Nestlé. Good food, Good life

NESTLÉ EN LA SOCIEDAD

Estado de Información No Financiera de Nestlé Global Services Spain, S.L.

EJERCICIO 2019

La información contenida en este Informe se ceñirá a los aspectos propios de Nestlé España, S.A. salvo en aquellas cuestiones que, por estrategias globales (a nivel de Grupo Nestlé) o locales (Nestlé España), sea preciso incluirlas de forma consolidada. "Este documento es una copia del ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA original que forma parte del INFORME DE GESTIÓN DE LA COMPAÑÍA y que fue firmado por los administradores en fecha 31 de marzo de 2020. Los datos relativos al ejercicio 2019 presentes en este informe han sido verificados por KPMG, atendiendo a los requerimientos contemplados en la Ley de Información No Financiera y Diversidad, tal y como se indica en el Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018."

Índice

Finalidad y alcance 04

A. Modelo de negocio 05

B. Materialidad 10

C. Principios y valores de Nestlé 11

D. Información sobre cuestiones ambientales 13

E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 16

F. Información sobre el respeto de los derechos humanos 29

G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno 32

H. Información sobre la sociedad 38

I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera 40

Finalidad y alcance

Este documento forma parte del informe de gestión de Nestlé Global Services Spain, S.L. (en adelante, también "**Nestlé Global Services**" o la "**Compañía**") formulado en fecha 31 de marzo de 2020, y tiene como finalidad ofrecer una visión del desempeño y evolución de Nestlé Global Services en relación con aspectos no financieros, y cumplir con las exigencias de la Ley 11/2018[1] y de los *stakeholders* de Nestlé Global Services, recogiendo distintos aspectos que pueden ser relevantes para todos ellos.

Para ello, el presente Informe ha sido elaborado atendiendo a los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) y está estructurado en seis apartados diferenciados en los que se abordarán las siguientes cuestiones:

A. Modelo de negocio
B. Materialidad
C. Principales políticas de Nestlé
D. Información sobre cuestiones ambientales
E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
F. Información sobre el respeto de los derechos humanos
G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
H. Información sobre la sociedad
  a) Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
  b) Subcontratación y proveedores
  c) Consumidores
  d) Información fiscal

La información contenida en este Informe se ceñirá a los aspectos propios de Nestlé Global Services salvo en aquellas cuestiones que, por estrategias globales (a nivel de Grupo Nestlé, en adelante, también **"Nestlé"** o el **"Grupo"**) sea preciso incluirlas de forma consolidada.

On-line

Asimismo, el contenido de este Informe puede complementarse con la información recogida en otros documentos publicados por Nestlé a nivel global, especialmente el Informe sobre Creación de Valor Compartido y en la Memoria Anual, ambos publicados por Nestlé, S.A. (en adelante, también "Nestlé" o "Grupo Nestlé") disponibles en https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/nestle-creating-shared-value-summary-report-2019-es.pdf y en https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/2019-annual-review-en.pdf

[1] 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.

A. Modelo de negocio

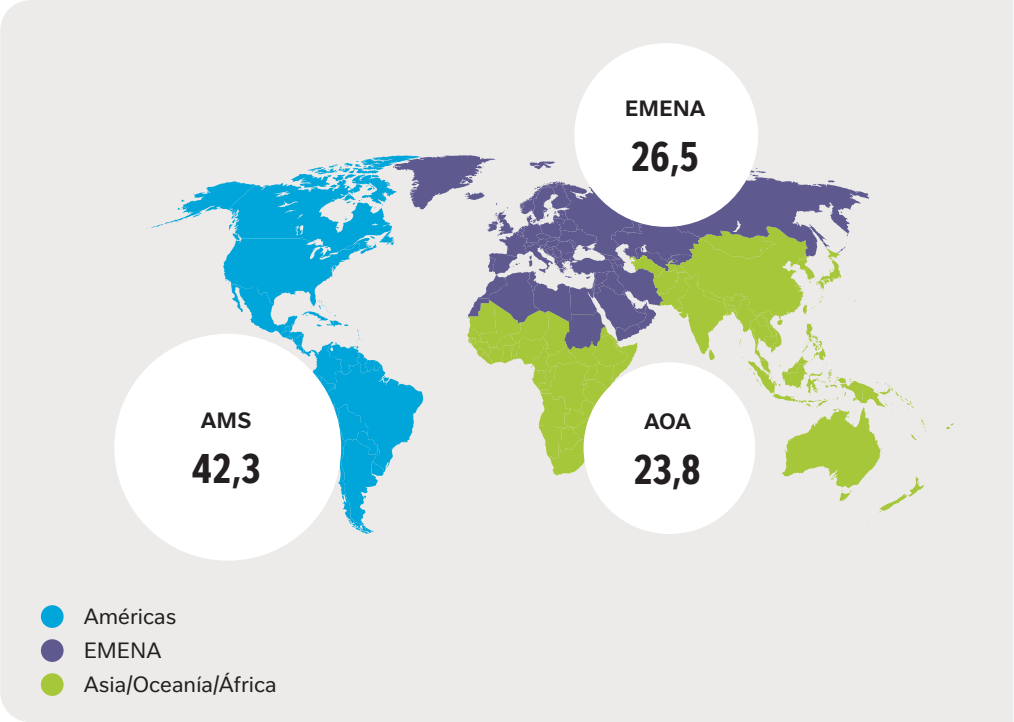
i. Nestlé en el mundo

El Grupo Nestlé, con presencia en 187 países, combina estrategias globales con los compromisos locales de los mercados en los que opera, basando su éxito en la confianza, la innovación y la relevancia de sus productos. Nestlé logra un sitio en las vidas de sus consumidores a través de sus marcas de cada categoría y de la dedicación para mejorar día a día la nutrición, la salud y el bienestar.

Basando su desarrollo en estrategias de Nutrición, Salud y Bienestar, actualmente Nestlé focaliza sus esfuerzos en captar nuevas oportunidades para la creación de productos *premium*, ofreciendo nutrición de alta calidad a buen precio y añadiendo valor a sus marcas y productos a través de la innovación y de una diferenciación significativa.

El ***Informe Anual de Nestlé, S.A. (Annual Review)***[2] recoge información adicional con relación al modelo de negocio, la estrategia en Nutrición, Salud y Bienestar, y los compromisos del Grupo Nestlé.

Nestlé forma parte de la vida de millones de personas y familias que disfrutan de sus productos en todo el mundo, así como de las comunidades en las que trabaja y del entorno natural donde desarrolla su actividad. A partir de estas ***tres áreas centrales de impacto*** (personas y familias, comunidades y planeta), la Compañía ha formulado compromisos públicos sobre sus temas más sustanciales sobre los que ya está trabajando con el propósito de alcanzar sus ambiciones, respaldando, al mismo tiempo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU para 2030.



[2] Disponible en inglés: https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/2019-annual-review-en.pdf

Estado de nuestros compromisos

●○○ Nuevo
●●○ En proceso
●●● Alcanzado

Para las personas y las familias

Posibilitar vidas más saludables y felices

Nuestra ambición para 2030 es contribuir a que 50 millones de niños vivan de forma más saludable

Ofrecer opciones más saludables y sabrosas

●●○ Lanzar más alimentos y bebidas que sean nutritivos, especialmente para mujeres embarazadas, madres recientes, lactantes y niños.

●●○ Seguir reduciendo los azúcares, el sodio y las grasas saturadas.

●●○ Aumentar el contenido de verduras, cereales ricos en fibra, legumbres, frutos secos y semillas en nuestros alimentos y bebidas.

●●○ Simplificar nuestras listas de ingredientes y eliminar los colorantes artificiales.

●●○ Abordar la desnutrición mediante el enriquecimiento con micronutrientes.

Motivar a las personas a llevar un estilo de vida más saludable

●●○ Incorporar y dar información nutricional en los envases, en los puntos de venta y en Internet.

●●○ Ofrecer orientación sobre raciones en nuestros productos.

●●○ Aprovechar nuestras campañas comerciales para promover hábitos culinarios, de alimentación y de vida saludables.

●●○ Ayudar a padres, cuidadores y educadores a fomentar hábitos saludables en los niños.

●●○ Apoyar y proteger la lactancia materna avanzando en la implantación de una política de referencia en el sector para comercializar sucedáneos de la leche materna de forma responsable.

●●● Animar a las personas a elegir el agua para llevar una vida más saludable.

●●○ Establecer asociaciones que fomenten entornos de alimentación saludables.

Desarrollar, compartir y aplicar conocimientos nutricionales

●●○ Generar y compartir conocimientos sobre nutrición que abarquen desde los primeros 1.000 días hasta el envejecimiento sabudable.

