (8 personas en 2021) con grados de discapacidad mayores o iguales al 33%.

3.10 Implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía

Nutrition & Santé Iberia, pone a disposición de las personas trabajadoras diferentes mecanismos para promover su implicación en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación.

Se han creado estructuras organizativas en las que a través de formaciones recurrentes se facilita la participación de los empleados en la gestión de la Compañía en los diferentes departamentos.

Los empleados tienen acceso físico a sus responsables directos y también a Dirección para cualquier duda, problema o sugerencia que pudiera surgir, además de tener otros canales de comunicación, como reuniones en persona, por teléfono y correo electrónico.

La Sociedad envía información de diversa naturaleza, sobre el funcionamiento de la misma, sus políticas y procedimientos, así como también información que puede ser útil a nivel personal, en forma de píldoras informativas.

4. DERECHOS HUMANOS

4.1 Políticas y procedimientos de la Sociedad

Nutrition & Santé Iberia, presta especial atención a los Derechos Humanos. Estos se garantizan adhiriéndose a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y comprometiéndose a llevar un seguimiento y contemplar los principios relativos a las normas laborales internacionales (definidas por la Organización Internacional del Trabajo) a través de prácticas alineadas con el Grupo N&S y el Grupo *Otsuka*.

En este sentido, desde el Grupo N&S y desde el Grupo *Otsuka*, se llevan a cabo diferentes acciones, algunas de ellas son:

- Disponibilidad de un Código Ético en el que prevé sus valores fundamentales y las pautas de conducta que cada miembro del Grupo N&S deberá acatar con independencia de sus cargos.
- Realización de formaciones de carácter obligatorio para todo el personal, promoviendo así el desarrollo de una cultura ética. A este respecto, siguen la línea de trabajo que se viene implementando desde hace varios años a través del *Code of Business Ethics* del Grupo *Otsuka*.
- Para asegurarse de que los proveedores entienden y respetan los requisitos de la Compañía, se dispone de un Documento Internacional de Compras Sostenibles, el cual refleja principios fundamentales en materia de derechos humanos y sociales con todos los proveedores.

Además de abstenerse de toda praxis que conlleve una discriminación de cualquier clase, trabajo infantil o forzoso, la Sociedad vela por ello en su normativa interna y antes de iniciar cualquier relación contractual, se asegura de que sus proveedores también tengan implementado este principio.

Además de estos principios, la Compañía dispone de un procedimiento interno donde se regula cualquier práctica discriminatoria en el empleo y ocupación que pudiera reducir o poner

en peligro la igualdad de trato y de oportunidades en materia de raza, género, orientación sexual, religión, política, edad, nacionalidad, responsabilidades y otras consideraciones.

Plan de igualdad

En Nutrition & Santé Iberia no solo se respeta la regulación a la libertad de asociación de los trabajadores, la garantía de la integridad física y de salud de los empleados, y, la aplicación de las leyes nacionales en relación con la organización del tiempo de trabajo y remuneración, sino que también se ha aprobado durante el 2022 un Plan de Igualdad.

5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Nutrition & Santé Iberia basa sus relaciones en los principios de integridad, transparencia y cumplimiento, con el objetivo de erradicar la práctica de la corrupción tanto en el sector público como el privado. La Sociedad, respeta el Código Penal y todas las leyes anticorrupción que le sean aplicables (ya sean nacionales o internacionales).

Para ello, la Compañía cuenta con un Código Ético donde se recogen los principios rectores de la organización, entre los que se encuentran la competencia leal, la integridad y la prohibición de la corrupción y los conflictos de interés. Asimismo, se dispone de una Política de *Compliance* Penal, en la que se recoge el principio de “tolerancia cero” ante cualquier acto ilícito o delictivo y, en particular, cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de corrupción o soborno.

