



Nestlé® Good food, Good life

NESTLÉ EN LA SOCIEDAD

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



EJERCICIO 2022

La información contenida en este Informe se ceñirá a los aspectos propios de Nestlé Global Services Spain, S.L. 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 27 de marzo de 2023. Los datos relativos al ejercicio 2022 presentes en este informe han sido verificados por EY, 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	4
A. Modelo de negocio	5
B. Materialidad	12
C. Principios y valores de Nestlé	13
D. Información sobre cuestiones ambientales	16
E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	23
F. Información sobre el respeto de los derechos humanos	41
G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	45
H. Información sobre la Compañía	50
ANEXO I – Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018	56

Finalidad y alcance



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 Sostenibilidad y en la Memoria Anual, ambos publicados por Nestlé, S.A. (en adelante, también "Nestlé" o el "Grupo Nestlé" o el "Grupo") disponibles en los siguientes enlaces:

Memoria Anual 2022

Informe sobre Creación de Valor Compartido y Sostenibilidad

El presente 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 27 de marzo de 2023, 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 y de los *stakeholders* de Nestlé Global Services, recogiendo distintos aspectos que pueden ser relevantes para todos ellos (en adelante, el "**Informe**"). Para ello, el presente Informe ha sido elaborado atendiendo a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y está estructurado en los apartados que se indican a continuación:

- A.** Modelo de negocio
- B.** Materialidad
- C.** Principios y valores 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 Compañía
 - a) Compromisos del Grupo Nestlé y Nestlé Global Services con el desarrollo sostenible
 - b) Subcontratación y proveedores
 - c) Información fiscal

ANEXO I – Índice de los contenidos requeridos por la Ley 17/2018

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) o locales (a nivel de Nestlé en España) sea preciso incluirlas de forma consolidada.

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

² A efectos del presente Informe, "**Nestlé en España**" significa Nestlé España, S.A., Nestlé Global Services Spain, S.L. y Nestlé Purina PetCare España, S.A.

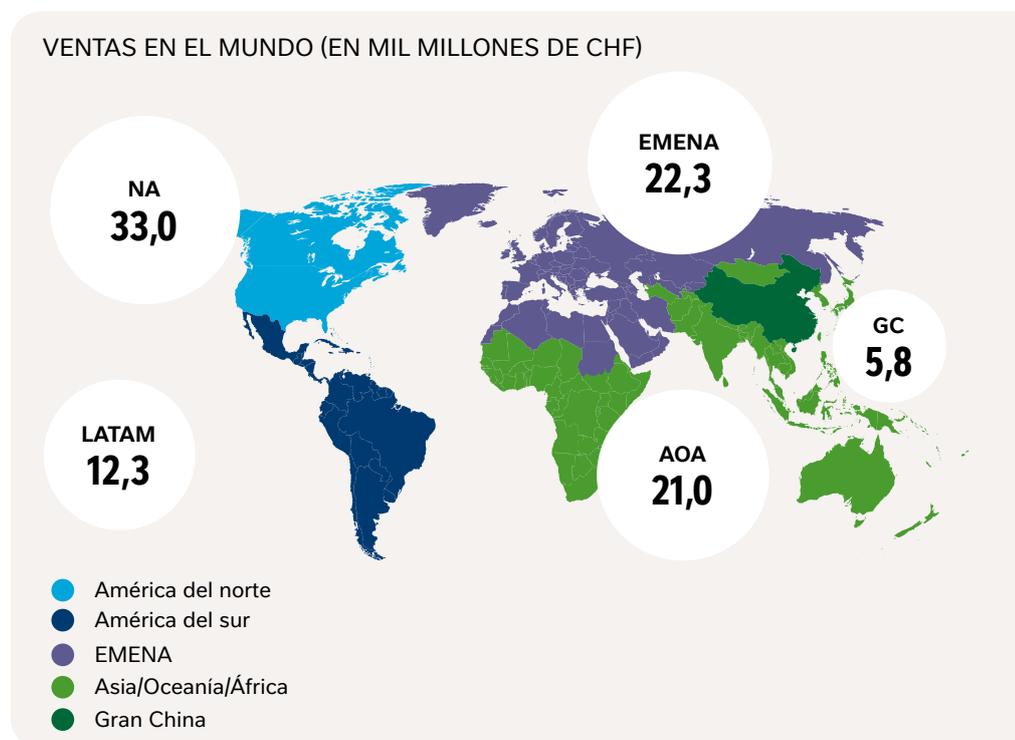
A. Modelo de negocio

i) Nestlé en el mundo

a) Introducción

El Grupo Nestlé, con presencia en 186 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 de personas, familias y mascotas.

Los productos que son adecuados para los consumidores y para el planeta son cada vez más deseables y constituyen un buen negocio.



b) Modelo de negocio, estrategia y compromisos del Grupo Nestlé

El **Informe Anual de Nestlé, S.A. (Annual Review)**³ recoge información detallada en relación con el modelo de negocio, la estrategia en Nutrición, Salud y Bienestar y los compromisos del Grupo Nestlé. En este sentido, Nestlé Global Services trabaja en el desarrollo de estos compromisos globales a nivel local. A continuación, se resumen algunos de los aspectos más destacados:

> La evolución de nuestro enfoque de Creación de Valor Compartido

La Creación de Valor Compartido siempre ha ocupado un lugar primordial en la forma en la que el Grupo Nestlé ha desarrollado su modelo de negocio. Siempre se ha considerado que el éxito a largo plazo del Grupo Nestlé como empresa dependerá del valor que se

³ Disponible en inglés: [aquí](#)

genere para los accionistas y la sociedad. Durante décadas, el objetivo de las actividades y productos de Nestlé ha sido ejercer un efecto positivo en la sociedad e impulsar el éxito constante del Grupo.

Este énfasis en el valor compartido es más importante que nunca. La primera Cumbre sobre los Sistemas Alimentarios de la ONU destacó la necesidad de **transformar los sistemas alimentarios para poder alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. A tan solo siete años de poder cumplir los ODS en 2030, Nestlé apuesta decididamente por contribuir a acelerar la transformación hacia sistemas alimentarios equitativos, que produzcan cero emisiones netas y que sean positivos para la naturaleza, de manera que puedan atender las necesidades del mundo.

> Avanzar hacia sistemas alimentarios regenerativos a gran escala

Nestlé es consciente de esta urgencia. Sobre la base de nuestro compromiso histórico del Grupo Nestlé con la Creación de Valor Compartido, Nestlé va a emprender un viaje que nos llevará **más allá de la sostenibilidad y hacia la regeneración**: para ayudar a proteger, renovar y restaurar el medio ambiente; mejorar los medios de vida de los agricultores; y favorecer el bienestar de las comunidades agrícolas.

En septiembre de 2021, se presentó el compromiso del Grupo Nestlé de avanzar hacia sistemas alimentarios regenerativos a gran escala en el marco de un encuentro digital que nos permitió interactuar y escuchar a diferentes grupos de interés que pueden ayudar al Grupo Nestlé a dar los próximos pasos en este ambicioso viaje.

> Nuestro compromiso con las cero emisiones netas

En diciembre de 2020, Nestlé publicó una **hoja de ruta** detallada y rigurosa **para alcanzar las cero emisiones netas** que expone cómo el Grupo Nestlé va a reducir a la mitad las





emisiones directas e indirectas de GEI de aquí a 2030, en comparación con el nivel de referencia de 2018, y ser neutrales en carbono antes de finales de 2050, al tiempo que se sigue expandiendo el negocio.

En agosto de 2021, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) confirmó que la crisis climática está agravándose. Los compromisos no son suficientes: la necesidad de una acción rápida a gran escala nunca ha sido más evidente.

Transcurridos dos años desde la publicación de la hoja de ruta del Grupo Nestlé, se ha lanzado nuestra nueva estrategia para conseguir efectos positivos en los bosques, se ha puesto en marcha una inversión de 1.200 millones de CHF durante cinco años en agricultura regenerativa y se ha logrado la neutralidad en carbono en cuatro de las marcas, a las que pronto se sumarán otras.

> Nutrición

Comer es mucho más que alimentarse: la interacción social y disfrutar de la comida son aspectos clave para disfrutar de una vida feliz. Dentro de una dieta variada, equilibrada y un estilo de vida saludable, tienen cabida aquellos productos más placenteros, siempre y cuando se consuman responsablemente. En el Grupo Nestlé se está **mejorando continuamente el perfil nutricional de los productos**, incorporando más cereales integrales, proteínas y fibras y reduciendo los azúcares, el sodio y las grasas saturadas, sin renunciar al sabor.

Se están desarrollando proteínas de origen vegetal sabrosas, nutritivas y con menor impacto ambiental, como *Vuna*, *Wunda* y *Voie Gras*, al tiempo que se fomenta la oferta de alimentos y bebidas de origen vegetal a través de las marcas tradicionales, destinadas a aquellas personas que quieran disminuir el consumo de productos de origen animal, como las personas flexitarianas, vegetarianas y veganas.

Además, Nestlé facilita a las familias herramientas on-line para mejorar sus hábitos nutricionales y planificar menús semanales saludables como Menú Planner y Cena Planner, que cuentan con opciones vegetarianas. Asimismo, ofrece el recetario digital Nestlé Cocina con más de 3.000 recetas fáciles y sabrosas, con su información nutricional y propuestas sin gluten y vegetarianas.

Por otro lado, Nestlé también ha impulsado Nutriplato®, un método de educación nutricional, único en Europa, que tiene el objetivo de promover una alimentación saludable y equilibrada en los niños y niñas, contribuyendo a prevenir la obesidad infantil. Nutriplato se basa en la proporción de los grupos de alimentos que debe de incluir una comida principal (comida y cena). El método nace de la colaboración entre expertos en nutrición de Nestlé y el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, y se dirige a padres, madres y cuidadores, y a profesionales de la salud.

> Priorizar la calidad y la seguridad de nuestros productos

Ofrecer a los consumidores productos de calidad y seguros es la máxima prioridad de Nestlé y, esta máxima resulta aplicable a toda la cartera de productos del Grupo Nestlé, desde alimentos y bebidas hasta sistemas y servicios. La garantía de calidad y la seguridad de los productos es uno de los 10 Principios Corporativos Empresariales de Nestlé, mientras que la **Política de Calidad** de Nestlé orienta las acciones del Grupo en esta área. El sistema global de gestión de calidad de Nestlé, verificado de forma independiente, es la plataforma que garantiza la seguridad alimentaria y el cumplimiento de los estándares de calidad conforme a las leyes y los requisitos reglamentarios, las normas ISO y las normas internas.