●●○ Desarrollar conocimientos biomédicos que posibiliten productos beneficiosos para la salud, una nutrición personalizada y soluciones digitales.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Para nuestras comunidades

Contribuir al desarrollo de comunidades prósperas y autosuficientes

Nuestra ambición para 2030 es mejorar la calidad de vida de 30 millones de personas en las comunidades directamente relacionadas con nuestras actividades empresariales

Mejorar el desarrollo y los medios de subsistencia del mundo rural

●●○ Mejorar la economía de las explotaciones agrarias que nos suministran.

●●○ Mejorar la disponibilidad de alimentos y la variedad de la dieta entre los agricultores que nos suministran.

●●○ Implantar el abastecimiento responsable en nuestra cadena de suministro y promover el bienestar de los animales.

●●○ Mejorar continuamente nuestra cadena de suministro de café de grano verde.

●●○ Extender el «Nestlé Cocoa Plan» entre los agricultores del cacao.

Respetar y promover los derechos humanos

●●○ Evaluar y abordar cuestiones de derechos humanos en nuestras actividades empresariales.

●●○ Mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores y proteger a los niños en nuestra cadena de suministro agrícola.

●●○ Promover una cultura de integridad en toda la organización.

●●○ Facilitar mecanismos de reclamación efectivos a empleados/as y grupos de interés.

Promover el empleo digno y la diversidad

●●○ Extender la iniciativa «Nestlé needs YOUth» a toda la empresa.

●●○ Fomentar la igualdad de género en nuestra plantilla y capacitar a las mujeres en toda la cadena de valor.

●●○ Promover lugares de trabajo saludables y empleados/as más sanos.

Para el planeta

Preservar los recursos y el medio ambiente

Nuestra ambición para 2030 es conseguir el «impacto medioambiental cero» de nuestras actividades

Cuidar el agua

●●○ Trabajar para lograr un uso del agua eficiente y sostenible en nuestras actividades.

●●○ Defender políticas y una gestión del agua eficaces.

●●○ Colaborar con los proveedores, especialmente con los agrícolas.

●●○ Aumentar la concienciación en torno a la conservación del agua y mejorar el acceso al agua y a infraestructuras de saneamiento en toda nuestra cadena de valor.

Actuar contra el cambio climático

●●○ Liderar los esfuerzos en la lucha contra el cambio climático.

●●○ Promover la transparencia y la participación proactiva a largo plazo en las políticas sobre el clima.

Conservar el medio ambiente

●●● Desarrollar envases más respetuosos con el medio ambiente.

●●○ Reducir las pérdidas y los desperdicios de alimentos.

●●○ Facilitar el diálogo y la información medioambiental relevante y precisa.

●●○ Proteger el patrimonio natural.

ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.

a) Estructura

El Grupo Nestlé cuenta en España con distintas sociedades[3], entre ellas Nestlé Global Services, cuyo objetivo societario se centra en la prestación de servicios globales al Grupo Nestlé:

- ***Servicios de IT:*** relativos a la supervisión y valoración de los riesgos de ciberseguridad, así como la implementación y mantenimiento de los sistemas de seguridad informática de las entidades que integran el Grupo Nestlé. Asimismo, ofrece otros servicios de IT consistentes principalmente en el apoyo para el desarrollo de soluciones de sistemas digitales para las entidades de Nestlé.

  Este servicio se presta desde distintos departamentos de IS/IT con actividades diversas tales como:

  a) Seguridad Informática: detectar, analizar, informar y prevenir los posibles incidentes de ciberseguridad. Supervisar las amenazas y riesgos cibernéticos y adoptar las medidas apropiadas. Descubrir, valorar y coordinar la solución de vulnerabilidades del sistema. Suministrar una visión sobre la seguridad con un valor añadido a través de herramientas de análisis.

  b) Digital: suministro de servicios relacionados con soluciones digitales que apoyen el *marketing*. El objetivo es promover el consumo de productos de cuidado de mascotas, así como de alimentos y bebidas. Este departamento está estructurado en tres áreas: *E-Commerce*, *Digital Marketing* and *User Identification*.

  c) Soluciones informáticas para el negocio (finanzas, producción, *marketing* y ventas, cadena de suministro, recursos humanos, etc.): soporte informático y la implantación a los mercados de los desarrollos informáticos del grupo en las distintas áreas de la compañía.

[3] Nestlé España, S.A., Productos del Café, S.A., Nestlé Purina PetCare España, S.A., Nestlé Global Services Spain, S.L. y Cereal Partners España, AEIE (50%).

- ***Servicios administrativos:*** la Compañía presta soporte a actividades del Grupo en los siguientes ámbitos:

  a) Fiscal: asesoramiento en el cumplimiento de las obligaciones fiscales de las entidades del Grupo agrupadas en cuatro áreas: Impuesto sobre Sociedades, precios de transferencia, aduanas y comprobaciones fiscales e informes. Las distintas áreas son coordinadas desde una jefatura en Barcelona que, a su vez, depende directamente de la jefatura en materia fiscal con sede en Suiza.

  b) Control de costes: presupuestos y control de costes de las entidades del Grupo. Además de la entidad española, el Grupo opera con otros seis centros de costes ubicados en distintos países.

  c) Servicios de apoyo a la gestión de compra de *commodities*: desarrollo de actividades de planificación de compra y logistica de *commodities* como el café verde o el cacao.

- ***Servicios de soporte a negocios:*** actividades auxiliares de soporte a algunos negocios regionales o globales del Grupo como son:

  a) Purina: relativas a comunicación corporativa, gestión del contenido digital, e-Commerce y otras actividades para Purina Europa ubicada en Lausanne.

  a) Nespresso: actividades relativas al comercio electrónico de Nespresso dependiendo de la central de Nespresso ubicada en Suiza.

b) Expectativas de negocio de Nestlé Global Services Spain, S.L.

A nivel general, las expectativas de negocio para el ejercicio en curso son optimistas ya que, según los planes establecidos durante el ejercicio, para el ejercicio 2020 se prevé continuar incrementado la plantilla y ampliando los servicios prestados por esta entidad al grupo Nestlé.

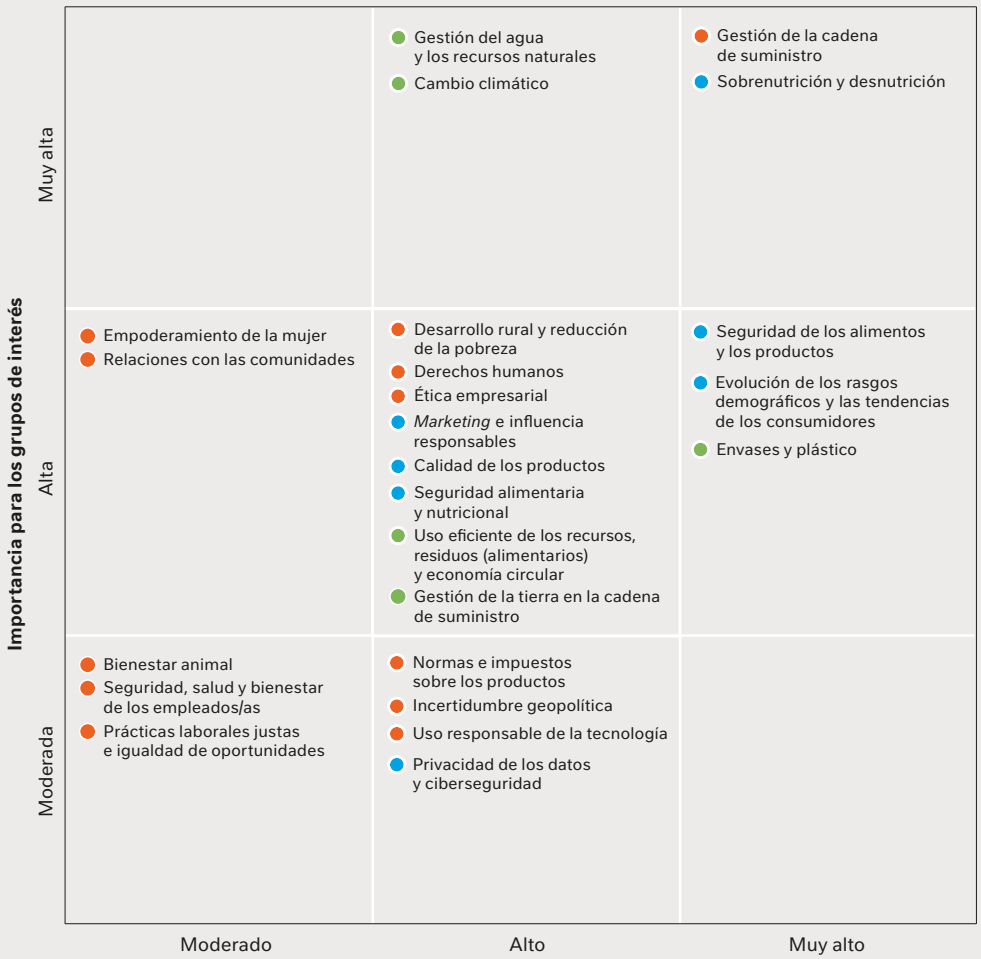
B. Materialidad

i. Nestlé en el mundo

A fin de priorizar los aspectos con mayor impacto en la sociedad, en la economía y en el medio ambiente, y que resultan más relevantes para sus *stakeholders*, Nestlé, S.A. lleva a cabo un análisis bienal sobre la ***materialidad***, ofreciendo en su informe *Creating Shared Value and meeting our commitments*[4] la metodología seguida y el mapa con los resultados.