Política Anticorrupción

Nutrition & Santé Iberia, está adherida a una Política Global de materia anticorrupción para así fomentar las leyes y los procedimientos que marcan una actuación más ética. En la práctica, y de acuerdo con los principios de cumplimiento de esta política, la Compañía toma las siguientes medidas:

- Se contemplan directrices de prohibición de obsequios o regalos (a excepción de objetos de merchandising y muestras de productos) por parte de proveedores a Nutrition & Santé Iberia o a sus empleados, la cual es también comunicada a los mismos.
- Se regula la entrega o la recepción de hospitalidades, que se rigen por los principios de transparencia, control, adecuación y proporcionalidad, siendo necesario notificarse previamente para su posterior evaluación.
- Toda donación o patrocinio debe ser previamente aprobada por la dirección general de la Sociedad, además de anotarse en los registros correspondientes.
- Se regula la prohibición de realización de sobornos a funcionarios públicos, incluyendo los pagos de facilitación y el tráfico de influencia.
- La Compañía no permite el uso de sus fondos o recursos para respaldar a políticos, a campañas, partidos o candidatos de carácter político, ni a sus organizaciones o fundaciones afiliadas. En este sentido, están prohibidas tanto las donaciones, directas o indirectas, a dichas entidades, como los patrocinios de acontecimientos que tengan como finalidad la actividad política.

Nutrition & Santé Iberia, considerando la importancia de contar con cierta objetividad y profesionalidad en las actuaciones y en la toma de decisiones, también incorpora una Política de conflicto de interés que regula la forma de proceder de su personal.

Relación con proveedores en materia de corrupción y soborno

Respecto a las medidas y prohibiciones mencionadas, son de aplicación tanto al personal de la Compañía como a los socios de negocio. Desde Nutrition & Santé Iberia, se dispone de un procedimiento de diligencia debida en relación con los proveedores, el cual incluye las directrices que debe seguir el departamento de compras para su evaluación. Desde el departamento se solicita a todos los proveedores de materias primas y bienes subcontratados, existentes y nuevos, que completen el SAQ y firmen la Carta ética de Nutrition & Santé Iberia.

Además, a los principales proveedores se les hace completar el Cuestionario de autoevaluación declarativo de SEDEX, que incluye un apartado de obligaciones laborales, éticas comerciales, etc.

Asimismo, en los contratos formalizados con los proveedores se incluye una cláusula de cumplimiento normativo, para asegurar que los proveedores trabajan y cumplen los mismos estándares de Nutrition & Santé Iberia.

Comunicación y formación

La Sociedad, entiende la comunicación de dicha política y su formación en dicha materia como algo necesario para poder cumplir con el objetivo de inculcar sus valores a toda la cadena de valor. Observando esta necesidad, la Política de anticorrupción con la que la Compañía cuenta, está disponible para todo el personal en la *intranet* de la Compañía. Asimismo, en el proceso de *on-boarding* de los nuevos empleados, se incluyen las mencionadas políticas, y estos deberán certificar, tras leerla, que cumplen con ella.

Sistema de denuncias y gestión

Nutrition & Santé Iberia cuenta con un órgano específico encargado de asuntos relacionados con la materia de compliance penal (OCP). Este órgano está dedicado a la implantación, difusión y actualización de las Políticas de *Compliance* Penal de la Compañía entre las cuales se encuentra la Política de Anticorrupción. También se encarga de gestionar la formación a los miembros que componen la Compañía y a atender las denuncias que le sean comunicadas.

Asimismo, con el fin de tomar medidas oportunas e inmediatas, todo el personal que tenga conocimiento de cualquier comportamiento que incumpla cualquier tipo de política, código ético, o legislación, debe reportarlo de forma inminente al OCP a través del canal de denuncias (<https://nutritionetsante.integrityline.org>) o por email a la dirección de correo electrónico complianceiberia@ns-group.com.

El canal de denuncias canaliza cualquier tipo de caso relacionado con el incumplimiento del código ético, las políticas y procedimientos internos o la legislación vigente.

A este respecto, cabe destacar que, durante el ejercicio 2022, se ha notificado una denuncia (0 caso en 2021), que se ha investigado y tratado de forma confidencial siguiendo el procedimiento, tomando las medidas pertinentes y quedando debidamente documentadas.

Asimismo, el canal habilitado también sirve para denunciar casos de corrupción. Por ello, durante el ejercicio de 2022 se ha reportado una denuncia relacionada con esta materia (0

en 2021), que también se ha investigado y tratado de forma confidencial siguiendo el procedimiento, tomando las medidas pertinentes y quedando debidamente documentadas.