> Apoyo a la diversidad de género

Para construir una empresa más diversa que pueda reflejar y servir mejor a la sociedad, Nestlé se comprometió a aumentar el porcentaje de mujeres en más de 200 puestos de alta dirección hasta el 30% en 2022. Al establecer este objetivo, el Grupo pretende ser responsable y ofrecer un ejemplo visible que empodere a las mujeres en toda la organización. Entre las acciones



llevadas a cabo, cabe citar la implantación de políticas inclusivas, como la **Política Global de Apoyo Parental** de Nestlé sin diferenciación por género y la **Política contra la discriminación, violencia y acoso en el trabajo** actualizada, que se publicó en abril de 2021. También se lleva a cabo formación en áreas como prejuicios inconscientes y se organizan programas de orientación y apadrinamiento para preparar a mujeres con alto potencial para puestos de alta dirección. Una vez Nestlé alcance la meta del 30%, continuaremos apuntando más alto.

c) Los Compromisos Públicos de Nestlé alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU para 2030

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)**, el Grupo Nestlé 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.

Contributing to nutritious and sustainable diets

Enhancing quality of life for people, families and pets with accessible, nutritious and sustainable options.

Nutrition
We aim to make safe, tasty and sustainable food that is nutritious, accessible and affordable.
It's important that we provide accurate relevant information about our products, that we market them responsibly and that we promote healthy diets through education, nutritional science and other initiatives.



Helping to protect, renew and restore natural resources

Minimizing our impact on the world's resources, contributing to a future in which they are available for generations to come.

Climate
We aim to achieve net zero greenhouse gas emissions no later than 2050, even as our company grows:

- By 2025 we will reduce our emissions by 20% from 2018 levels
- By 2030 we will reduce our emissions by 50% from 2018 levels
- By 2050 we will reach net zero



Nature and biodiversity
Delivering on our climate commitments can bring intrinsic co-benefits for nature and biodiversity through activities such as:

- 100% deforestation-free primary supply chains by end-2022 for meat, palm oil, paper and pulp, soya and sugar, and end-2025 for coffee and cocoa
- Planting 200 million trees by 2030
- Moving to a *Forest Positive* strategy – helping to conserve and restore forests and ecosystems



Water
Nestlé Waters will use its expertise to strive toward the regeneration of local water cycles through the implementation of more than 100 projects for its 48 sites by 2025.
Across Nestlé, we will continue to work to achieve good water resource management throughout our operations and agricultural supply chains.



Packaging and circularity
By 2025, 100% of our packaging will be recyclable or reusable and we will reduce our use of virgin plastics by one third.



Strengthening communities

Boosting the well-being of communities and enabling a just transition to regenerative practices.

Produced sustainably
We aim for 100% of key raw material volumes to be produced sustainably by 2030. We aim to achieve sustainable and resilient food supply chains in which growers and environments are protected.



Human rights
By 2022 year-end, we will publicly launch action plans for each of our 10 salient issues, and report our progress against them by 2025.



Youth opportunities
By 2030, our ambition is to help 10 million young people around the world have access to economic opportunities.



Operating responsibly

Creating a positive business environment and empowering our employees to make sustainable business decisions.

Our people
We respect and encourage all our employees; we value their potential regardless of race, ethnicity, gender, national origin, religion, gender identity, sexual orientation, age and different abilities.
We aim to increase the proportion of women in our top 200+ senior executive positions to 30% by 2022.







ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.

a) Estructura

El Grupo Nestlé cuenta en España con distintas sociedades⁴, entre ellas Nestlé Global Services⁵, 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.

⁴ Nestlé España, S.A., Nestlé Purina PetCare España, S.A., Nestlé Global Services Spain, S.L. y Cereal Partners España, AEIE (50%).

⁵ Las oficinas de Nestlé Global Services se encuentran ubicadas en el Campus de Esplugues de Llobregat.

- **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 6 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 Logística 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.
 - b) **Nespresso:** Actividades relativas al comercio electrónico de Nespresso dependiendo de la central de Nespresso ubicada en Suiza.

NGSS structure



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

Los planes establecidos para el ejercicio 2023 prevén la continuidad del crecimiento de la plantilla para ampliar los servicios prestados por esta Compañía al Grupo Nestle.

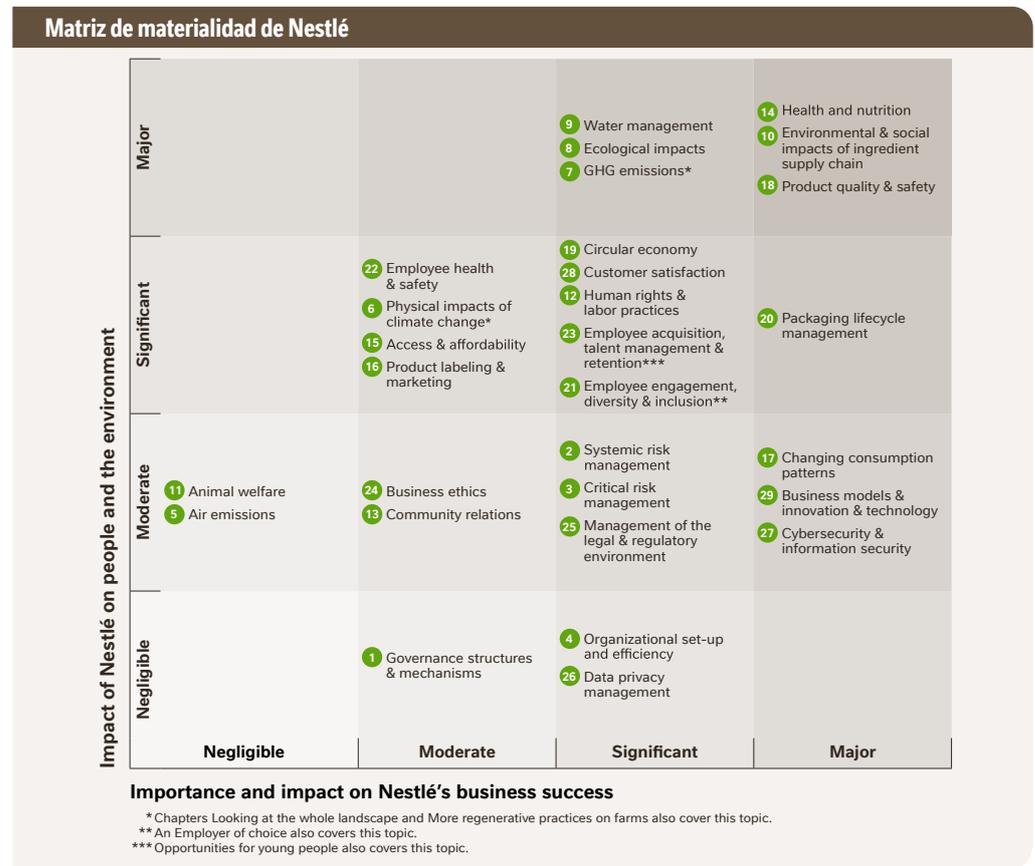
B. Materialidad

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*, el Grupo Nestlé lleva a cabo un análisis bienal sobre la **materialidad**.

En 2022, se ha realizado el análisis de materialidad por parte de un tercero independiente, con el fin de garantizar la total confidencialidad e imparcialidad de este ejercicio. Para ello, se han realizado entrevistas a 55 *stakeholders* internos y externos⁶. En el informe 2022 Annual Review se expone la metodología seguida y también se presenta el mapa con los resultados correspondiente al análisis que se ha realizado en 2022⁷.

Como puede verse en la **Matriz de Materialidad del Grupo Nestlé** detallada a continuación, se han identificado 29 áreas materialmente relevantes para el Grupo Nestlé en el corto y largo plazo.



ii. Nestlé Global Services Spain, S.L.

En el caso de Nestlé Global Services, al tener un modelo de negocio distinto y totalmente ligado a servicios de IT, administrativos y de soporte a Negocios, la materialidad difiere y está relacionada con temas de calidad de empleo y eco-eficiencia energética de sus oficinas. El resto de los aspectos no tienen una materialidad significativa y van alineados con el Grupo.

⁶ Los *stakeholders* o grupos de interés del Grupo Nestlé incluyen proveedores, inversores, clientes, gobiernos, ONGs, asociaciones empresariales, miembros del executive Board de Nestlé S.A. y jefes funcionales y de mercados.

⁷ Página 15. Annual Review 2022

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 consumidores, proveedores y colaboradores. 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 y el Código de Conducta Empresarial de Nestlé**⁸, 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 las personas trabajadoras de todo el Grupo Nestlé; y (iii) puedan ser debidamente modificadas cuando existan circunstancias internas o externas que justifiquen su actualización.

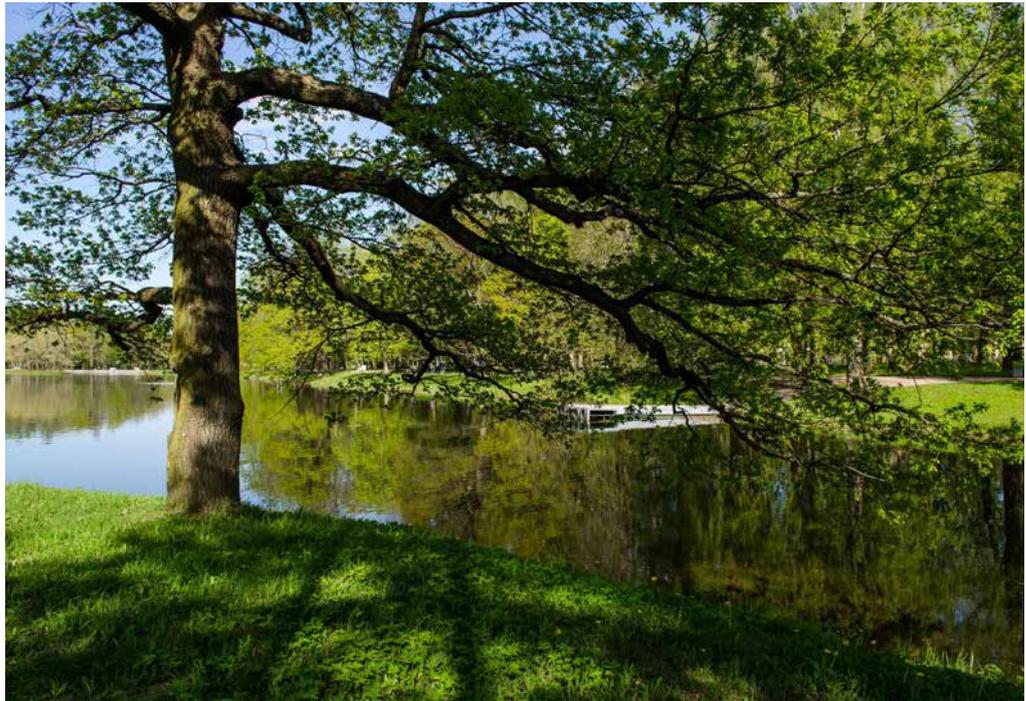
Se acompaña a continuación un **listado de las principales políticas corporativas y/o locales sobre aspectos no financieros** del Grupo Nestlé, así como su ubicación en Internet, cuando sean públicas. Estas políticas son desarrolladas como parte del compromiso del Grupo Nestlé y de acuerdo con las normas y leyes aplicables, por lo que su cumplimiento tiene carácter obligatorio para todo el personal. Por ello, en determinadas ocasiones su incumplimiento puede originar riesgos dando lugar a sanciones.