Se detalla a continuación la ***Matriz de Materialidad del Grupo Nestlé*** para el ejercicio 2019, alineada con los ***Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas***:

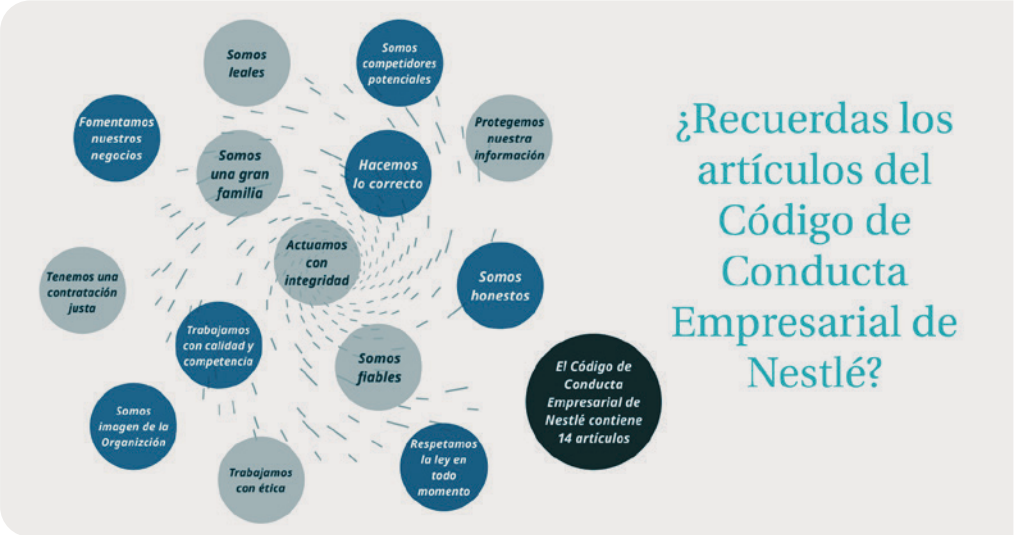
Matriz de materialidad de Nestlé (según evaluación 2018)



- Para las personas y las familias
- Para las comunidades
- Para el planeta

[4] Página 13. https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/nestle-creating-shared-value-summary-report-2019-es.pdf

C. Principios y valores de Nestlé



Consciente de su presencia en la vida de millones de personas y en distintas comunidades, Nestlé trabaja para ***mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable*** tanto de sus empleados/as como de sus consumidores/as, proveedores/as y colaboradores/as. Por ello, sus ***valores basados en el respeto*** guían su actividad y garantizan el éxito a largo plazo del Grupo Nestlé.

Como base de este éxito, Nestlé considera que debe administrar sus operaciones de forma que cumplan los más altos estándares en lo que se refiere a práctica empresarial y sostenibilidad medioambiental. Esto implica el cumplimiento de convenios y legislaciones nacionales, así como sus propias normativas internas, que a menudo van más allá de las obligaciones legales.

Estas normas internas de actuación se basan en los ***Principios Corporativos Empresariales de Nestlé***[5] ***y el Código de Conducta Empresarial de Nestlé***[6], que constituyen la base de la cultura ética del Grupo Nestlé y que prevén las normas de actuación para con todos los públicos con los que se relaciona Nestlé.

Como muestra de la voluntad de Nestlé de cumplir en todo momento la legislación aplicable, así como los compromisos asumidos de forma voluntaria, Nestlé también cuenta con ***numerosas políticas, procedimientos y estándares*** sobre ***cuestiones específicas*** en materia sociolaboral, sobre protección de la información y datos personales, sobre derecho de la competencia y sobre corrupción, entre otros aspectos.

Estas normas internas se encuadran y estructuran en un ***modelo de gestión de Compliance***, de modo que (i) el contenido de todas ellas sea coherente y se complemente a través de procedimientos y estándares, (ii) sean efectivamente conocidas por los empleados/as de todo el Grupo Nestlé, y (iii) puedan ser debidamente modificadas cuando existan circunstancias internas o externas que justifiquen su actualización.

Se acompaña a continuación un ***listado de las principales políticas corporativas y/o locales sobre aspectos no financieros*** del Grupo Nestlé, así como su ubicación en Internet, cuando sean públicas.

[5] Disponible en https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/principios-corporativos-empresariales-de-nestle.pdf

[6] Disponible en https://www.nestle.com/aboutus/businessprinciples/code-of-business-conduct

Área	Nombre de la política	Aplicación	Enlace
General – Principios y valores	**Principios Corporativos Empresariales de Nestlé**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/principios-corporativos-empresariales-de-nestle.pdf
General – Principios y valores	**Código de Conducta Empresarial de Nestlé**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/codigo-conducta-empresarial-nestle.pdf
RRHH	**Política de Recursos Humanos de Nestlé**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-de-recursos-humanos-nestle.pdf
RRHH	**Política de Personas del Grupo Nestlé**	Grupo Nestlé	Uso interno
RRHH	**Maternity Protection Policy**	Grupo Nestlé	https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/people/nestle-policy-maternity-protection.pdf
RRHH	**Política sobre Condiciones de Trabajo y Empleo**	Grupo Nestlé	Uso interno
RRHH	**Política de Nestlé en Seguridad y Salud Laboral**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-nestle-seguridad-y-salud-laborales.pdf
Sostenibilidad ambiental	**Política de Nestlé en Sostenibilidad Medioambiental**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2013-policy-on-env-sustainability.pdf
Compliance - Anticorrupción	**Guidance on Nestlé's Commitment against Bribery and Corruption**	Grupo Nestlé	(Anexo del Código de Conducta Empresarial). Disponibe en inglés: https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_en.pdf
	Política de Nestlé sobre la interacción transparente con las autoridades y organizaciones	Grupo Nestlé	Uso interno
Compliance - Anticorrupción	**Directrices sobre ofrecimiento / aceptación de Regalos**	Nestlé España	Uso interno
Protección de datos personales	**Política y Estándar de Privacidad de Nestlé**	Grupo Nestlé	Uso interno
Protección de la información y datos personales	**Política de Seguridad de Nestlé para usuarios finales**	Grupo Nestlé	Uso interno
Compliance - Antitrust	**Política de Competencia del Grupo Nestlé**	Grupo Nestlé	Uso interno
Varios (relación con terceros)	**Estandar de Suministro Responsable**	Grupo Nestlé	https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/Documents/publicaciones/estandar-suministro-responsable-nestle.pdf

D. Información sobre cuestiones ambientales

El presente apartado recoge información sobre cuestiones medioambientales materiales de Nestlé Global Services.

i. Gestión ambiental

Todos los centros de trabajo de Nestlé en España, entre ellos Nestlé Global Services, cuentan con la certificación emitida por Bureau Veritas por la que se acredita que el Sistema de Gestión Ambiental ha sido auditado y es conforme con los requisitos de la norma ISO 14001.

Se detalla a continuación el detalle del ***Informe de Auditoría de Certificación*** del estándar ISO 14001 realizada en 2019 así como su estado actual, tras la ejecución de las medidas sugeridas por el verificador independiente:

	Fecha fin de auditoría	Estado actual
Oficina Central Nestlé España, S.A. y Oficinas de Nestlé Global Services	21-04-2019	Cerrada

ii. Uso sostenible de los recursos

Se detallan a continuación los datos de consumo de energía del campus Nestlé en 2019, en el que está ubicado Nestlé Global Services junto con las oficinas centrales de Nestlé España, S.A. En adelante, el "**Campus**".

El control de los consumos, en función de la ocupación de los edificios, permite detectar cualquier desviación en los mismos.

La electricidad comprada proviene 100% de fuentes renovables y cuenta con garantía de origen acreditada a través de un certificado que es emitido por la compañía comercializadora a mediados de año.