5.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Nutrition & Santé Iberia, concibe la lucha contra el blanqueo de capitales como una cuestión de gran envergadura y relevancia, por lo que, con el fin de dar cumplimiento a las normativas aplicables y detectar y erradicar toda práctica relacionada con dicha transgresión, la Compañía cuenta con procedimientos internos que indican las directrices a seguir por sus empleados en todas las transacciones realizadas, garantizando un adecuado control y seguimiento de los movimientos dinerarios que se realicen.

Gestión de pagos y cobros

La Sociedad, dispone de un Procedimiento de cuentas a pagar dónde se detalla el proceso de recepción de las facturas, así como las acciones que ocurren antes y después de haber pasado la factura por el flujo de aprobación de los departamentos involucrados en el gasto.

Por su lado, el departamento de finanzas, solicita a los nuevos proveedores, como prevención al fraude, la acreditación de la titularidad de la cuenta bancaria mediante un certificado o inclusión en la factura.

Siguiendo otras medidas de prevención de blanqueo de capitales, se dispone de un Procedimiento de cuentas a cobrar que pretende abarcar el proceso a seguir desde la apertura del cliente, la actualización del límite de crédito, la reclamación a los clientes, hasta la elaboración de la provisión de insolvencias, cierre de mes contabilidad de clientes, el cobro y su contabilización, erradicando así cualquier riesgo de fraude que pudiera ocurrir durante el proceso.

Segregación de tareas

La Sociedad dispone de medidas de segregación de funciones para la gestión de transacciones contables.

5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Nutrition & Santé Iberia cuenta con un procedimiento interno para regular la gestión de donaciones a terceros. Las donaciones a terceros pueden ser donaciones a asociaciones, comederos sociales, donaciones directas a las comunidades más vulnerables y necesitadas, donaciones para patrocinios, etc.

En este sentido, a lo largo del ejercicio 2022, Nutrition & Santé Iberia ha donado un total de 6.840,49 € en producto acabado (coste de producción) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (26.702,64€ en 2021). A continuación, se detallan algunas de las donaciones realizadas más significativas:

Asociación	Importe donación 2022
Cruz Roja	2.286,35 €
Fundación Banco de los Alimentos	1.597,20 €
Donaciones	2.956,94 €
Total	6.840,49 €

6. SOCIEDAD

6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Enmarcar el compromiso de Nutrition & Sante Iberia, según los principios de la responsabilidad social corporativa en materia de medioambiente, derechos humanos, prácticas comerciales leales y exigencias de los consumidores es uno de los principales objetivos de la Compañía. De esta forma, se constituye un marco de compromiso en relación con los consumidores, clientes, empleados, accionistas, proveedores y otros grupos de interés.

Por ejemplo, esta misión se materializa en un reglamento internacional de compras responsables, adoptando compromisos que favorezcan el desarrollo local de las áreas que opera la Compañía. Algunos de estos acuerdos son:

- **Contribuir al desarrollo económico de las regiones:**
Mediante la creación de empleo y el apoyo a los cultivos locales. La Sociedad prioriza desarrollar sus actividades industriales en áreas rurales, cercanas a los orígenes de suministro de materias primas. Asimismo, la Sociedad está presente en las ciudades.
- **Reducir su impacto en el medio ambiente y proteger el entorno:**
Nutrition & Santé Iberia ha instaurado un sistema de gestión medioambiental y calidad para cumplir con todas las medidas de desarrollo sostenible que están en consonancia con los distintos estándares internacionales de responsabilidad social corporativa como es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Prioridad a la agricultura y al suministro local:**
Nutrition & Santé Iberia prioriza la contratación de proveedores que provienen de sectores agrícolas de producción sostenible, y de origen local cuando sea posible.

Nutrition & Sante Iberia es consciente de su responsabilidad, y por este motivo contribuye en gran medida a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU en aras de responder a los desafíos mundiales a los que se enfrenta. En consecuencia, fabrica productos saludables en respuesta a los ODS n.º 2, “Mejora de la nutrición”, n.º 3, “Promover el bienestar para todos” y n.º 12, “Modalidades de consumo sostenible”.