⁸ Más info aquí

Área	Nombre de la política	Aplicación	Enlace
General	Principios Corporativos Empresariales de Nestlé	Grupo Nestlé	Disponible aquí
General	Código de Conducta Empresarial de Nestlé	Grupo Nestlé	Disponible aquí
RRHH	Política de Recursos Humanos de Nestlé	Grupo Nestlé	Disponible aquí
RRHH	Política Global de Apoyo Parental de Nestlé	Grupo Nestlé	Disponible aquí
RRHH	Política sobre Condiciones de Trabajo y Empleo	Grupo Nestlé	Uso interno
RRHH	Política de Nestlé en Seguridad y Salud Laboral	Grupo Nestlé	Disponible aquí
RRHH	Política interna relativa a la desconexión digital	Nestlé en España	Uso interno
RRHH	Política contra la discriminación, violencia y acoso en el trabajo	Grupo Nestlé	Disponible aquí (en inglés)
RRHH	Guía para la prestación de apoyo al personal víctima de violencia doméstica o abusos	Grupo Nestlé	Uso interno
RRHH	Guía Global de Trabajo Flexible de Nestlé	Grupo Nestlé	Uso interno
Sostenibilidad	Política de Nestlé en Sostenibilidad Medioambiental	Grupo Nestlé	Disponible aquí
Compliance - Anticorrupción	Guidance on Nestlé's Commitment against Bribery and Corruption	Grupo Nestlé	(Anexo del Código de Conducta Empresarial) Disponible aquí
Compliance - Anticorrupción	Política de Nestlé sobre la interacción transparente con las autoridades y organizaciones	Grupo Nestlé	Disponible aquí (en inglés)
Compliance - Anticorrupción	Directrices sobre ofrecimiento / aceptación de Regalos	Nestlé en España	Uso interno
Compliance - Anticorrupción	Iberian Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy	Grupo Nestlé en España y Portugal	Uso interno
Comité Ibérico de Compliance	Governance of the Iberian Compliance Committee	Grupo Nestlé en España y Portugal	Uso interno
Compliance - Speak Up	Reglamento interno de Speak Up	Nestlé en España	Uso interno

Área	Nombre de la política	Aplicación	Enlace
Compliance – Sanciones internacionales	Política de sanciones internacionales	Grupo Nestlé	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
Compliance - Derechos Humanos	Nestlé Guidelines on Respecting the Human Rights to Water and Sanitation	Grupo Nestlé	Disponible aquí (en inglés)
Varios (relación con terceros)	Estandar de Suministro Responsable	Grupo Nestlé	Disponible aquí
Compras	Nestlé Procurement Policy	Grupo Nestlé	Uso interno

D. Información sobre cuestiones ambientales



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

i. Gestión ambiental

La estrategia de sostenibilidad de Nestlé Global Services se enmarca dentro de la estrategia de sostenibilidad del grupo Nestlé, y por tanto asume la misma Política del Grupo.

a) Política de Nestlé en Sostenibilidad ambiental

La gestión medioambiental de Nestlé Global Services está totalmente alineada con la política de Nestlé en esta materia. En Nestlé, creemos que para tener éxito a largo plazo debemos generar valor para nuestros accionistas y para la sociedad en su conjunto. A esto lo denominamos Creación de Valor Compartido. Como pre-requisito esencial para la Creación de Valor Compartido, no sólo debemos cumplir con todos los requisitos legales aplicables y con los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé, sino también garantizar que el **principio de desarrollo sostenible** esté integrado en nuestras actividades, marcas y productos.

La Política de Nestlé en Sostenibilidad ambiental, y por ende la de Nestlé Global Services, es el documento que enmarca las principales líneas de trabajo del Plan estratégico de Nestlé en Sostenibilidad ambiental, y se desarrolla a través de dos prioridades fundamentales.

1. Proteger el futuro tomando las decisiones correctas en un medioambiente donde el agua es cada vez más escasa, los recursos naturales más limitados y la biodiversidad está en declive, para lo cual, Nestlé se compromete a:

- El total cumplimiento con la legislación medioambiental aplicable;
- La mejora continua del desempeño medioambiental de nuestras actividades, productos y servicios, y la prevención de la contaminación a través de la norma internacional ISO 14001;
- La evaluación sistemática y optimización de los impactos medioambientales en el diseño de nuevos productos y renovación de productos;
- El abastecimiento responsable de materias primas, materiales de embalaje, otros bienes y servicios de proveedores que cumplan con el Estándar de Suministro Responsable de Nestlé y demuestren una mejora continua de su comportamiento medioambiental.

2. Deleitar a los consumidores dándoles otra razón más para confiar en Nestlé en lo que se refiere a responsabilidades y prácticas medioambientales. En este sentido, Nestlé se compromete a:

- Dar información medioambiental relevante y precisa, y al diálogo basado en aspectos científicamente comprobados;
- Llevar a cabo auditorías de verificación y certificación medioambiental;
- Proporcionar educación y formación de los colaboradores sobre concienciación medioambiental;
- Establecer un compromiso proactivo a largo plazo y colaboración con las partes interesadas, incluyendo entidades reguladoras, científicos, clientes, socios comerciales, organizaciones de la sociedad civil y la comunidad con el fin de definir, implantar y evaluar soluciones para afrontar los retos medioambientales a los que nos enfrentamos hoy en día.

b) Gestión de riesgos ambientales

Nestlé, como agente social que es, está obligada a demostrar un comportamiento responsable hacia el medio ambiente, como base para abordar los negocios desde la perspectiva de Creación de Valor Compartido. El propio futuro de la organización está ligado al futuro del planeta y depende de la capacidad para garantizar la agricultura y la seguridad alimentaria, por lo que la gestión de los riesgos medioambientales, por ejemplo, los derivados del cambio climático es clave.

En el caso de Nestlé Global Services, los riesgos medioambientales son los propios de un espacio de oficinas, al no implicar una actividad industrial al uso, puede considerarse que el riesgo ambiental es muy bajo y su gestión vendrá dada por el uso eficiente de recursos y correcta climatización del edificio, así como por una segregación correcta de residuos. Quedan por tanto excluidos del ámbito del presente Informe los riesgos derivados de contaminaciones atmosféricas, lumínicas o acústicas y las medidas para proteger la biodiversidad por no resultar materiales debido al tipo de actividad de la Compañía.

Con relación al uso eficiente de recursos, a lo largo de 2022 se ha avanzado en dos medidas enfocadas a la reducción del consumo eléctrico:

- Instalación de detectores de presencia para encendido y apagado de luces.
- Inicio de instalación de luminarias LED.

En cualquier caso, las instalaciones del campus que acogen a Nestlé Global Services están cubiertas por la póliza de responsabilidad ambiental que Nestlé España, S.A. tiene suscrita con la compañía Zúrich.

c) La reducción del impacto medioambiental

Nestlé, siguiendo su política de responsabilidad social corporativa, continua con su esfuerzo por reducir el impacto medioambiental, dando continuidad a la estrategia de los últimos años. Los indicadores de uso de agua y energía por tonelada de producto fabricado muestran una evolución favorable, creando así valor para la sociedad –por la preservación de recursos naturales– y para la empresa –por la disminución de costes–. Nestlé, más allá de pretender mejorar en un indicador en concreto, considera todos ellos en conjunto, y es partidaria de medir la huella medioambiental, y no sólo la de carbono, tanto en actividades sobre las que ya tiene una acción directa como las realizadas por terceros antes y después de la fabricación. El centro de trabajo de Nestlé Global Services cuenta 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 realizado en 2022 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	07 a 10/03/2022	Cerrada

ii. Uso sostenible de los recursos

El año 2022 ha sido un año de consolidación del teletrabajo al 40 o 50%, que sin duda influye en los consumos de agua, gas y electricidad. También ha aumentado de forma considerable la ocupación media con respecto a 2021, debido a la finalización de la pandemia y estabilidad en la asistencia a la oficina.

Se detallan a continuación los datos de consumos de energía del campus donde está ubicado Nestlé Global Services, junto con las oficinas centrales de Nestlé España, S.A., en 2021 y 2022 (en adelante, el “**Campus**”).

El control de los consumos, en función de la ocupación de los edificios, permiten detectar cualquier desviación en los mismos:

Consumo de recursos			
	2021	2022	
Agua	12.015	15.317	m ³
Gas			
Gas servicio	1.019	3.892,00	m ³
Gas climatización	119.848	82.575	m ³
Ocupación media	288	565	personas
Otros consumos			
Electricidad (100% origen renovable)	3.688.194	4.167.618	kWh



El agua proviene de la red pública, aparte de eso, y en relación con la optimización en el uso de este recurso, cabe señalar que el Campus dispone de un depósito de agua pluvial para el riego de las zonas ajardinadas.

En relación a los consumos eléctricos, a lo largo de 2022 se ha avanzado en dos medidas enfocadas a la reducción de los mismos:

- Instalación de detectores de presencia para encendido y apagado de luces, ya instalados en todas las plantas del Campus.
- Realizada la instalación de luces LED en los nuevos espacios de Edificio 3.

El consumo de gas clima ha experimentado una importante reducción, pues a partir del mes de agosto se limitaron las temperaturas de climatización de oficinas, según publicado en el Real Decreto – Ley 14/2022 de 1 de agosto, por el que se limita la temperatura mínima en verano a 27°C y la máxima en invierno a 19°C.

La mayor ocupación media que ha tenido lugar en 2022 justifica los mayores consumos absolutos de gas servicio y agua en el campus, en comparación a los valores de 2021.

El 100% de la electricidad comprada a la red a lo largo de 2022 cuenta con garantías de origen 100% renovable.

Cambio climático

En términos de cambio climático y adaptación al mismo, Nestlé Global Services se adhiere a las iniciativas del Grupo.