Consumo de energía		
Agua	25.485	m^3
Gas		
Gas servicio	12.890	m^3
Gas climatización	126.073	m^3
Ocupación media	1.147	personas
Otros consumos		
Electricidad (100% origen renovable)	4.633,13	Mwh

iii. Compromisos en pláticos

Nestlé Global Services como parte integrante del Campus, en el que también se encuentran las oficinas centrales de Nestlé España, S.A., se suma a los compromisos en plásticos asumidos por el Grupo Nestlé, habiendo logrado en 2019 los siguientes hitos:

a) Eliminación de plásticos de un solo uso

- Se han eliminado los vasos de un solo uso en las máquinas *vending* distribuidas por el Campus. En consecuencia, cada colaborador utiliza su propia taza, contribuyendo de esta forma a la reducción de residuos plásticos.
- Se han eliminado las bolsas de plástico de un solo uso en el supermercado (Nestlé *Market*) que se encuentra ubicado en el mismo Campus.
- Se han eliminado los plásticos de un solo uso en el comedor del Campus.

b) Recogida selectiva de botellas de PET

"Las botellas de PET usadas son un recurso y no un residuo", este es el mensaje de concienciación de la campaña de recogida selectiva de botellas de PET en las oficinas de la Compañía. A estos efectos, se dispone de varios contenedores de recogida selectiva en cada planta de las oficinas del Campus para su reciclaje.

c) Plan de comunicación

Se ha puesto en marcha una campaña emitida a través de las pantallas distribuidas por el Campus con mensajes sobre sostenibilidad, bajo el lema "Tenemos que hacer más", en la que se incentiva al desarrollo de iniciativas tendentes a promover la sostenibilidad y el reciclaje.

E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

100% de los empleados/as cubiertos por convenio colectivo

- **675** empleados/as[7]
- **1** convenio colectivo
- Medidas para fomentar la conciliación laboral y personal
- **96,95%** de los contratos totales son contratos indefinidos
- **19.827** horas de formación al personal

i. Número total y distribución de empleados/as

Total empleados/as de Nestlé Global Services, S.A. en 2019	
Hombres	Mujeres
402	273

a) Categorización por clasificación profesional

	Hombres	Mujeres
Dirección	6	1
Empleados/as	402	272

b) Categorización por edad

	Hombres	Mujeres
18-35 años	174	162
36-50 años	216	99
Más de 50 años	12	12

c) Clasificación por modalidades de contrato de trabajo

	Contrato indefinido	Contrato temporal
Hombres	392	10
Mujeres	263	10

[7] El número de empleados/as detallado en este apartado se corresponde con el número de personas empleadas por Nestlé Global Services a fecha 31 de diciembre de 2019, sin atender a su grado de ocupación en la Compañía.

	Contrato indefinido	Contrato temporal
18-35 años	316	20
36-50 años	315	0
Más de 50 años	24	0

	Contrato indefinido	Contrato temporal
Dirección	7	0
Empleados/as	654	20

A fecha 31 de diciembre de 2019, el volumen de empleados/as contratados a jornada parcial era de 0%.

ii. Remuneraciones medias[8] desagregadas por categoría profesional, sexo y edad

Categoría[9]	Edad	Hombres	Mujeres
Mandos	18-35	N/A	N/A
	36-50	107.679	104.893
	Más de 50	N/A	N/A
Empleados/as	18-35	49.078	48.132
	36-50	64.211	59.694
	Más de 50	73.685	62.194

La muestra de mandos "mayor de 50" se desestima por no ser estadísticamente representativa (1 empleado).

[8] El importe, en euros, se corresponde con el promedio de los salarios al 100%.

[9] Excluidos consejeros y directivos. Esta información se incluye en otro subapartado del Informe.

iii. Brecha salarial en puestos de trabajo iguales

Categoría profesional[10]	Edad	Brecha salarial[11]
Mandos	18-35 años	N/A
	36-50 años	–12%
	Más de 50 años	N/A
Empleados/as	18 a 35 años	–2%
	36-50 años	–4%
	Más de 50 años	–14%

iv. Remuneración media[12] de consejeros y directivos desagregada por sexo[13]

Hombres	Mujeres
N/A	N/A

La muestra "directivos" se desestima por no ser estadísticamente representativa (1 empleado en uno de los grupos).

v. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante el año 2019, se produjeron en Nestlé Global Services seis despidos, de los cuales cuatro fueron hombres y dos mujeres.

Desde una perspectiva de edad, los despidos a mayores de 40 años han supuesto el 0,36% del porcentaje de la plantilla total, mientras que el resto porcentual se corresponde con despidos a personal menor de 40 años.

[10] Excluidas las personas que ocupan el cargo de consejero y directivo.

[11] Brecha Salarial de género: diferencia entre la mediana salarial de las mujeres comparada con la mediana salarial de los hombres, tomando como base 100 esta última. (Brecha negativa = % en que la mediana salarial de las mujeres es inferior a la mediana salarial de los hombres; brecha positiva = % en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la mediana salarial de los hombres).

[12] El importe, en euros, se corresponde con la mediana de las remuneraciones percibidas.

[13] Incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

vi. Empleados/as con discapacidad

Nestlé Global Services cumple con la normativa de cubrir el 2% de su plantilla con personas discapacitadas tanto con contratación directa como con medidas alternativas.

Nestlé Global Services dispone de las medidas necesarias para garantizar que los empleados/as con discapacidad pueden acceder a su puesto de trabajo y desarrollar correctamente su actividad profesional.

vii. Organización del tiempo de trabajo

Nestlé Global Services dispone de ***jornadas partidas y jornadas a turnos***. Las horas laborables anuales se distribuyen de la siguiente forma:

Jornada laboral anual	
Jornada partida	1.776 horas
Jornada continua	1.720,30 horas

viii. Ratio de absentismo

Se detalla a continuación la ratio de absentismo en Nestlé Global Services en 2019, en la que se atiende a ausencias por enfermedad, accidentes laborales y licencias[14].

Ratio de absentismo (en %[15])	
Hombres	**Mujeres**
0,73	1,09

[14] Quedan excluidos los permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

[15] Respecto de las horas teóricas previstas en convenio.

ix. Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral

En su propósito de ***mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable***, Nestlé Global Services dispone de políticas, procedimientos, directrices y best practices específicas en materia sociolaboral que velan por el bienestar personal de sus trabajadores/as, fomentando la conciliación de su vida profesional y personal o familiar y preservando que no sean molestados/as fuera de los horarios de trabajo.

a) Flexibilidad horaria y espacial

Todo el personal de Nestlé Global Services con horario partido y flexible disfruta de un horario laboral con ***flexibilidad en la hora de entrada*** (de 7:30 h a 10:00 h) y de ***salida*** (de 16:00 h a 19:00 h), así como en el ***momento de la comida*** (de 12:00 h a 15:00 h), con un mínimo de 30 minutos para el descanso de la comida, que les permite ajustar su jornada laboral a fin de conciliar su vida profesional y personal.

Adicionalmente, los/as trabajadores/as de Nestlé Global Services pueden realizar ***salidas dentro de su horario laboral***, y siempre que la organización del trabajo lo permita, para atender temas personales, recuperando las horas utilizadas a lo largo del año.

b) Gestión del tiempo

A fin de promover un cumplimiento del horario flexible de entrada y salida, existen directrices para que las ***reuniones se realicen dentro de los límites de presencia obligada***, entre el inicio (10:00 h) y el fin (16:00 h) de la jornada laboral establecida por cada centro de trabajo, salvo en casos excepcionales o por acuerdo de las personas convocadas.

Las personas de la Compañía que ejercen como *People Managers* disponen de una mayor autonomía para gestionar casos puntuales de flexibilidad en la jornada de sus equipos, allí donde el trabajo lo permite (p. e. teletrabajo, flexibilización puntual del horario habitual por algún motivo, realización de videconferencias, etc.).

c) Permisos por nacimiento

En 2019, Nestlé Global Services incrementa el permiso legal de 16 semanas por nacimiento hasta 17 semanas de permiso, siendo la 17ª un permiso retribuido a cargo de la empresa.

d) Otras medidas

Además de las anteriores, Nestlé Global Services ofrece a sus trabajadores/as otras medidas de conciliación y desconexión laboral adecuadas a las circunstancias personales y profesionales de sus trabajadores/as, que se incluyen en los convenios laborales aplicables en los distintos centros de trabajo. Entre otras, se destaca la posibilidad de disfrutar de ***vacaciones fraccionadas*** o de ***días de permiso a cuenta de horas***, la de ***compaginar las últimas semanas de la baja maternal con la jornada a tiempo parcial*** o de ***acumular las horas de lactancia***, o la de ***solicitar adaptaciones y reducciones de jornada*** adecuadas a las circunstancias de cada trabajador/a.

x. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El compromiso de Nestlé con la salud y el bienestar de sus empleados/as viene de lejos. La realización de chequeos médicos periódicos, la promoción de estilos de vida saludable y las actividades de prevención cardiovascular se vienen desarrollando en Nestlé desde los años

ochenta. A estos, en los últimos años se han añadido programas dirigidos a la detección precoz del cáncer –como el de cuello de útero y mama, próstata, o colon–, o campañas de prevención del glaucoma.