Participación en asociaciones y patrocinios

En cuanto a las actividades de asociación, la Compañía mantiene principalmente participación en asociaciones del sector dietético y complementos alimenticios. Estas actividades son, por un lado, AFEPADI, organización empresarial que agrupa y representa a las empresas que operan en el mercado español cuya actividad está directamente relacionada con los complementos alimenticios y los productos dietéticos. Por otro lado, ASOBIO, asociación constituida por las principales empresas elaboradoras y comercializadoras ecológicas estatales, la empresa también participa en CEJE, asociación que incluye las empresas japonesas establecidas en España, así como las empresas españolas con intereses en Japón.



Todas las actividades de patrocinio que Nutrition & Santé Iberia ha llevado a cabo son actividades de promoción de marcas de la Compañía, mediante el patrocinio de deportistas o eventos deportivos.

6.2 Proveedores

6.2.1 Políticas de la Sociedad

Para entablar relaciones socialmente sostenibles con los proveedores y asegurar tanto la profesionalidad en la actuación, como el compromiso de cumplir los objetivos y resultados, Nutrition & Santé Iberia dispone de una Política de compras propia cuyo documento es anexo al Procedimiento de compras a Terceros y Materias Primas/Embalajes.

Con este Procedimiento, la Sociedad no solo establece en todo momento una relación estrecha con sus proveedores, garantizando su participación en los objetivos de desarrollo sostenible que trabaja, sino que fomenta su participación en el cumplimiento de sus objetivos corporativos que impacta directamente a la cadena de suministro. De esta forma, el departamento de compras limita su actuación sostenible a la compra de materias primas, envases y embalajes, productos fabricados por terceros, PLV, flota y viajes.

Este Procedimiento marca una serie de pautas de actuación:

- Liderar el proceso de relación con los proveedores.
- Desarrollo del aspecto de expertos del mercado y sus tendencias.
- Colaborar proactivamente con los clientes internos aportando una visión global de las necesidades y buscando la seguridad del suministro.

Procedimiento de Proveedores

Nutrition & Santé Iberia basa su relación con los proveedores en la sostenibilidad a medio y largo plazo a partir de una comunicación franca y procurando compartir riesgos y beneficios, esperando así, recibir información que pueda aprovechar para mejorar su ventaja competitiva.

La decisión de compra se toma en base a criterios de adecuación de coste-servicio en cada momento, buscando siempre el disponer de un proveedor principal, un secundario, y, en aquellos casos que se considere imprescindible, un tercer proveedor homologado sin volumen asignado a fin de poder suplir rápidamente cualquier baja de los anteriores.

Procedimiento de Compras a Terceros y Materias Primas/Embalajes

El presente procedimiento va dirigido a todos los colaboradores de Nutrition & Santé Iberia y su objetivo es asegurar que los pedidos de compra realizados a proveedores se materialicen en base a ciertos requisitos que el mismo contempla, referentes a los procesos de compra y a su control. La forma de garantizar este compromiso se concreta mediante una firma de conformidad y/o que el proveedor esté adherido a SEDEX.

A este respecto, operan tanto el Procedimiento de compra de la Compañía, como el Documento Internacional de Compras sostenibles, en el cual se incluyen aspectos éticos y políticas de responsabilidad social relativas a cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales.

De esta forma, Nutrition & Santé Iberia garantiza siempre que puede en la contratación de proveedores más responsables, más comprometidos con los estándares éticos y más justos con la sociedad y el medioambiente.

6.2.2 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores

Los proveedores son objeto de análisis en todos sus ámbitos, ya sea en calidad de producto o a nivel de servicio, lo cual se lleva a cabo a partir de un seguimiento anual mediante el cual se clasifica para el proveedor agregándole una puntuación y, en su caso, anotando e incorporando medidas de mejora.

Las evaluaciones correspondientes al año 2022 se hicieron teniendo como referencia la tipología, según fuesen proveedores de materia prima, material auxiliar (envases, embalajes) o producto final (proveedores que elaboran bajo la marca de Nutrition & Santé Iberia).

Durante el ejercicio 2022 se realizaron un total de 2 auditorías que concluyeron de forma satisfactoria al igual que las 4 ejecutadas el año anterior, que tuvieron también un resultado favorable.