> Emisiones

En línea con el compromiso adquirido por el Grupo Nestlé para **Llegar a cero emisiones netas en 2050, con un step de reducción de un 50% en 2030 respecto a los valores de**

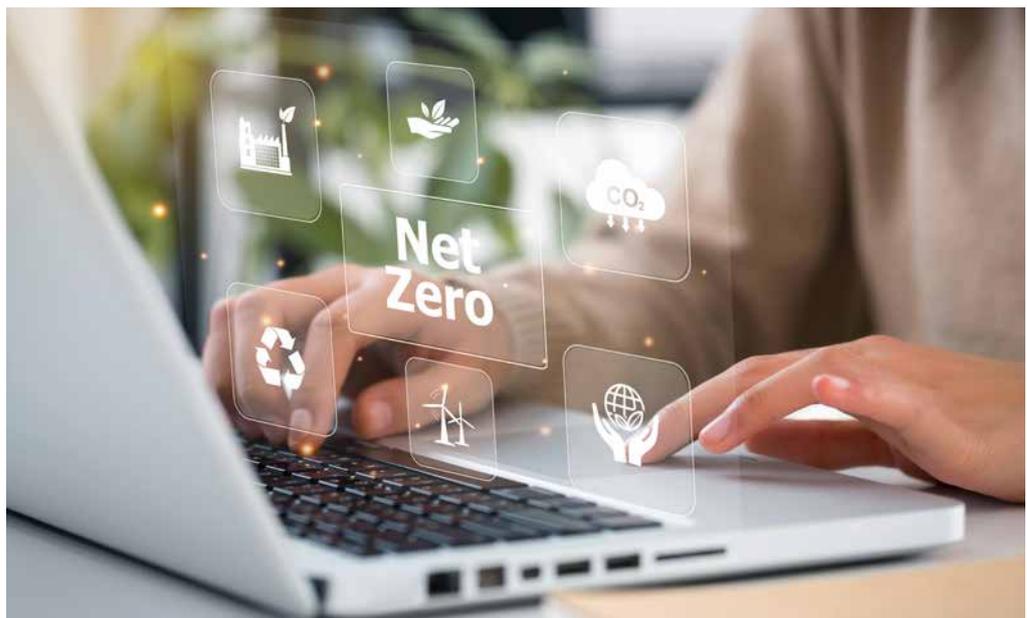
2018, Nestlé ha realizado un cuaderno de ruta para la reducción de emisiones, con diferentes proyectos en cartera, siendo las calderas de biomasa y las plantas solares fotovoltaicas los más representativos.

Se detallan a continuación las cifras relativas a emisiones del Campus en 2021 y 2022:

Emisiones			
	2021	2022	
Scope 1	265,91	186,62	t de CO ₂ eq
Emisiones gas servicio	2,24	8,40	t de CO ₂ eq
Emisiones gas climatización	263,67	178,22	t de CO ₂ eq
Scope 2			
Emisiones electricidad – market based	0	0	t de CO ₂ eq
Emisiones electricidad - location based	508,97	666,82	t de CO ₂ eq
Emisiones totales (market-based)	265,91	186,62	t de CO ₂ eq

El factor de emisión utilizado en la contabilidad de las emisiones alcance 1 se ha obtenido a través de la herramienta: **calculoemisiones.xls (live.com)**

Para las emisiones location based se utiliza el factor de emisión oficial de Red Eléctrica Española, cuyo valor para 2022 es de 0,16 t de CO₂ eq/ MWh **REData - No renovables detalle emisiones CO₂ | Red Eléctrica de España (ree.es)**



iv. Compromisos en plásticos

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 consolidado en 2022 los siguientes hitos:

a) Eliminación de plásticos de un solo uso

- 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) Plan de comunicación

A lo largo de 2022, se han emitido campañas internas a través de las pantallas distribuidas por el Campus con mensajes sobre sostenibilidad, encaminadas a promover la sostenibilidad y el reciclaje.

v. Consumo de materias primas (papel)

En la siguiente tabla se muestra el consumo total de papel, así como la ratio por colaborador y año, teniendo en cuenta la ocupación media anual del Campus.

Consumo de papel		
	2021	2022
Hojas de papel consumidas	275.000	302.500
Hojas de papel/colaborador	955	535

vi. Gestión de residuos

En Nestlé Global Services, como parte integrante del Campus, se realiza la recogida selectiva de residuos, habiéndose ubicado en cada planta una zona específica al efecto. El objetivo de esta segregación no es otro que el de maximizar el reciclaje y valorización de los mismos.

Residuos generados			
	2021	2022	
Banal	16,58	29,26	t
Banal CSR	25,54	34,98	t
Botellas PET	1,62	8,44	t
Envases ligeros	0,96	0,20	t
Papel /cartón	31,50	33,23	t

Las variaciones son debidas a la diferente ocupación del edificio, tanto por la implementación del teletrabajo, como a la situación atípica del año 2021, en el que todavía se vivieron efectos de la pandemia.

Como aspecto relevante en materia de gestión de residuos, cabe señalar las zonas de segregación dispuestas en las salas de café de las distintas plantas, invitando de una forma muy visual a la correcta separación de residuos por parte de los colaboradores.

vii. Movilidad

A lo largo de 2022 se continúan llevando a cabo dos acciones relevantes en materia de movilidad:

1) Potenciación de la movilidad en los desplazamientos al campus en dos modalidades:

- Movilidad blanda: a pie o en bicicleta
- Movilidad en transporte público

Con objeto de dar un paso más en facilitar la movilidad blanda, ha puesto en marcha una nueva iniciativa de incentivo para la compra de bicicleta.

2) Completando los trabajos iniciados en 2021, en que se instalaron los primeros 11 puntos de carga de coche eléctrico, a lo largo de 2022 se ha llevado a cabo la instalación de 74 puntos de carga adicionales, lo que hace un total de 85 puntos de carga de coche eléctrico o híbrido enchufable instalados, para flota y colaboradores.



E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

- **944** empleados/as⁹
- **1** convenios colectivos
- **Medidas para fomentar la conciliación laboral y personal**
- **97%** de los contratos totales son contratos indefinidos
- **11.454** horas de formación al personal

100% de las personas trabajadoras cubiertas por convenio colectivo

i. Introducción

Nuestra ambición es construir una organización diversa, inspiradora y preparada para los retos del futuro. En 2022 nos enfrentamos a un mundo post pandemia, en el que el cambio continuo en el mercado, la necesidad de desarrollar nuevas competencias y la evolución de las expectativas individuales, hacen que la gestión de personas no sea solamente un factor clave de éxito sino uno de nuestros más grandes retos. Ofrecer una Oferta de Valor al Empleado competitiva es el centro de nuestra estrategia, en donde la innovación en la definición de nuevos modelos de trabajo apalancados en flexibilidad y adaptabilidad, el aprendizaje continuo, el apoyo al desarrollo del talento joven, un ambiente de trabajo diverso e inclusivo y paquetes de beneficios pensados en el bienestar holístico de nuestros empleados, nos permiten crear oportunidades de desarrollo más atractivas y estar a la delantera en la atracción y fidelización de nuestro talento.

ii. Número total y distribución de empleados/as

Total empleados de Nestlé Global Services, S.L					
2021			2022		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
518	374	892	544	400	944

a) Categorización por clasificación profesional

	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	4	3	7	5	3	8
Empleados/as	514	371	885	539	397	936
Total	518	374	892	544	400	944

⁹ El número de personas trabajadoras detallado en este apartado se corresponde con el número de personas empleadas por Nestlé Global Services a fecha 31 de diciembre de 2022, sin atender a su grado de ocupación en la Compañía.

b) Categorización por edad

	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18-35 años	201	196	397	194	190	384
36-50 años	294	164	458	318	194	512
Más de 50 años	23	14	37	32	16	48
Total	518	374	892	544	400	944

c) Clasificación por modalidades de contrato de trabajo

		2021			2022		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	498	355	853	533	383	916
	Tiempo parcial	0	1	1	0	0	0
	Total indefinidos	498	356	854	533	383	916
Contrato temporal	Tiempo completo	20	18	38	11	17	28
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	20	18	38	11	17	28
Total contratos		518	374	892	544	400	944

		2021				2022			
		18-35 años	36-50 años	Más de 50 años	Total	18-35 años	36-50 años	Más de 50 años	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	360	456	37	853	356	512	48	916
	Tiempo parcial	1	0	0	1	0	0	0	0
	Total indefinidos	361	456	37	854	356	512	48	916
Contrato temporal	Tiempo completo	36	2	0	38	28	0	0	28
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	36	2	0	38	28	0	0	28
Total contratos		397	458	37	892	384	512	48	944

		2020			2021		
		Dirección	Empleados/as	Total	Dirección	Empleados/as	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	7	846	853	8	908	916
	Tiempo parcial	0	1	1	0	0	0
	Total indefinidos	7	847	854	8	908	916
Contrato temporal	Tiempo completo	0	38	38	0	28	28
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	0	38	38	0	28	28
Total contratos		7	885	892	8	936	944

d) Promedio anual de contratos por modalidades y desglosado por sexo, edad y clasificación profesional

		2021			2022		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	480	326	806	511	367	878
	Tiempo parcial	0	1	1	0	1	1
	Total indefinidos	480	327	807	511	368	879
Contrato temporal	Tiempo completo	17	18	35	14	18	32
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	17	18	35	14	18	32
Total contratos		497	345	842	525	386	911

		2021				2022			
		18-35 años	36-50 años	Más de 50 años	Total	18-35 años	36-50 años	Más de 50 años	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	332	439	35	806	333	500	45	878
	Tiempo parcial	1	0	0	1	1	0	0	1
	Total indefinidos	333	439	35	807	334	500	45	879
Contrato temporal	Tiempo completo	32	3	0	35	31	1	0	32
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	32	3	0	35	31	1	0	32
Total contratos		365	442	35	842	365	501	45	911

		2021			2022		
		Dirección	Empleados/as	Total	Dirección	Empleados/as	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	7	799	806	8	870	878
	Tiempo parcial	0	1	1	0	1	1
	Total indefinidos	7	800	807	8	871	879
Contrato temporal	Tiempo completo	0	35	35	0	32	32
	Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
	Total temporales	0	35	35	0	32	32
Total contratos		7	835	842	8	903	911

iii. Remuneraciones medias¹⁰ desagregadas por categoría profesional, sexo y edad

a) Categorización por clasificación profesional

		2021			2022		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección		93.814	113.749	102.358	109.239	127.960	116.259
Empleados/as		63.232	59.442	61.643	66.268	60.866	63.977
Total		63.468	59.887	61.963	66.683	61.639	64.420

¹⁰ El importe, en Euros, se corresponde con la media de los salarios al 100%.

b) Categorización por edad

	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18-35 años	53.566	52.716	53.114	56.179	52.869	54.541
36-50 años	68.782	66.444	67.944	71.712	68.152	70.363
Más de 50 años	78.983	81.252	79.819	80.056	80.069	80.060
Total	63.468	59.887	61.963	66.663	61.639	64.420

iv. Brecha salarial¹¹

Brecha salarial 2021 ¹²	Brecha salarial 2022
5,64%	7,54%

v. Remuneración media¹³ de consejeros y directivos desagregada por sexoa) Ejercicio 2022¹⁴

Hombres	Mujeres	Total
128.648	166.381	142.798

En 2022 ha habido un cambio del 25% de los miembros del equipo directivo.