Para seguir avanzando, con la ambición de coordinar las diferentes iniciativas bajo un único paraguas se ha creado el programa "***Nestlé y Tu Salud***", que cubre dos grandes ejes de trabajo, por un lado, la prevención de la enfermedad y, por otro, la promoción de hábitos saludables.

Se detalla a continuación el número de accidentes con baja, así como los índices de frecuencia y de gravedad:

Accidentes con baja[16]	
Hombres	**Mujeres**
2	2

Índice de frecuencia[17]	
Hombres	**Mujeres**
0	0

Índice de gravedad[18]	
Hombres	**Mujeres**
0	0

En el ejercicio 2019 no se han declarado en Nestlé Global Services Spain, S.L enfermedades profesionales.

[16] No se incluyen accidentes *in itinere*. Calculado sobre el promedio de empleados/as de Nestlé Global Services, S.A. en 2019.

[17] El índice de frecuencia relaciona el número de accidentes registrados y el número total de horas trabajadas. Se calcula por la expresión (número total de accidentes x 1.000.000) / número total de horas trabajadas.

[18] El índice de gravedad relaciona el número de jornadas totales perdidas por accidentes (incluidas aquellas jornadas correspondientes al periodo de análisis, pero cuya baja se produjo en periodos anteriores) durante un periodo de tiempo y el total de horas trabajadas durante dicho periodo. Se calcula por la expresión (número de jornadas perdidas por accidentes x 1.000) / número total de horas trabajadas.

xi. Organización del diálogo social

Nestlé Global Services cuenta con 1 Comité de Empresa, que representa a todos los trabajadores de la Compañía, y cuya composición actual es de 13 miembros de CSIF.

Asimismo, con el objetivo de afianzar la cultura del diálogo social, la ***Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé***[19] proporciona un marco de referencia para las relaciones colectivas con los sindicatos y otros representantes de los trabajadores con base en el capítulo de "Derechos humanos y prácticas laborales" de los ***Principios Corporativos Empresariales de Nestlé***[20] y en la ***Política de Recursos Humanos de Nestlé***[21].

De forma paralela, Nestlé promueve el diálogo colectivo interno para asegurarse de que se establece una ***comunicación directa y frecuente*** en el lugar de trabajo entre la dirección y los empleados/as, tanto si están afiliados/as a sindicatos o no, de modo que se puedan discutir asuntos de interés común para ayudar a que los empleados/as adquieran una comprensión completa de las actividades y de los objetivos del negocio[22].

xii. Convenios colectivos

Todos/as los/as trabajadores/as de Nestlé Global Services están cubiertos por convenio colectivo, que regula materias relativas a:

- organización del trabajo;
- sistema de clasificación profesional;
- promociones;
- vacantes;
- formación profesional;

[19] Disponible la versión vigente, aprobada en 2010, en https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-de-relaciones-de-trabajo-nestle.pdf

[20] Disponible la versión vigente, aprobada en 2010, en https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/principios-corporativos-empresariales-de-nestle.pdf

[21] Disponible la versión vigente, aprobada en 2012, en https://www.nestle.com/asset-library/Documents/Library/Documents/People/HR_POLICY_ES_PDF.pdf

[22] Apartado 7 de la Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé: https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-de-relaciones-de-trabajo-nestle.pdf

- política salarial (devengo salarial, distribución del sarlario anual, retribución variable, pluses, gastos, etc.);
- jornada laboral (distribución, vacaciones, licencias);
- conciliación de vida personal y profesional (permisos por nacimiento, permisos personales, excedencias);
- prestaciones sociales;
- plan de compensación personal;
- actividades culturales, recreativas y deportivas; y
- seguros.

xiii. Formación

Nestlé Global Services está comprometida con la ***formación continua de sus empleados/as***. Desde su incorporación a la Compañía, cuando se les asigna un ***programa de onboarding*** con un estricto seguimiento, los empleados/as de Nestlé Global Services gozan de una amplia gama de posibilidades de formación. Además de disponer de un ***catálogo de formación (presencial y on-line)*** validado anualmente por una comisión interdisciplinar que incluye a los representantes de los trabajadores, se dispone de ***itinerarios formativos en función del rol*** que el empleado/a desarrolla en la Compañía.

Además, Nestlé Global Services tiene instaurados varios ***pilares de formación*** (Pilar de Education & Training), promovidos desde Nestlé Global Services, que ligan el ***desarrollo del talento a la formación a través de matrices de competencias***. De este modo, cada puesto

de trabajo está definido por unas competencias, con un nivel de desarrollo establecido para cada una de ellas. Cada trabajador/a hace una autoevaluación de sus competencias, detecta sus "*gaps*" respecto al puesto de trabajo de interés, y establece su plan de desarrollo.

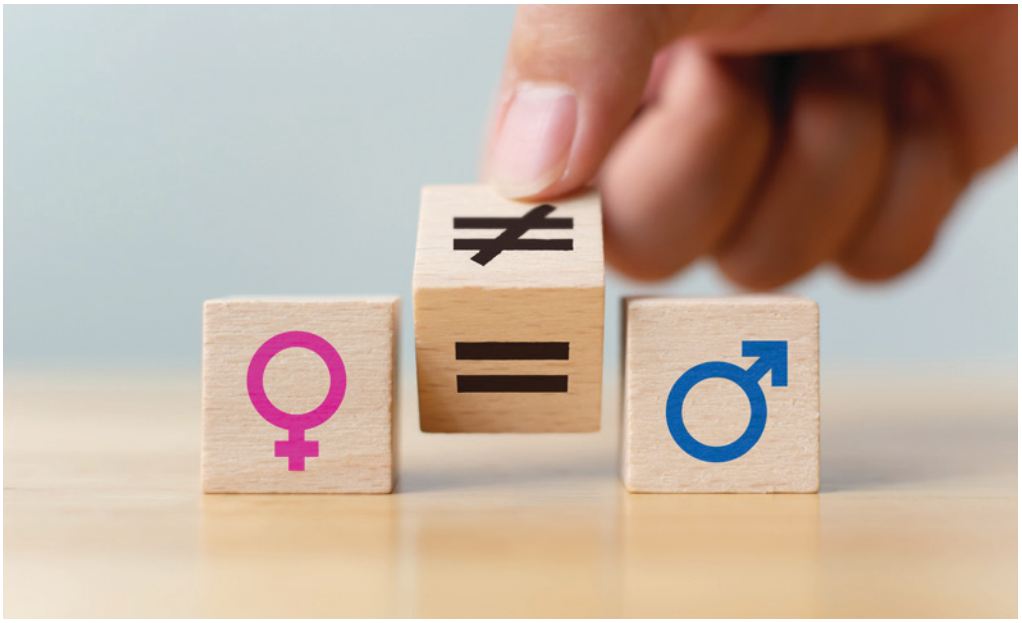
Nestlé impulsa el concepto que ***cada empleado/a es el dueño/a de su desarrollo***, dándoles soporte en el progreso de su carrera profesional de la mano de su *People Manager*, en primera instancia, o de su HR *Business Partner*, con quien comparte sus aspiraciones futuras.

Se detallan a continuación las ***horas destinadas a formación*** por parte de los empleados/as de Nestlé Global Services, desagregadas por categorías profesionales:

Categoría	Horas de formación
Dirección	0
Empleados/as	19.827
Equipos de ventas	N/A
Obreros/as	N/A
TOTAL	**19.827**

xiv. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación

Desde su fundación, el Grupo Nestlé ha estado comprometido con la integración de la ***igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización***, siendo un fiel defensor del respeto por las diversas culturas y tradiciones, y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo, edad y/o orientación sexual.



Este compromiso se refleja en las políticas de alto nivel y específicas de Nestlé, desde sus ***Principios Corporativos***[23] hasta su ***Código de Conducta Empresarial***[24] o la ***Política de Recursos Humanos***[25].

Nestlé Global Services constituyó en febrero de 2019 su Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es garantizar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, defender el respeto por las diversas culturas y tradiciones, y promover la no discriminación por razón de nacionalidad, religión, raza, sexo, edad, orientación sexual o discapacidad.

En julio de 2019 Nestlé Global Services firmó con los representantes de los trabajadores su primer Plan de Igualdad.