La Sociedad, en atención a su compromiso con la calidad del producto y la seguridad alimenticia, obtuvo las certificaciones internacionales IFS y BCR, ambas específicas de la industria de la alimentación y las cuales garantizan lo siguiente:

- Realización de auditorías internas más rigurosas en instalaciones, mantenimiento preventivo y en el control desde el uso y gestión de la materia prima hasta la fabricación del producto final.
- Aumento de requisitos que aseguren la correcta gestión de los riesgos a lo largo de todo el proceso de fabricación.
- Control más eficiente y dinámico de los riesgos para la seguridad alimenticia.
- Cumplimiento riguroso de la legislación alimentaria.
- Homologación de proveedores de calidad y una evaluación continua de los mismos en los que participa el departamento de compras y el departamento de calidad de la Compañía.

Como sistema de supervisión, cabe mencionar las evaluaciones medioambientales de sus proveedores ya que, aunque Nutrition & Santé Iberia no lleve a cabo esta clase de seguimiento por sí misma. Sin embargo, dispone de un protocolo interno de gestión de contratación donde regula que los proveedores pongan a su disposición los resultados derivados de la respectiva auditoria *SMETA* que se haya llevado a cabo en las mismas.

Como resultado, esta información sirve de base para el diálogo y establecimiento de la mejora continua de las revisiones o auditorías anuales.

6.3 Consumidores

6.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Garantizar la calidad y seguridad de los productos de Nutrition & Santé Iberia como empresa comprometida y consciente con la salud de sus consumidores es uno de los pilares que fomenta las decisiones de negocio de la Compañía.

En este sentido, la Compañía dispone de una serie de procedimientos y medidas para garantizar que sus productos contaran con una calidad superior, todo ello de acuerdo con las normativas aplicables.

Estándares, principios y certificaciones

La Sociedad está formada por centros de trabajo, cuyos procesos productivos cumplen con las normativas internacionales y los estándares relativos en materia de seguridad alimentaria y calidad aplicables. Además, disponen de múltiples certificaciones que garantizan el cumplimiento de un riguroso control de calidad en todo el proceso productivo.

Entre los centros que conforman la Compañía, el centro productivo de Castellterçol dispone del certificado internacional IFS (*International Food Standard*), un protocolo que garantiza el suministro de productos seguros y fiables conforme a la normativa y del que también dispone el centro productivo de Quart. Además, este segundo centro también cuenta con el certificado normativo BRC (*British Retail Consortium*), una de las referencias de seguridad alimentaria con más prestigio en la actualidad.

Nutrition & Santé Iberia también se beneficia de la Certificación ecológica emitida por el Consejo Catalán de la Producción Agraria Ecológica (CCPAE), la cual garantiza que sus productos han sido elaborados considerando las normas de la agricultura ecológica, además de haber sido controlados en todo su proceso de producción, elaboración, envasado y comercialización.

En cuanto a su adhesión a protocolos internos, la Compañía aplica estándares y principios del *Codex Alimentarius*, implementando estrategias del *Hazard Analysis of Critical Control Points (HACCP)* y dispone de un plan de control APPCC.

Dichos estándares y procedimientos son llevados a la práctica por el Departamento de Calidad mediante el sistema de análisis de peligros y puntos de control críticos. Para ello, se dispone de unas bases de control de los productos que la Compañía ofrece, permitiendo, de esta manera, detectar peligros y desarrollar medidas que garanticen la inocuidad de todos los productos que se fabrican.

Información alimentaria

Nutrition & Santé Iberia para asegurar un funcionamiento correcto del mercado interior y establecer la base que garantice un alto nivel de protección de los consumidores en relación con la información alimentaria, cumple con el REGLAMENTO (UE) No 1169/2011 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 25 de octubre de 2011 sobre la información alimentaria facilitada al consumidor referente a la información alimentaria facilitada al consumidor y lo incorpora en su forma de proceder.

La Sociedad declara los principios generales, requisitos y responsabilidades que rigen la información alimentaria y, en particular, el etiquetado de los alimentos, estableciendo también

los medios necesarios para garantizar el derecho de los consumidores a la información, así como los procedimientos para facilitarlos.

La información alimentaria facilitada persigue un nivel de protección elevado de la salud y de los intereses de los consumidores, proporcionando una base para que el consumidor final tome decisiones con conocimiento de causa y consuma los alimentos de forma segura, teniendo en cuenta consideraciones sanitarias, económicas, medioambientales, sociales y éticas.