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

¹² Datos de 2021 recalculados según criterio 2022, considerando la media salarial y no la mediana.

¹³ El importe, en Euros, se corresponde la media de las remuneraciones anuales percibidas. Incluye la retribución variable a corto y largo plazo, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción

¹⁴ Datos del 2021 recalculados según criterio del 2022 (media de remuneraciones anuales percibidas)

b) Ejercicio 2021¹⁴

Hombres	Mujeres	Total
94.347	143.186	115.278

vi. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

Durante el año 2022, se produjeron en Nestlé Global Services 3 despidos, siendo 2 mujeres y 1 hombre, todos pertenecientes a la categoría profesional de empleados, al igual que en 2021.

Desde una perspectiva de edad, no ha habido despidos a mayores de 40 años, siendo las 3 personas despedidas menores de 40 años.

a) Despidos totales por sexo

2021			2022		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
3	0	3	1	2	3

b) Despidos por edad

	2021	2022
	% de la plantilla total a 31/12/2021	% de la plantilla total a 31/12/2022
Menos de 40 años	0,22%	0,32%
Más de 40 años	0,11%	0%
Total	0,33%	0,32%

vii. Personas trabajadoras con discapacidad

Nestlé Global Services cumple con la normativa de cubrir el 2% de su plantilla con personas discapacitadas a efectos de lo dispuesta en la LGD (Ley General de Los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social), tanto con contratación directa como con medidas alternativas, y el número de personas con discapacidad asciende a 3 personas (en 2021 se trataba de 2 personas). Estamos firmemente comprometidos y fomentamos su integración en el mercado laboral para contribuir en su desarrollo personal y profesional y así conseguir un entorno laboral más inclusivo. La inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad es una de nuestras prioridades y para ello llevamos a cabo diferentes acciones. Entre ellas, promovemos becas en diferentes universidades del ámbito nacional para desarrollar talento altamente cualificado con formación universitaria, les orientamos y ayudamos en la elaboración de Curriculum y en definitiva en la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias para incorporarse posteriormente al mundo profesional.



Disponemos de las medidas necesarias para garantizar que el personal con discapacidad pueda acceder a su puesto de trabajo y desarrollar correctamente su actividad profesional. Adicionalmente, el centro de trabajo de Nestlé Global Services dispone de áreas accesibles y debidamente habilitadas para garantizar la recepción de externos o personal de otros centros de trabajo con movilidad reducida.

viii. Organización del tiempo de trabajo

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

	2021	2022
	Horas (por colaborador/a)	Horas (por colaborador/a)
Jornada partida	1.768	1.768

ix. Número total de horas de absentismo

Se detallan a continuación las horas de absentismo laboral en Nestlé Global Services, en la que se atiende a ausencias por enfermedad, accidentes laborales y licencias¹⁵.

2021			2022		
Nº total horas absentismo			Nº total horas absentismo		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
7.560	9.665	17.225	15.344	20.848	36.192

Si bien ha habido un incremento en el total de horas de absentismo en 2022, cabe destacar que Nestlé Global Services sigue manteniendo una tasa de absentismo muy reducida (2,17%). Dado que en 2020 y 2021 la plantilla de la empresa trabajaba desde casa como consecuencia de la pandemia, un elevado número de situaciones que podrían haberse tramitado como bajas médicas (ausencias por enfermedad) no se formalizaron como tal y la gestión se hizo internamente con los equipos. Sin embargo, desde enero de 2022 que la plantilla volvió a la oficina, toda ausencia de la oficina por enfermedad se ha tramitado como una baja médica lo cual ha conllevado un incremento en los datos registrados.

x. 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 sociolaboral¹⁶ que velan por el bienestar personal de su plantilla, 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 7:30h a 10:00 h) y de **salida** (de 16:00 a 19:00), así como en el **momento de la comida** (de 12:00 a 15:00h), que les permite ajustar su jornada laboral a fin de conciliar su vida profesional y personal.

Adicionalmente, las personas trabajadoras 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) y el fin (16:00) de la jornada laboral establecida por el centro de trabajo, salvo en casos excepcionales o por acuerdo de las personas convocadas.

¹⁵ Quedan excluidos los permisos por nacimiento y lactancia.

¹⁶ Destaca la Guía Global de Trabajo Flexible de Nestlé, de uso interno.



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.ej. teletrabajo, flexibilización puntual del horario habitual por algún motivo, realización de videoconferencias, etc.).

c) Derecho a la desconexión digital

Desde julio de 2020 todo el personal de Nestlé Global Services tiene expresamente reconocido el **derecho a la desconexión digital** incluido el personal que teletrabaja. Como consecuencia de ese derecho nadie tiene la obligación de conectarse digitalmente durante sus periodos de descanso. Con la intención de reforzar este compromiso, se ha aprobado la Política Interna relativa a la desconexión digital de los colaboradores de Nestlé en España.

Asimismo, se ha realizado una formación y sensibilización obligatoria para todo el personal sobre techno-estrés y la influencia y consecuencias de la fatiga informática en nuestra vida privada y profesional y las medidas a realizar para minimizarlo.

d) Apoyo parental

Con el objetivo de facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional, a lo largo de 2022 Nestlé España ha implementado las medidas previstas en la Política Global de Apoyo Parental¹⁷ que no hace distinciones por razón de género y reconoce todo tipo de realidades familiares. Entre las medidas más destacables de dicha política se encuentra la **ampliación del permiso por nacimiento hasta las 18 semanas** y la creación de **salas de lactancia en todos los centros con más de 50 personas trabajadoras**.

¹⁷ De uso interno.



e) Otras medidas

Además de las anteriores, Nestlé Global Services ofrece a su plantilla otras medidas de conciliación y desconexión laboral adecuadas a las circunstancias personales y profesionales de la plantilla, que se incluyen en el convenio laboral aplicable en el centro 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 por nacimiento 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 cada persona trabajadora.

xi. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Nestlé en España articula la gestión preventiva a través de un **Servicio de Prevención Mancomunado** (en adelante, el “**SPM Nestlé**”), que da cobertura a la totalidad de los centros y personas trabajadoras de las sociedades constituyentes, incluyendo Nestlé Global Services.

El SPM Nestlé, con sede en la Oficina Central de Esplugues de Llobregat (Barcelona), aporta los **recursos humanos y materiales necesarios** y adecuados para realizar las acciones preventivas, a fin de garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello a los directivos, mandos y personas trabajadoras y a sus representantes legales.

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** implantado es conforme a la norma **ISO 45001 y certificado por una entidad acreditada por ENAC**. El sistema de gestión permite integración de la gestión preventiva en la gestión global y el desarrollo de una cultura preventiva en la organización sustentada en el compromiso y liderazgo de la Dirección.

Más allá de la Prevención de Riesgos Laborales, el compromiso de Nestlé con la salud y el bienestar de su plantilla 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 la Compañía 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.

Desde los **Servicios Médicos**, se cubren dos grandes ejes de trabajo, por un lado, la **prevención de la enfermedad** y por otro la **promoción de hábitos saludables**.

El **Comité de Seguimiento de Covid-19** ha continuado trabajando en la adopción de las medidas necesarias, en base a la evolución de la pandemia y las recomendaciones de las autoridades y de la propia empresa a todos los niveles. Se han mantenido las medidas preventivas y el seguimiento del estado de cada centro de trabajo para poder actuar en caso de que fuera necesario: la línea 24/7 para reportar casos, contactos estrechos y aclarar cualquier consulta que pudiera surgir ha permanecido habilitada.

a) Total de accidentes con baja (excluido *in itinere*)

Accidentes con baja					
2021 ¹⁸			2022 ¹⁹		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
0	0	0	0	0	0

Índice de frecuencia ²⁰			
2021		2022	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0	0	0	0

Índice de gravedad ²¹			
2021		2022	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0	0,04	0	0

¹⁸ No se incluyen accidentes *in itinere*.

¹⁹ No se incluyen accidentes *in itinere*.

²⁰ El **índice de frecuencia** relaciona el número de accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en el periodo de estudio y el número total de horas trabajadas en dicho periodo. Se calcula por la expresión: $(N^{\circ} \text{ total de accidentes} \times 1.000.000 / N^{\circ} \text{ total de horas trabajadas})$. Representa el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas..

²¹ El **índice de gravedad** relaciona el número de jornadas totales perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo (incluidas aquellas jornadas correspondientes al periodo de estudio 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: $(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas por accidentes} \times 1.000) / N^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}$. Representa el número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada mil horas de trabajo.

b) Total de accidentes (incluidos *in itinere*):

Accidentes						
	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes <i>in itinere</i> con baja	1	0	1	1	1	2
Accidentes <i>in itinere</i> sin baja	0	1	1	2	2	4
Accidentes sin baja excluidos <i>in itinere</i>	0	0	0	0	0	0
Accidentes con baja excluidos <i>in itinere</i>	0	0	0	0	0	0
Accidentes graves o muy graves	0	0	0	0	0	0
Total de accidentes (incluidos <i>in itinere</i>)	1	1	2	3	3	6

Índices		
	2021	2022
Índice de gravedad total ²²	0,04 (Sector 0,08)	0,00 (Sector 0,08)
Índice de frecuencia total ²³	0,00 (Sector 2,00)	0,00 (Sector 2,4)
Índice de incidencia total ²⁴	0,00 (Sector 102,30)	0,00 (Sector 105,0)

²² El **índice de gravedad** relaciona el número de jornadas totales perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo (incluidas aquellas jornadas correspondientes al periodo de estudio 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: (Nº de jornadas perdidas por accidentes x 1.000) / Nº total de horas trabajadas). Representa el número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada mil horas de trabajo..

²³ El **índice de frecuencia** relaciona el número de accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en el periodo de estudio y el número total de horas trabajadas en dicho periodo. Se calcula por la expresión: (Nº total de accidentes x 1.000.000 / Nº total de horas trabajadas). Representa el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas.