Este Plan, que se revisa anualmente por la ***Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión*** de la Compañía, incluye las medidas implementadas por Nestlé Global Services y sobre las que se trabaja de forma contínua para seguir garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación, de conformidad con los principios y valores de Nestlé. Se detallan a continuación, divididas por áreas de actuación:

Medida	Objetivos	Plan de acción
Proceso de selección y contratación de personal	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección del personal de Nestlé Global Services	**1.** Seguir impulsando la política actual de utilizar procedimientos y políticas objetivas en los procesos de selección, basados en los principios de mérito y capacidad, así como adecuación de la persona al puesto con ausencia de discriminación. **2.** Analizar el contenido de las nuevas ofertas de trabajo que surjan hasta final de año, para identificar sesgos por género más allá del lenguaje utilizado. **3.** Recordar a Selección y Reclutamiento que las empresas proveedoras de tales servicios deben conocer y cumplir los principios que nuestra compañía aplica en esta materia. **4.** Formación específica en "*Unconscious Bias*" para las personas que participan en el proceso de selección (*Hiring Managers, Recruitment* y HRBP). **5.** Contratar en igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones al sexo menos representado en el área del puesto vacante. **6.** Utilizar una *checklist* objetiva de *skills* y conocimientos necesarios para el puesto con el objetivo de disminuir el componente subjetivo de la decisión.
Clasificación profesional	Impulsar el crecimiento profesional de todas las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a cada puesto de trabajo. Para las posiciones de liderazgo a partir de niveles F1+, en los Planes de sucesión se requiere como sucesores al menos una mujer o un hombre salvo que se justifique la imposibilidad para los perfiles establecidos.	**1.** Continuar impulsando los procesos de selección basados en los principios de mérito y capacidad, así como adecuación de la persona al puesto con ausencia de discriminación. **2.** Contratar en igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones al sexo menos representado en el área del puesto vacante. **3.** Incluir mujeres en posiciones de *leadership* en programas de *mentoring*. **4.** Identificar acciones y KPI concretos de mejora en las áreas donde la desigualdad sea más notoria.

[23] Principio 5 "Liderazgo y responsabilidad personal": https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/principios-corporativos-empresariales-de-nestle.pdf

[24] Artículo 12 "Discriminación y Acoso": https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/codigo-conducta-empresarial-nestle.pdf

[25] Páginas 2 a 5: https://www.nestle.com/asset-library/Documents/Library/Documents/People/HR_POLICY_ES_PDF.pdf

Medida	Objetivos	Plan de acción
Promoción y desarrollo profesional	Pormocionar en función de las capacidades profesionales y de las características personales exigidas para los puestos concretos a cubrir, independientemente del sexo. Comunicar y publicar las vacantes y no incluir expresiones que supongan discriminación por sexos. Publicar en *Success Factors* las vacantes internas, para garantizar la igualdad de oportunidades, y que cualquier persona que lo desee pueda optar a dicha vacante.	**1.** Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en el empleo de un proceso objetivo de promoción, que no dé lugar a discriminaciones directas o indirectas. Continuamos potenciando la participación de candidatas femeninas en los procesos internos de vacantes, especialmente para las posiciones de liderazgo. **2.** Promocionar en igualdad de condiciones de idoneidad a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante. Para evaluar de forma objetiva la idoneidad de las personas candidatas a la promoción, se utilizarán los *checklists* especificando las capacidades y conocimientos necesarios para el puesto para todas las promociones y se usará de forma sistemática. **3.** Comunicar/publicar las vacantes que se produzcan. **4.** Asegurar que el talento existente está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones, mediante planes de desarrollo y seguimiento. **5.** Formar sobre "*Unconscious Bias*" a las personas que deciden las promociones (*managers*).
Formación	• Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de formación. • Mejorar la empleabilidad, polivalencia y expectativas profesionales al objeto de obtener un impacto positivo en las personas y en la evolución de la empresa.	• Garantizar el conocimiento de las acciones formativas a toda plantilla. • Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias por cuidado de menores o personas a cargo. • Expresar horas de formación media por persona.
Condiciones de trabajo y retribuciones: Auditoría salarial	Continuar aplicando una política salarial y de beneficios sociales que garantice el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.	**1.** Llevar a cabo una auditoría salarial y, en función de los resultados, definir nuevas acciones para eliminar las diferencias que surjan. **2.** Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas. **3.** Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.
Ejercicio corresponsable de la vida laboral y profesional	• Favorecer y potenciar el ejercicio igualitario de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla. • Fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujer tras el nacimiento.	• Informar de los derechos de conciliación y hacerlos accesibles a toda la plantilla. • Informar de cualquier cambio legislativo en materia de permisos por nacimiento y cuidado del lactante. • Revisar la información contenida en "me@Nestle" para adaptar el lenguaje a la legislación vigente. • Facilitar información y soporte precisos cuando una persona comunica a recursos humanos un futuro nacimiento. • Realizar campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. • Promover la igualdad en las imágenes de la documentación sobre maternidad y paternidad.

Medida	Objetivos	Plan de acción
Infrarrepresentación femenina	Revisar periódicamente quiénes integran los referidos comités para tener presente la paridad entre hombres y mujeres.	Dar seguimiento en este sentido a las instrucciones de la central en Suiza.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	• Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia. • Hacer efectiva la prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la aplicación del protocolo correspondiente.	• Ratificar el protocolo de actuación para situaciones de discriminación o acoso. • Seguimiento del número de casos de acoso sexual y por razón de sexo, diferenciando mujeres y hombres. • Elaboración de campañas de sensibilización e información en las definiciones y formas del acoso sexual y por razón de sexo.

XV. Protección social

Los empleados/as de Nestlé Global Services pueden incorporarse voluntariamente al ***Plan de Pensiones*** promovido por Nestlé, en el que la Compañía aporta tres euros por cada euro aportado por cada empleado/a que se incorpore al Plan, con una garantía mínima de rentabilidad. El Plan incluye, además, un seguro de vida e invalidez.

En 2019, este Plan supuso un ***coste anual*** para la Compañía de 786.987 euros.

El Plan de Pensiones del Grupo Nestlé ha sido ***reconocido tres años consecutivos*** por la comunidad financiera española[26], por su ***alta rentabilidad*** a nivel estatal.

XVI. Resultados de la aplicación de las políticas y otras medidas de diligencia debida

Gracias a la implantación y/o a las mejoras realizadas en las políticas y procedimientos existentes en materia sociolaboral, Nestlé Global Services mantiene un nivel satisfactorio en aspectos ***de recursos humanos, prevención de riesgos laborales e integridad empresarial, entre otros***.

26

F. Información sobre el respeto de los derechos humanos

- **Libertad** de asociación y derecho de negociación colectiva garantizados
- **Tolerancia cero** hacia conductas de discriminación
- Sistemas de reporte de incumplimientos de **normas internas**

0 riesgos destacables en Nestlé Global Services

i. Formación

Como muestra de la preocupación de Nestlé sobre estas cuestiones, y en su compromiso de preservar los derechos humanos de empleados/as y *stakeholders* en todo momento, la Compañía mantiene su nivel de vigilancia analizando los riesgos e incorporando módulos de ***formación interna*** actualizados con cursos relativos a estas cuestiones, de modo que todos los empleados/as sean conocedores/as de los riesgos sectoriales y de mayor impacto identificados a nivel global, y del comportamiento que se espera de ellos/as y de los terceros que trabajan para Nestlé, incluidos los de Nestlé Global Services.

A tal respecto, en 2019 se incorporó al listado de *e-learnings* obligatorios de todos los empleados/as un curso de formación específico sobre derechos humanos.

ii. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

a) Respecto de los empleados/as de Nestlé Global Services

Nestlé Global Services apuesta por un ***entorno de trabajo diverso y respetuoso***, en el que no solo promueve la igualdad de género, sino también la diversidad cultural, contando en 2019 con empleados/as de 57 nacionalidades distintas.

Así, tal y como establece el ***Código de Conducta Empresarial de Nestlé***[27], Nestlé respeta la ***dignidad personal, la privacidad y los derechos personales*** de cada empleado/a y está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de situaciones de discriminación o acoso. Este principio es una muestra clara del nivel de ***tolerancia cero*** que Nestlé adopta ante cualquier discriminación de un empleado/a a un compañero/a o a terceros por su origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, o ante cualquier conducta de acoso verbal o físico basada en estas cuestiones o por cualquier otro motivo.

Nestlé Global Services vela por el correcto cumplimiento de la legislación laboral vigente en todo momento, adecuando sus convenios y normas internas a las exigencias normativas y, en una gran variedad de supuestos, reforzando los requisitos exigibles a fin de procurar el ***bienestar de sus empleados/as*** –a través de medidas de flexibilidad y conciliación, licencias y permisos más amplios, etc.)[28].