6.3.2 Relación con proveedores en materia de seguridad y salud de los consumidores

Nutrition & Santé Iberia no solo se compromete a garantizar la calidad de sus productos, sino que también busca que sus proveedores se alineen con sus objetivos marcados y consideren las mismas normativas, locales y europeas que la propia Compañía, especialmente en lo que se refiere a seguridad de los productos alimenticios y su control, notificando inmediatamente cualquier caso de contaminación de productos fabricados o suministrados que pudieran poner en riesgo la salud de los consumidores.

6.3.3 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

Los consumidores de Nutrition & Santé Iberia cuentan con un Servicio de Atención al Consumidor (de ahora en adelante, SAC) el cual da soporte y garantiza la calidad del servicio de la incidencia.

De esta manera, entre las funciones del SAC están las de atender las llamadas telefónicas y los mails recibidos que estén relacionados con las reclamaciones de consumidores e informar de las recibidas al Departamento de Calidad. Por consiguiente, es el propio Departamento de Calidad quién procede a su tratamiento y cierre, puesto que, en caso de que proceda, se puede iniciar la investigación de la reclamación para poder determinar su origen, así como su resolución y posteriores acciones correctoras que eviten que se repita en el tiempo. En este caso, se realizaría un seguimiento riguroso y serán el propio SAC o departamento Comercial quienes den respuesta al reclamante. Una vez finalizada, se procede al cierre de la reclamación en el sistema informático.

Asimismo, el Departamento de Calidad también es informado por otros departamentos como el Departamento Comercial, de *Customer Service* o *Marketing* acerca de las reclamaciones realizadas en la entrega de los productos suministrados a sus clientes o encontrados en el mercado por los consumidores.

Asimismo, la Sociedad cuenta con diferentes canales para recibir las quejas o reclamaciones, lo cual puede darse por vía interna o por vía externa:

- **Vía interna:**
 - Departamento Comercial, Departamento *Customer Service*, Departamento de *Marketing* y colaborador. Estas reclamaciones son recibidas por el Departamento de Calidad o el SAC.
- **Vía externa:**

Correos en las webs corporativas de las diferentes marcas.

- Número de teléfono gratuito sujeto a horario de atención al consumidor, el cual se informa en las páginas webs corporativas de las marcas y en los *packagings* de todos los productos (900 373 550). Además, se informa al

cliente y/o consumidor de que la llamada puede ser grabada de acuerdo con todos los requisitos legales establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Departamento de Atención al Cliente, quien deriva la consulta o bien la llamada.
- A través de una llamada a centralita.
- Mediante las redes sociales de las diferentes marcas, siendo los *Community Managers* designados los responsables de derivar posteriormente esas quejas.

A continuación, se muestra el detalle de las reclamaciones o quejas recibidas durante el ejercicio 2022 junto con su porcentaje de resolución respecto al 2021.

Reclamaciones/quejas	2021	2022
Recibidas	337	488
Procesadas	100%	100%
Resueltas a fecha 31 diciembre	95%	97,5%

*El 2,5% de reclamaciones restantes que no han quedado resueltas durante el 2022, es debido o bien a la falta de respuesta por parte del consumidor en el curso de la investigación, o bien porque son quejas que se han abierto al final del ejercicio de 2022 y se han cerrado durante el mes de enero de 2023.

6.4 Información fiscal

El resultado antes de impuestos obtenido por Nutrition & Santé Iberia a 31 de diciembre de 2022 asciende a -1.676.430 € (1.165.949 € en 2021).

La Sociedad ha ingresado en 2022 una cuantía de 953.578 € en concepto de importe neto del impuesto de sociedades (en 2021 se pagó 833.202€*).

En los ejercicios 2021 y 2022, la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas

*Se difiere de las Cuentas Anuales ya que el pago reportado en este informe es según criterio de caja.