²⁴ El **índice de incidencia** relaciona el número de accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en un periodo de tiempo y el número medio de trabajadores expuestos en dicho periodo. Se calcula por la expresión: (Nº total de accidentes x 100.000 / Nº medio de personas expuestas). Representa el número de accidentes con baja en jornada de trabajo (excluidos los "in itinere") por cada cien mil personas expuestas

En el ejercicio 2022, al igual que en 2021, no se han declarado en Nestlé Global Services enfermedades profesionales.



xii. Organización del diálogo social

Nestlé Global Services cuenta con 1 Comité de Empresa, que representa a todas las personas trabajadoras de la Compañía, y cuya composición actual es de 21 miembros, siendo 15 de ellos de CCOO y 6 de UGT.

Asimismo, con el objetivo de afianzar la cultura del diálogo social, la **Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé**²⁵ proporciona un marco de referencia para las relaciones colectivas con los sindicatos y otros representantes de las personas trabajadoras con base en el apartado de “Nuestra Gente” de los **Principios Corporativos Empresariales de Nestlé**²⁶ y en la **Política de Recursos Humanos de Nestlé**²⁷.

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 las personas trabajadoras, tanto si están afiliadas a sindicatos o no, de modo que se puedan discutir asuntos de interés común para ayudar a que las personas trabajadoras adquieran una comprensión completa de las actividades y de los objetivos del negocio²⁸.

xiii. Convenios colectivos

Al igual que en el año 2021, todas las personas trabajadoras de Nestlé Global Services están cubiertas por un convenio colectivo específico de la empresa, que regula materias relativas a:

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

El convenio colectivo no incluye aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral.

xiii. Formación

Nestlé Global Services está comprometida con la **formación continua de su plantilla**. Desde su incorporación a la Compañía, comenzando por un **programa de onboarding**, las personas trabajadoras de Nestlé España gozan de una amplia gama de posibilidades de formación. Además de disponer de un **catálogo de formación (presencial, virtual y online)** validado anualmente por una comisión interdisciplinar que incluye a los representantes de las personas trabajadoras, se dispone de **itinerarios formativos en función del rol** que la persona trabajadora desarrolla en la Compañía.

²⁵ Disponible la versión vigente, aprobada en 2010, en [aquí](#)

²⁶ Disponible la versión vigente, aprobada en 2020, en [aquí](#)

²⁷ Disponible la versión vigente, aprobada en 2012 [aquí](#)

²⁸ Apartado 7 de la Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé

Nestlé Global Services impulsa el concepto que **cada persona trabajadora es el dueño/a de su desarrollo**, y pone a disposición una serie de espacios y herramientas para que de la mano su People Manager pueda definir un plan de desarrollo enfocado a alcanzar sus metas profesionales. Así mismo, cada puesto de trabajo cuenta con un marco de competencias y experiencias claves para dicho rol, lo que permite a cada trabajador hacer una autoevaluación y de esta manera establecer un plan de desarrollo enfocado que le permita alcanzar el éxito.

La estandarización a nivel global de Nestlé de los procesos y posiciones también ha facilitado un **aumento de formaciones globales ofertadas, sobre todo en formato digital**, que son accesibles para todas las personas trabajadoras de Nestlé a nivel global y que incrementa el número de horas de formación en este formato.

La Formación se ha posicionado como un factor clave en la atracción y fidelización de talento, por lo que en estamos trabajando en ajustar nuestra propuesta de valor para hacerla más atractiva a nuestros empleados y al mismo tiempo reforzar competencias claves para el negocio en áreas como digital, e-commerce, data analytics entre otras.

Se detallan a continuación las **horas destinadas a formación** por parte de las personas trabajadoras y el personal directivo de Nestlé Global Services, desagregadas por categorías profesionales:

Categoría	Horas de formación	
	2021	2022
Dirección	160 ²⁹	121
Empleados/as	12.430	11.439
TOTAL	12.590	11.454

XV. 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 una fiel defensora del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo o edad y orientación sexual.

Este compromiso se refleja en las políticas de alto nivel y específicas de Nestlé, desde sus **Principios Corporativos**³⁰ hasta su **Código de Conducta Empresarial**³¹ o la **Política de Recursos Humanos**³².

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, tradiciones y promover la no discriminación por razón de nacionalidad, religión, raza, sexo, edad, orientación sexual o discapacidad.

²⁹ Las horas de formación por parte de los directivos de la Compañía son estimadas.

³⁰ Apartado 2 "Nuestra Gente" de los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé

³¹ Artículo 12 "Discriminación y Acoso" disponible [aquí](#)

³² Páginas 2 a 5 disponible [aquí](#)



En julio de 2019 Nestlé Global Services firmó con los representantes de las personas trabajadoras su primer Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación aplicable, que fue negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, constituida en febrero de 2019. Dentro de ese mismo plan estaba integrado el protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso.

Posteriormente, en octubre de 2022 se ha firmado la adaptación del Plan de Igualdad conforme a los nuevos Reglamentos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dentro de esta adaptación del Plan de Igualdad se ha adaptado igualmente el protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso.

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 continua para seguir garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación, de conformidad con los principios y valores de Nestlé.

La Comisión de Igualdad está compuesta por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras.

Se detallan a continuación las medidas, 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Asegurar que las empresas proveedoras de servicios de selección conozcan y cumplan los principios que la compañía aplica en esta materia. • Formación específica en “Unconscious Bias” para las personas que participan en el proceso de selección (Hiring Managers, Recruitment y HRBP’s). • Contratar en igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones al sexo menos representado en el área del puesto vacante. • 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	Asegurar en las clasificaciones profesionales que no existe discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Contratar en igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones al sexo menos representado en el área del puesto vacante. • Incluir mujeres en posiciones de liderazgo en programas de mentorizaje. • Identificar acciones y KPI’s concretos de mejora en las áreas donde la desigualdad sea más notoria.
Promoción y desarrollo profesional	Fomentar la presencia de criterios de igualdad, diversidad e inclusión en todos los procesos relativos al área de promoción y desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Promocionar en igualdad de condiciones e 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. • Comunicar/publicar las vacantes que se produzcan. • 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. • Formar sobre unconscious bias a las personas que deciden las promociones (managers).

Medida	Objetivos	Plan de acción
Formación	<ul style="list-style-type: none"> 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 el de las personas y en la evolución de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	Garantizar la equidad y transparencia en el sistema de retribución.	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar los resultados de la Auditoría Salarial para definir nuevas acciones, si proceden, para eliminar las diferencias dimanantes. Verificar a través del registro retributivo, con carácter anual, que las diferencias retributivas que puedan existir tienen una causa justificada. 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	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 RRHH 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.
Infrarrepresentación femenina	Revisar periódicamente quiénes integran de los referidos comités para tener presente la paridad entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Realizar seguimiento de los objetivos globales de balance entre géneros (gender balance) que marca la Compañía para implementarlos a nivel local. Asegurar en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Ratificar el Protocolo de actuación para situaciones de discriminación o acoso. Hacer seguimiento del número de casos de acoso sexual y por razón de sexo, diferenciando mujeres y hombres. Elaboración de campañas de sensibilización e información tanto en las definiciones y formas del acoso sexual y por razón de sexo.

xvi. Protección social

Las personas trabajadoras de Nestlé Global Services pueden incorporarse voluntariamente al **Plan de Pensiones** promovido por Nestlé, en el que la Compañía aporta 3 euros por cada euro aportado por cada persona trabajadora que se incorpore al Plan, con una garantía mínima de rentabilidad. El Plan incluye, además, un seguro de vida e invalidez³³.

El Plan de Pensiones del Grupo Nestlé ha sido **reconocido internacionalmente como Mejor Plan de Pensiones de España** por la revista IPE (*Investments & Pensions Europe*).

xvii. 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 ha obtenido un **nivel satisfactorio** en la auditoría realizada en 2022 por un experto independiente sobre **aspectos específicos de recursos humanos, prevención de riesgos laborales e integridad empresarial** (Auditoría CARE) en su centro de trabajo.



³³ La información financiera del Plan de Pensiones está incluida en el punto 16.1 de la Memoria de los Estados financieros.

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**

i El compromiso de respetar y promover los derechos humanos

Como establecen los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé, Nestlé respeta y promueve los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones y toda la cadena de valor, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, Nestlé se compromete a proporcionar a todas las personas trabajadoras en todo el mundo buenas condiciones de trabajo y posibilidades de empleo flexible que respalden un mejor equilibrio entre la vida privada y profesional.

Para garantizar estos compromisos y seguir avanzando en esta línea, en 2021, se publicó a nivel global el **Human Rights Framework y Roadmap**³⁴ que tiene por objeto desarrollar planes de acción diseñados para mejorar los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel global en las diez áreas clave que se detallan a continuación:



Riesgo
reducido en
Nestlé Global
Services

³⁴ Disponible [aquí](#)

- Trabajo infantil y acceso a la educación
- Trabajo forzoso y contratación responsable
- Ingresos y salario digno
- Igualdad de género, no discriminación y prevención del acoso
- Seguridad y salud en el trabajo
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Derecho al agua y al saneamiento
- Gente indígena y derecho a la tierra de las comunidades locales
- Protección de datos y privacidad
- Acceso a alimentos asequibles y nutritivos

Para ello, desde 2009, cada año se realizan a nivel global análisis de riesgos de impacto en materia de derechos humanos. Además, el Grupo Nestlé fue de las primeras empresas en adoptar los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.

Nestlé en España, a diferencia de otros mercados, tiene un riesgo reducido en materia de derechos humanos. De hecho, los proveedores con los que trabaja Nestlé en España están ubicados mayormente en España y Europa. Por tanto, como se detalla en el apartado iii. a) a continuación, en España, las acciones para respetar y promover los derechos humanos se centran en ofrecer buenas condiciones de trabajo y posibilidades de empleo flexible que permitan un mejor equilibrio entre la vida privada y profesional; en garantizar que se respeten el derecho y la libertad de asociación de los/las colaboradores/as, incluida la organización y participación en Asociaciones y Sindicatos, así como otros derechos fundamentales como son el derecho a la privacidad; y en poner a disposición de los/las colaboradores/as y otros terceros vías de reporte seguras para reportar cualquier incidencia en este sentido.

ii. Formación

Como muestra de la preocupación de Nestlé sobre estas cuestiones, y en su compromiso de preservar los Derechos Humanos de plantilla 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 todas las personas trabajadoras sean conocedoras 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, desde 2019, se incorporó al listado de e-learning obligatorios de todos las personas trabajadoras un curso de formación específico sobre Derechos Humanos.

iii. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

a) Respeto de las personas trabajadoras 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 2022 con personas trabajadoras de 60 nacionalidades distintas.