En cumplimiento de la legislación española y de las normas internas de Nestlé, ***la Compañía no emplea a menores de 16 años*** y muestra tolerancia cero ante cualquier forma de explotación infantil.

[27] Artículo 12: https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_sp.pdf

[28] Estas medidas son las detalladas en el apartado "Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral" de este Informe.

Nestlé Global Services respeta cualquier acción relacionada con la ***libre sindicación y el derecho de sus empleados/as a la negociación colectiva***, de conformidad con la legislación aplicable[29] y con lo previsto en los ***Principios Corporativos de Nestlé***[30], alineados con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Con la finalidad de que cualquier persona de Nestlé o ajena a ella pueda reportar la sospecha o la infracción de los principios y valores de Nestlé –entre los que se incluyen aspectos relacionados con la protección de derechos humanos– todas las empresas del Grupo Nestlé tienen habilitados ***sistemas de reportes de incidencias de Compliance***[31]. De este modo, Nestlé puede disponer de información actualizada sobre los riesgos a los que, por el sector en el que opera, puede enfrentarse, y adoptar rápidamente las medidas necesarias para mitigarlos[32]. A este respecto, se pone de manifiesto que, de las comunicaciones recibidas a través de los canales de denuncia habilitados en 2019, no se ha identificado en Nestlé España ningún supuesto relacionado con la eventual vulneración de derechos humanos.

b) Respecto de terceros que se vinculan con Nestlé España

Nestlé trabaja con expertos para ***identificar y subsanar situaciones de riesgo*** entre sus proveedores relacionadas con los ***derechos humanos y laborales***, así como para ***erradicar el trabajo infantil***.

[29] Artículos 7, 22 y 37 de la Constitución Española; artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[30] https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/principios-corporativos-empresariales-de-nestle.pdf

[31] https://empresa.nestle.es/es/sobre-nestle/principios-corporativos-empresariales-nestle/cuentanos-tus-quejas

[32] Más información en el apartado "Medidas adoptadas para luchas contra el soborno y la corrupción" de este Informe.

G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

0 denuncias por temas de corrupción o blanqueo en Nestlé Global Services

- Miembro de *Global Compact* de Naciones Unidas
- Directrices específicas contra el soborno y la corrupción anexas al **Código de Conducta Empresarial**
- Política de regalos
- **Controles financieros** en los sistemas de liquidación de gastos y pago/cobro de facturas
- Auditorías internas sobre aspectos de **Integridad**
- Campañas de comunicación y sensibilización específicas
- **Plan de formación** presencial y *on-line* sobre temas de corrupción y soborno

Medidas adoptadas para luchar contra el soborno y la corrupción

a) Políticas

En su lucha contra la corrupción y el soborno, todas las compañías del Grupo Nestlé deben atender a lo previsto en el ***Código de Conducta Empresarial de Nestlé***[33], que recoge, de forma expresa, el nivel de ***tolerancia cero*** de Nestlé ante cualquier clase de soborno o corrupción.

[33] Disponible en https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_sp.pdf

Este Código se ve reforzado con las ***Directrices sobre el compromiso de Nestlé contra el soborno y la corrupción*** (anexas al Código) en las que se incluye información detallada sobre qué puede ser entendido como una práctica corrupta, así como prohibiciones y limitaciones en relación con la entrega y/o aceptación de regalos y hospitalidades a/de terceros.

El Grupo Nestlé dispone, además, de una política específica que establece, a modo de principios esenciales, el comportamiento que espera de su personal en su interacción con funcionarios públicos[34].

Adicionalmente, Nestlé Global Services cuenta con una ***Política de Regalos de Nestlé***, creada a nivel local, en la que, sin contravenir lo dispuesto en el Código de Conducta Empresarial y su Anexo, se prevén indicaciones específicas para los empleados/as de Nestlé España.

b) Procedimientos y controles

A fin de poder aplicar correctamente sus políticas internas, Nestlé Global Services dispone de una serie de ***procedimientos y controles*** con el claro objeto de detectar y minorar al máximo los riesgos asociados con la corrupción y el soborno, entre los que se destacan los procedimientos para la ***liquidación, aprobación y revisión de gastos corporativos***, la ***verificación de los datos identificativos y bancarios*** facilitados por los socios de negocio de Nestlé, la ***ausencia de cobros y pagos en efectivo***, los ***sistemas de gestión financiera, la segregación de funciones para la toma de decisiones***, el ***seguimiento y control de los pagos y cobros realizados*** y las ***auditorías programadas*** sobre los procedimientos existentes o las realizadas en caso de detectarse no conformidades que puedan elevar los riesgos identificados.

[34] "Política de Nestlé sobre la interacción transparente con las autoridades y organizaciones", de uso interno en Nestlé.

En cumplimiento de la legislación española, y como parte integrante del Modelo de *Compliance* del Grupo Nestlé, se realizan ***análisis y evaluación de riesgos penales para Nestlé en España***, entre los que se incluyen los relacionados con la corrupción en los negocios, el cohecho, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales. La revisión periódica de estos riesgos permite a Nestlé conocer qué actividades y personas de Nestlé pueden verse más afectadas por las conductas analizadas, lo cual permite reforzar o adecuar los controles existentes a fin de reducir al máximo la probabilidad de comisión de los riesgos penales identificados.

c) Comunicación, sensibilización y formación

Durante 2019 se reforzaron las comunicaciones internas realizadas por la máxima dirección sobre *Compliance* y, concretamente, sobre temas relacionados con la corrupción y el soborno, a través de correos emitidos por el *Compliance Manager* de Nestlé España, circulares internas, mensajes en redes sociales internas, etc.

Nestlé Global Services cuenta con un ***Plan de Acogida***, en el que se incluyen ***materiales formativos on-line*** sobre el Código de Conducta Empresarial y las Directrices sobre el compromiso de Nestlé contra el soborno y la corrupción, entre otros aspectos de *Compliance* (defensa de la competencia, protección de datos y seguridad informática, etc.) y con jornadas de ***formación presencial (Welcome Sessions)*** donde, entre otras cuestiones, se abordan de forma explícita los artículos del Código de Conducta Empresarial sobre corrupción y soborno, conflicto de intereses, así como sobre el contenido de las citadas Directrices y de la Política de Regalos de Nestlé.

Asimismo, se comunica y asesora periódicamente y de forma adecuada a la Compañía para ***reforzar*** los mensajes de las políticas internas de Nestlé en materia de corrupción.

d) Uso de mecanismos de denuncias de irregularidades

El Código de Conducta Empresarial de Nestlé prevé la obligación de todos los empleados/as de Nestlé de comunicar toda práctica o acción que consideren ilegal o contraria a las normas internas de Nestlé, incluidas aquellas que puedan ser entendidas como actos de corrupción o soborno, ya sea a través de la ***comunicación directa*** a sus respectivos/as *People Managers*, a los/as responsables de las direcciones de Recursos Humanos y/o de Servicios Jurídicos / *Compliance*, o a través de un ***canal de denuncia confidencial*** (o incluso anónimo, si así lo desea el/la denunciante) habilitado por Nestlé (*Integrity Line*).

Asimismo, Nestlé dispone del canal ***Tell Us*** ("**Cuéntanos**"), a disposición de proveedores y otros *stakeholders*, para que puedan plantear las quejas que consideren convenientes, especialmente en relación con el posible incumplimiento de los principios, valores y normas internas de Nestlé.

El *Compliance Manager* de Nestlé España informa regularmente a todos los empleados/as sobre la existencia de estos canales habilitados por Nestlé para la comunicación de incumplimientos, alentándoles a comunicar cualquier riesgo o conducta contraria a los valores y principios de Nestlé. Igualmente, toda la información sobre cómo utilizar dichos canales está disponible en la página inicial de la Intranet de Nestlé, en las salas de reuniones y en la web de Nestlé empresa[35].

Además, Nestlé España se ha dotado de un Reglamento específico[36] que recoge tanto el funcionamiento del canal de denuncias para empleados/as como los derechos de los/as comunicantes y denunciados/as.

[35] https://empresa.nestle.es/es/sobre-nestle/principios-corporativos-empresariales-nestle/cuentanos-tus-quejas

[36] De uso interno.

ii. Evaluación de proveedores

En 2018 Nestlé aprobó el ***Estándar de Aprovisionamiento Responsable***[37], de aplicación directa en todas las sociedades del Grupo, incluida Nestlé Global Services.

Este estándar global se configura como un ***código de conducta para proveedores*** y tiene por objeto describir los requisitos y formas de trabajar que Nestlé aplica en su ***cadena de suministro*** junto a los terceros que forman parte de ella, a fin de ofrecer un ***suministro sostenible a largo plazo*** y reduciendo el impacto en los recursos del planeta[38].