ANEXO I: Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI 2021	Descripción GRI 2021	Apartado del informe
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1	Detalles de la organización	1.1 Descripción de la Compañía 1.3 Tendencias, misión, visión y valores 1.5 Análisis de Materialidad
		2-1	Detalles de la organización	1.4 Actividades, marcas, productos y servicios
		2-1	Detalles de la organización	1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios
		2-1	Detalles de la organización	1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios
		2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios
		2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios
Modelo de negocio: Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	Todo el informe
Modelo de negocio: Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	Todo el informe
Modelo de negocio: Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	NA	NA	1.6 Gestión de riesgos

<p>Modelo de negocio: KPIs</p>	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <p>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	<p>2-3</p>	<p>Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto</p>	<p>Todo el informe</p>
<p>Cuestiones medioambientales</p>	<p>Global Medio Ambiente</p>			
	<p>1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad</p>
	<p>2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;</p>	<p>2-23</p>	<p>Políticas que te comprometen</p>	<p>2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad</p>
	<p>3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad</p>
	<p>Contaminación</p>			
	<p>1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>
	<p>Economía circular y prevención y gestión de residuos</p>			
	<p>Economía circular</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos</p>
	<p>Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos</p>
	<p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos</p>
	<p>Uso sostenible de los recursos</p>			
	<p>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;</p>	<p>303-1</p>	<p>Interacción con el agua como recurso compartido</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>
	<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>
		<p>301-1</p>	<p>Materiales utilizados por peso o volumen</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>
	<p>Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>
<p>302-1</p>		<p>Consumo energético dentro de la organización</p>	<p>2.3. Uso sostenible de los recursos</p>	

		302-2	Consumo energético fuera de la organización	2.3. Uso sostenible de los recursos
	Cambio Climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;		3-3	Gestión de los aspectos materiales	2.4. Cambio climático y contaminación
		305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.4. Cambio climático y contaminación
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	2.4. Cambio climático y contaminación
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;		3-3	Gestión de los aspectos materiales	2.3. Uso sostenible de los recursos 2.4. Cambio climático y contaminación
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		3-3	Gestión de los aspectos materiales	2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos 2.3. Uso sostenible de los recursos 2.4. Cambio climático y contaminación
	Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;		3-3	Gestión de los aspectos materiales	2.5. Protección de la biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	2.5. Protección de la biodiversidad
	Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;		3-3	Gestión de los aspectos materiales	3. Cuestiones sociales y relativas al personal
		2-7	Empleados	3.3 Gestión y desempeño social
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.3 Gestión y desempeño social
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,		2-7	Empleados	3.3 Gestión y desempeño social
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,		2-7	Empleados	3.3 Gestión y desempeño social
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.3 Gestión y desempeño social
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.3 Gestión y desempeño social
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3 Gestión y desempeño social No se reporta remuneración y brecha salarial directivos
Brecha salarial , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,		3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.3 Gestión y desempeño social
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3 Gestión y desempeño social No se reporta remuneración y brecha salarial directivos
La remuneración media de los consejeros y directivos , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo ,		3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.3 Gestión y desempeño social No se reporta remuneración y brecha salarial directivos

Implantación de políticas de desconexión laboral ,	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.4 Organización del trabajo 3.5 Medidas de flexibilidad retributiva y del trabajo a los empleados
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.9 Igualdad y accesibilidad universal
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.4 Organización del trabajo
Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.3 Gestión y desempeño social
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.5 Medidas de flexibilidad retributiva y del trabajo a los empleados
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.5 Medidas de flexibilidad retributiva y del trabajo a los empleados 3.6 Salud y Seguridad
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad; desagregado por sexo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.6 Salud y Seguridad
Enfermedades profesionales ; desagregado por sexo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.6 Salud y Seguridad
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.7 Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Convenios colectivos	3.7 Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.6 Salud y Seguridad
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.10 Implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.8 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.8 Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.9 Igualdad y accesibilidad universal
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.9 Igualdad y accesibilidad universal

	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	3.9 Igualdad y accesibilidad universal
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2-23	Políticas que te comprometen	3.9 Igualdad y accesibilidad universal
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
		2-23	Políticas que te comprometen	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
		2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad
La abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4.1. Políticas y procedimientos de la Sociedad	
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		2-23	Políticas que te comprometen	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
		203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible	

	2-28	Asociaciones a las que se pertenece	6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores			
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2.1 Políticas de la Sociedad
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.2.1 Políticas de la Sociedad
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.2.2 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores 6.3.2 Relación con proveedores en materia de seguridad y salud de los consumidores
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.3.3 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	3-3	Gestión de los aspectos materiales	6.4 Información fiscal
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	6.4 Información fiscal