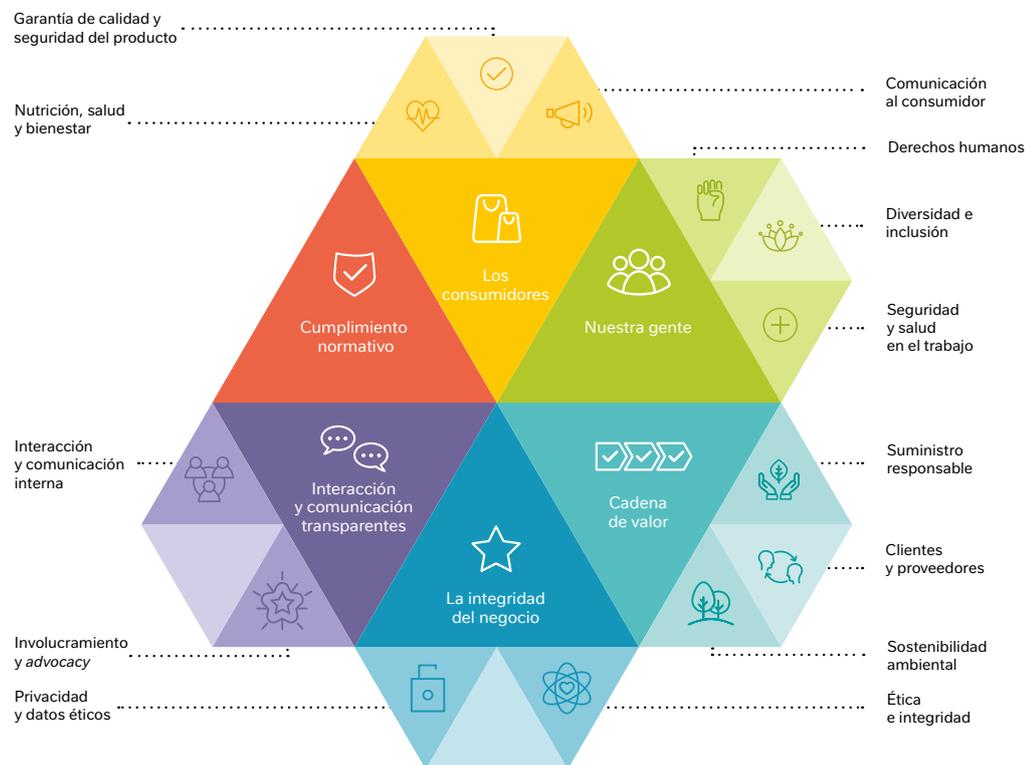
Así, tal y como establece su **Código de Conducta Empresarial de Nestlé**³⁵, Nestlé respeta la **dignidad personal, la privacidad y los derechos personales** de cada persona trabajadora y está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de situaciones de discriminación o acoso. Este principio es una muestra clara del nivel de **tolerancia cero** que Nestlé adopta ante cualquier discriminación de una persona trabajadora a un/a 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 su plantilla** (a través de medidas de flexibilidad y conciliación, licencias y permisos más amplios, etc.)³⁶.

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.

Nestlé Global Services respeta cualquier acción relacionada con la **libre sindicación y el derecho de su plantilla a la negociación colectiva**, de conformidad con la legislación aplicable³⁷ y con lo previsto en los **Principios Corporativos de Nestlé**³⁸, alineados con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS EMPRESARIALES DE NESTLÉ



³⁵ Artículo 12 disponible [aquí](#)

³⁶ Estas medidas son las detalladas en el apartado **“E. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, x. Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral”** del presente Informe.

³⁷ 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.

³⁸ Principios Corporativos Empresariales

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**³⁹. 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 mitigarlos⁴⁰.

Asimismo, en el marco de las Auditorías CARE a las que se hace referencia en el apartado G. iv) del presente Informe, se verifica el cumplimiento de estas políticas y controles.

b) Respeto de terceros que se vinculan con Nestlé en todo el mundo

Como establecen los **Principios Corporativos Empresariales de Nestlé**, Nestlé toma medidas contra cualquier violación de los derechos humanos en sus operaciones y cadena de valor, y cuenta con una política de tolerancia cero al trabajo infantil, el trabajo forzado y la esclavitud moderna.

En este sentido, 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**. Para ello, se realizan las auditorías periódicas a las que se hace referencia en el apartado H. iii. b) del presente Informe.

Se detalla a continuación información relevante sobre los principales programas impulsados por el Grupo Nestlé en todo el mundo, en los que se atienden a aspectos éticos, de sostenibilidad y de protección a las comunidades:

Programa	Objetivos
Farmer Connect	<ul style="list-style-type: none"> • Abastecerse de materias primas procedentes directamente de los agricultores. • Asegurar la calidad de las materias primas y controlar su trazabilidad.
Nestlé Cocoa Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar un cacao de alta calidad. • Mejorar las condiciones económico-sociales y ambientales de los agricultores de cacao. • Profesionalizar el cultivo del cacao con granjas rentables y respetuosas con el medio ambiente.
Nescafé Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el suministro de café de calidad para todos los productos de Nestlé. • Apoyar a los caficultores para afrontar los problemas que afectan al sector con programas de asistencia técnica y microfinanciación. • Cumplir las normas de sostenibilidad en el cultivo del café.
Nespresso The Positive Cup	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la sostenibilidad a través de la cadena de suministro del café. • Mejorar el uso y reciclaje del aluminio. • Lograr que cada taza de Nespresso suponga un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.
Nespresso AAA Sustainable Quality™	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el suministro de café de la más alta calidad. • Proteger el medio ambiente en el que se cultiva el café. • Construir estabilidad a largo plazo en las comunidades cafeteras.

³⁹ Ver sección de la web: **Speak up**, nuestro canal de denuncias en materia de ética y conducta

⁴⁰ Para más información, ver el apartado **"G. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno, i. Medidas adoptadas para luchar contra el soborno y la corrupción"** del presente Informe.

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

- Miembro de Global Compact de Naciones Unidas
- Directrices específicas contra el soborno y la corrupción anexas al **Código de Conducta Empresarial**
- Política de Regalos
- Auditorías internas sobre aspectos de **INTEGRIDAD**
- Campañas de comunicación y sensibilización específicas
- **Plan de formación** online sobre temas de corrupción y soborno

0 denuncias por temas de corrupción en Nestlé Global Services

i. Medidas adoptadas para luchar contra el soborno y la corrupción

a) El Modelo de Prevención de Delitos de Nestlé en España y el Comité de Compliance

El Grupo Nestlé en España cuenta con un **Modelo de Prevención de Delitos**, que cumple con los requisitos del Art. 31.5 bis del Código Penal, para prevenir los delitos corporativos en el seno de las sociedades del Grupo Nestlé en España, incluyendo los delitos de soborno y corrupción en la Compañía.

Entre **los principales objetivos** del Modelo de Prevención de Delitos se encuentran:

- la implementación de una sólida **Cultura de Compliance**;
- el **despliegue de las medidas de control interno y vigilancia** idóneas para prevenir la comisión de aquellos delitos por los que, de acuerdo con el Código Penal, alguna de las sociedades del Grupo Nestlé en España pudiera resultar penalmente responsable (incluyendo los delitos de soborno y corrupción) o, en caso de no poderlo evitar, para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión; y
- la **rápida detección y reacción** ante la posible comisión de algún ilícito penal en el Grupo Nestlé en España.

En julio de 2022, los órganos de administración de las sociedades del Grupo Nestlé en España y Portugal acordaron la creación de un **nuevo Comité de Compliance Ibérico**, el cual ha reemplazado los Comités de Compliance locales, en España y Portugal. Así, en España, desde julio de 2022, el Comité de Compliance Ibérico tiene atribuida la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos del Grupo Nestlé en España.

El Comité Ibérico de Compliance, dirigido por el Director Ibérico de Servicios Jurídicos y Compliance, está compuesto por las personas que ocupan los siguientes cargos: la Direc-



ción General de Nestlé España, S.A. y de la Conferederación Ibérica, la Dirección General de Nestlé Portugal Unipessoal, Lda., la Dirección Ibérica de Recursos Humanos, la Dirección Ibérica de Finanzas y Control, la Dirección Ibérica de Marketing y Comunicación Consumidor, la Dirección Ibérica de Operaciones y el Director de Auditoría de la Región Europa.

El Comité Ibérico de Compliance se reúne, al menos cada dos meses, y siempre y cuando los miembros del Comité lo estimen necesario. El detalle del funcionamiento del Comité de Compliance, así como las responsabilidades y funciones atribuidas a este órgano se encuentra regulado en la política Governance of the Iberian Compliance Committee⁴¹.

b) 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**⁴², que recoge, de forma expresa, el nivel de **tolerancia cero** de Nestlé ante cualquier clase de soborno o corrupción.

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.

Asimismo, con el objetivo de reforzar el compromiso del Grupo Nestlé a nivel Ibérico en la lucha contra la corrupción y el soborno, en julio de 2022, se aprobó una **nueva Política Ibérica Anti-Soborno y Anti-Corrupción**⁴³.

⁴¹ Documento de uso interno.

⁴² Disponible aquí.

⁴³ Política de uso interno.

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 públicos⁴⁴.

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 las personas trabajadoras de Nestlé en España.

c) 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** y el **seguimiento y control de los pagos y cobros realizados**.

d) Comunicación, sensibilización y formación

Nestlé Global Services cuenta con un **Plan de Acogida**, en el que se incluyen **materiales formativos online** 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.), así como una formación online específica dirigida a las nuevas incorporaciones (**Welcome Sessions**) donde, entre otras cuestiones, se abordan de forma explícita los artículos del Código de Conducta Empresarial sobre corrupción y soborno o conflicto de intereses.

Durante 2022, se han llevado a cabo varias acciones comunicativas en materia de Compliance dirigidas a los/las Colaboradores/as de Nestlé en España, entre las que cabe destacar una comunicación en motivo del Día Internacional contra la Corrupción.

e) Uso de mecanismos de denuncias de irregularidades

El Código de Conducta Empresarial de Nestlé prevé la obligación de todas las personas trabajadoras 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), habilitado por Nestlé (antigua *Integrity Line*). Asimismo, desde hace años, Nestlé contaba con un canal de denuncias externo (*Tell Us*), a disposición de proveedores y otros stakeholders, para que pudieran plantear las quejas que consideran convenientes, especialmente en relación con el posible incumplimiento de los principios, valores y normas internas de Nestlé.

Desde abril de 2021, Nestlé cuenta con un **canal de denuncias global interno y externo, Speak Up**, a través del cual los/las colaboradores/as, clientes, proveedores y otros terceros pueden denunciar incumplimientos en materia de Ética y Compliance, incluidos aquellos

⁴⁴ "Política de Nestlé sobre la interacción transparente con las autoridades y organizaciones", de uso interno en Nestlé.

que pueden ser entendidos como actos de corrupción o soborno. Speak Up reemplaza los antiguos canales de denuncias interno y externo (la Integrity Line y Tell Us), ofreciendo el mismo nivel de garantía y protección.