En su compromiso de combatir la corrupción en los mercados en los que opera y garantizar el nivel de integridad de Grupo Nestlé, fuertemente enraizado en sus procesos internos, Nestlé, S.A. inició en 2018 un plan de acción destinado a reforzar sus mecanismos para la selección y homologación –desde una perspectiva de integridad– de proveedores y *business partners* con mayor riesgo (por su actividad o país en el que opera), facilitando a todas sus filiales directrices y otros materiales actualizados en materia de corrupción y soborno.

iii. Auditorías sobre corrupción y soborno

A fin de verificar que las operaciones realizadas por Nestlé Global Services en todo el mundo cumplen con la legislación local aplicable, con los Principios Corporativos Empresariales y con el Código de Conducta Empresarial de Nestlé, Nestlé Global Services, como parte del Grupo Nestlé, se encuentra dentro del ámbito de empresas sujetas al programa de auditorías periódicas realizadas por un auditor externo (CARE) en la que se verifican aspectos relacionados con la ***Integridad***, incluyendo aspectos relativos a conflictos de interés, competencia, corrupción y cumplimiento del deber de informar sobre incumplimientos.

[37] Disponible en https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/estandar-suministro-responsable-nestle.pdf

[38] Más detalle sobre esta norma en el apartado "Información sobre la sociedad"

iv. Riesgos e impactos

Durante el ejercicio social 2019, no se han tramitado contra Nestlé Global Services procedimientos judiciales en materia de corrupción o soborno que afecten a la Compañía. Tampoco existen comunicaciones o investigaciones en curso que hagan pensar en la posible interposición de una acción judicial contra Nestlé Global Services en este sentido.

Nestlé Global Services aplica todos los controles financieros oportunos para velar por la correcta trazabilidad de sus flujos financieros y garantizar la correcta validación interna de proveedores y clientes. No obstante, y dada su actividad profesional, no es sujeto obligado de Ley 10/2010 y su Reglamento de desarrollo en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, por lo que no se han identificado riesgos o impactos relevantes.

v. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante 2019, Nestlé Global Services ha participado activamente en distintas campañas solidarias, acciones sociales y otras iniciativas destinadas a mejorar la sociedad y ayudar a los colectivos más desfavorecidos, así como en distintos proyectos para la investigación dentro de los distintos sectores en los que opera, realizando aportaciones por valor de **79.018,30 euros**. Asimismo, las aportaciones a agrupaciones sectoriales del ámbito de nuevas tecnologías, asciende a un total de 1.847,16 euros.

H. Información sobre la sociedad

i. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

a) Compromisos globales del Grupo Nestlé

Como en años anteriores, Nestlé reafirma su compromiso con el Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas. Como miembro fundador del ***Global Compact LEAD*** de Naciones Unidas, Nestlé reconoce la importancia de esta plataforma para liderar la sostenibilidad empresarial y el compromiso global respecto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En 2019, Nestlé también se ha comprometido a alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050.

b) Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

En cuanto al impacto de la actividad de Nestlé Global Services en el empleo, Nestlé lanzó en 2014 a nivel global la "***Global Youth Initiative: Nestlé needs YOUth***", con el propósito de impulsar el empleo y la formación entre los más jóvenes, y desde su lanzamiento hasta 2019, 2.998 jóvenes menores de 30 años se han beneficiado de esta iniciativa en España.

En 2019, ***22 menores de 30 años participaron en Nestlé Global Services en este programa***.

Igualmente, con la finalidad de ayudar a los jóvenes a desarrollar su experiencia laboral, Nestlé Global Services, a través de la ***Alliance for YOUth (A4Y)***, desarrolla desde 2018 una colaboración con la ***Fundación Junior Achievement***, por la que trabajadores voluntarios de Nestlé ejercen de asesores y mentores de estudiantes en diversos centros educativos.

ii. Información fiscal

a) Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados

La información correspondiente a los beneficios obtenidos por Nestlé Global Services es la siguiente:

País	Cifra de negocios (miles de €)	Resultado contable antes de impuestos (miles de €)	Impuestos sobre beneficios (miles de €)	Resultado del ejercicio 2019 (miles de €)
España	70.307	4.968	1.254	3.714

Los pagos a cuenta realizados durante 2019 correspondiente a ***Impuestos sobre Beneficios*** (miles de euros) son los siguientes:

Pago a cuenta	Importe (miles de €)
1r pago a cuenta 2019	243
2º pago a cuenta 2019	975
3r pago a cuenta 2019	-
TOTAL	**1.218**

Durante el ejercicio 2019, la Sociedad también ha realizado el pago de la liquidación del Modelo 200 de 2018, por un importe de 552 miles de euros.

b) Subvenciones públicas recibidas

En 2019, Nestlé Global Services no ha recibido subvenciones públicas.

I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de *reporting* GRI orientativo
Información general			
Descripción del modelo de negocio	A. Modelo de negocio / ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.	✔	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✔	GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	C. Principios y valores de Nestlé	✔	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	A. Modelo de negocio / ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.	✔	GRI 102-15
Gestión de riesgos	Pág. 62 del Annual Review 2019: https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/2019-annual-review-en.pdf		
Marco de *reporting* utilizado	Finalidad y alcance	✔	GRI 102-54
Análisis de materialidad	A. Materialidad / ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.	✔	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión	D. Información sobre cuestiones ambientales	✔	GRI 103
Información general detallada			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad	D. Información sobre cuestiones ambientales / i. Gestión ambiental	✔	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		✔	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		✔	GRI 103
Aplicación del principio de precaución		✔	GRI 103
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		✔	GRI 103
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	No material		
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	D. Información sobre cuestiones ambientales / iii. Compromiso en plásticos	✔	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de *reporting* GRI orientativo
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	D. Información sobre cuestiones ambientales / ii. Uso sostenible de los recursos	✔	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No material		
Consumo, directo e indirecto, de energía	D. Información sobre cuestiones ambientales / ii. Uso sostenible de los recursos	✔	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✔	GRI 302-4
Uso de energías renovables		✔	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero	Pág. 45 del Annual Review 2019: https://www.nestle.com/sites/default/files/2020-03/2019-annual-review-en.pdf		
Medidas para adaptarse del cambio climático			
Metas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero			
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión	C. Principios y valores de Nestlé E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	✔	GRI 103
Empleo			
Número total y distribución de empleados/as por país, sexo, edad y clasificación profesional	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / v. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	✔	GRI 102-8 GRI 405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		✔	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / v. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	✔	GRI 103-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / ii. Remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional, sexo y edad	✔	GRI 405-2
Brecha salarial	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / iii. Brecha salarial en puestos de trabajo iguales	✔	GRI 405-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de *reporting* GRI orientativo
Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / iv. Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo	✔	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / ix. Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral	✔	GRI 103-2
Empleados/as con discapacidad	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / vi. Empleados/as con discapacidad	✔	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / vii. Organización del tiempo de trabajo	✔	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / viii. Ratio de absentismo	✔	GRI 403-9 (2018)
Medidas para facilitar la conciliación	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / ix. Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral	✔	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / x. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	✔	GRI 103-2 GRI 403-4
Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo		✔	GRI 403-9 GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / xi. Organización del diálogo social	✔	GRI 102-43
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / xii. Convenios colectivos	✔	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos		✔	GRI 403-4
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / xiii. Formación	✔	GRI 103-2
Total de horas de formación por categoría profesional		✔	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / vi. Empleados/as con discapacidad	✔	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal / xiv. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación	✔	GRI 103-2
Planes de igualdad		✔	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación		✔	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de *reporting* GRI orientativo
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión	C. Principios y valores de Nestlé	✔	GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	F. Información sobre el respeto de los derechos humanos	✔	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		✔	GRI 103-2 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT		✔	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión	C. Principios y valores de Nestlé	✔	GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	✔	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		✔	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno / v. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	✔	GRI 103-2
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión	C. Principios y valores de Nestlé H. Información sobre la sociedad / i. a) Compromisos globales del Grupo Nestlé	✔	GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	H. Información sobre la sociedad / i. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible / i. b) Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	✔	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		✔	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		✔	GRI 103-2
Las acciones de asociación o patrocinio	G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno / v. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	✔	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de *reporting* GRI orientativo
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	No material		
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
Sistemas de supervisión			
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No material		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas			
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	H. Información sobre la sociedad / ii. Información fiscal / ii. a) Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados	✔	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados		✔	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	H. Información sobre la sociedad / ii. Información fiscal / ii. b) Subvenciones públicas recibidas	✔	GRI 201-4

Nestlé®

Good food, Good life