El Compliance Manager de Nestlé en España informa regularmente a todas las personas trabajadoras 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 empresa⁴⁵.

Además, Nestlé en España cuenta con un Reglamento específico⁴⁶ que regula el procedimiento de comunicación interna de las actuaciones contrarias a los Principios Corporativos Empresariales, al Código de Conducta Empresarial y/o a la legalidad vigente, que puedan afectar al orden laboral o ser constitutivas de un delito.

iii. Evaluación de proveedores

En julio 2018, Nestlé aprobó el **Estándar de Suministro Responsable**⁴⁷, 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 a 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.

En su compromiso de combatir la corrupción en los mercados en los que opera y garantizar el nivel de integridad del 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.

iv. Auditorías sobre corrupción y soborno

A fin de verificar que las operaciones realizadas por Nestlé 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 sujeta periódicamente a una **auditoría realizada por experto independiente** (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.

En 2022 se ha realizado la Auditoría CARE en el centro de trabajo de Nestlé Global Services y no se han detectado incidencias en materia de corrupción.

v. Riesgos e impactos

En cumplimiento de la legislación española, y como parte integrante del Modelo de Prevención de Delitos del Grupo Nestlé en España, la Compañía realiza un **análisis y evaluación de riesgos penales**, entre los que se incluyen los relacionados con la corrupción en los ne-

⁴⁵ Ver sección de la web: Speak up, nuestro canal de denuncias en materia de ética y conducta

⁴⁶ De uso interno.

⁴⁷ Disponible [aquí](#)

gocios, el cohecho, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales. La revisión periódica de estos riesgos permite a Nestlé Global Services conocer qué actividades y personas de la Compañía 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.

Durante el ejercicio social 2022, al igual que en el ejercicio 2021, 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.

vi. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante 2022, 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 190.000,00 Euros. En 2021, esta clase de aportaciones ascendieron a 103.000 euros.

Asimismo, las aportaciones a agrupaciones sectoriales del ámbito de nuevas tecnologías, ascienden en 2022 a un total de 2.746,00 Euros mientras que en 2021 fueron 5.103,14 Euros.

Asimismo, se hace constar que, en 2022, al igual que en 2021, no se han realizado patrocinios por parte de la Compañía.



H. Información sobre la Compañía

i. Enfoque de gestión

El Grupo Nestlé cuenta con un sistema para la gestión de los riesgos empresariales (**Enterprise Risk Management**⁴⁸) diseñado para identificar, evaluar y mitigar los riesgos y potenciales impactos derivados de su actividad empresarial, apoyando la consecución de los objetivos y la estrategia de negocio.

En el marco de este sistema de gestión de riesgos, una vez al año, se realiza una revisión y evaluación de los mismos. Si bien este ejercicio de revisión y evaluación se inicia “*top down*” a nivel de Grupo, requiere la participación “*bottom-up*” por parte de los mercados. En este sentido, cada año, Nestlé en España realiza una revisión y actualización de los principales riesgos a nivel de mercado. Para la realización de este análisis a nivel local, el equipo de Servicios Financieros que lidera el proyecto involucra a las diferentes áreas funcionales de Nestlé en España. Una vez todos los mercados han reportado los riesgos locales, a nivel de Grupo se realiza un ejercicio de consolidación y, finalmente, los resultados obtenidos se comparten con los mercados.

En la siguiente tabla, se detallan algunos de los principales riesgos del Grupo Nestlé. Muchas de las estrategias para mitigar estos riesgos a largo plazo se recogen en el Informe de Creación de Valor Compartido.

Riesgo principal	Descripción	Impacto potencial	Factores mitigadores
Calidad y Seguridad de los productos	Que ocurra un incidente importante en materia de seguridad alimentaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en la reputación de Nestlé y/o de sus marcas. • Incumplimiento de requisitos normativos. • Pérdida de confianza de los consumidores. • Imposiciones de penas y/o multas a la Compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas, procesos y controles para garantizar productos de alta calidad y la prevención de riesgos para la salud de los consumidores.
Preferencias de los consumidores	No anticiparse adecuadamente a la evolución de las preferencias de los consumidores, no llevar a cabo innovaciones de productos y/o marcas que resulten competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en la reputación de Nestlé y/o de sus marcas. • Pérdida de cuota de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la orientación al consumidor durante el proceso de innovación. • Aplicar los conocimientos científicos para mejorar la nutrición, la salud y el bienestar de los consumidores. • Mejorar la accesibilidad de los alimentos de forma segura y asequible para los consumidores.

⁴⁸ Para más información, ver págs. 62-65: Annual Review (pdf, 17Mb)

Riesgo principal	Descripción	Impacto potencial	Factores mitigadores
Cambio climático	Ferómenos físicos extremos relacionados con el clima que afectan a nuestras operaciones y/o la demanda de los consumidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones al suministro de productos. • Necesidad de adaptar las operaciones e incremento de los costes de producción. • Impacto negativo en la reputación de Nestlé y/o de sus marcas e incremento de los costes de producción. • Aumento de la preocupación de los consumidores interesados por el clima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Véase el apartado referente a cuestiones ambientales.
Productos y packaging de plástico	Incumplir con la normativa actual o futura sobre envases de plástico y/o incumplimiento de los compromisos del Grupo en materia de envases y medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de adaptar los envases específicos (por ejemplo, plástico de un solo uso). • Estigmatización de productos, marcas y/o categorías. • Pérdida de cuota de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un futuro sin residuos: envases reciclables o reutilizables; pioneros en nuevos materiales de envasado; colaboraciones para impulsar el reciclaje; educar a través de las comunicaciones de la marca.
Protección del medioambiente	Incumplimiento de la normativa medioambiental, incluyendo impactos en la biodiversidad, el uso de recursos naturales, las emisiones a la atmósfera y los residuos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en la reputación de Nestlé y/o de las marcas de Nestlé. • Imposición de sanciones. • Imposición de impuestos sobre productos o categorías. 	<ul style="list-style-type: none"> • El plan “Caring for Water” para implementar iniciativas de gestión del agua. • Miembro de One Planet Business para la Biodiversidad (OP2B) para ampliar, proteger y restaurar la biodiversidad. • Compromisos para mejorar la eficiencia operativa energética.
Seguridad y salud	Incumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en la reputación de Nestlé, reputación y/o marcas de Nestlé. • Imposición de sanciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos establecidos para cumplir con la legislación en materia de salud y seguridad. • Iniciativas a largo plazo para promover comportamientos seguros y saludables.
Sistemas de seguridad y privacidad	La amenaza de los ciberataques o de los fallos de los sistemas internos y las redes digitales de la Compañía de forma que se ponga en riesgo la seguridad y privacidad de los datos y, en general, la capacidad de funcionamiento de la Compañía.	<ul style="list-style-type: none"> • Imposibilidad de realizar actividades operativas. • Pérdida de información confidencial. • Impacto negativo en la reputación corporativa. • Pérdida de la confianza de los consumidores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de contingencia y políticas para proteger <i>hardware</i> y <i>software</i>. • Política de privacidad y programa para controlar y cumplir con las leyes y reglamentos.

Riesgo principal	Descripción	Impacto potencial	Factores mitigadores
Ética y Compliance	Que no se actúe con integridad, o comportarse de forma contraria a los objetivos y valores de Nestlé.	<ul style="list-style-type: none"> • Impactar negativamente en la reputación de Nestlé y/o sus marcas. • Imposición de sanciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Principios corporativos empresariales y el Código de Conducta Empresarial en los que se describe el compromiso del Grupo con la integridad. • Políticas y procedimientos que desarrollan los principios recogidos en los documentos anteriores. • Programa de Compliance (incluyendo un Canal de Denuncias).

ii. Compromisos del Grupo Nestlé y de Nestlé Global Services con el desarrollo sostenible

a) Compromisos globales del Grupo Nestlé

Como en años anteriores, el Grupo 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 2021, Nestlé ha reafirmado su compromiso de alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. Además, se ha comprometido a promover sistemas alimentarios regenerativos a gran escala con el objetivo de contribuir a la creación de un futuro resiliente para nuestro planeta y para las personas.

b) Impacto de la actividad de Nestlé Global Services 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 crear oportunidades económicas en las 3 áreas con más importancia para nuestra empresa y para los jóvenes: “Employment & employability”, ayudamos a equiparlos con las habilidades que necesitan para prosperar en los lugares de trabajo del mañana, proporcionando aprendizajes y oportunidades de capacitación, y contratando a jóvenes. Entrepreneurship”, Identificamos y nutrimos el talento empresarial en los jóvenes y les ayudamos a iniciar y hacer crecer su negocio.

En 2022, **1.539 menores de 30 años participaron en España en este programa**. De ellos, 52 fueron contratados por Nestlé Global Services y 48 fueron prácticas en la Compañía. Además, a nivel de Nestlé en España, 1000 personas recibieron aprendizajes⁴⁹ y 123 recibieron soporte en el área de “Entrepreneurship”.

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 la Compañía ejercen de asesores y mentores de estudiantes en diversos centros educativos.

Nestlé Global Services forma parte de la **Alianza para la Formación Profesional Dual**, una red estatal de empresas e instituciones que apuestan por esta modalidad formativa y que acogen a estudiantes de formación profesional (FP) dual que amplían sus conocimientos recibiendo parte de su educación en estos centros. Durante 2022, 2 estudiantes de FP han recibido formación en España, en la oficina central en Esplugues de Llobregat.

Además, desde 2021, la Compañía se adhirió como colaborador estratégico de la Fundación Exit, participando en el proyecto #coachExit (orientación y motivación a jóvenes en riesgo de exclusión, para que continúen con los estudios). Este año, hemos continuado como colaborador estratégico de la **fundación Exit**, participando en el proyecto #coachExit (Orientación y motivación a jóvenes con riesgo de exclusión, para que continúen con los estudios). En concreto, en 2022, 5 voluntarios corporativos de Nestlé en España acompañaron durante 90 horas de voluntariado a 5 jóvenes (en 2021, 6 voluntarios a 6 jóvenes), con un resultado final del 100% de los jóvenes que han contado con un coach de Nestlé tiene claro que seguirá estudiando.

Subcontratación y proveedores

a) Medidas de diligencia debida en la evaluación de proveedores

El Grupo Nestlé dispone de un **Estándar de Suministro Responsable**⁵⁰ –aplicable a proveedores, agentes y subcontratistas– que recoge requisitos de obligado cumplimiento sobre **derechos humanos, protección del medio ambiente, la salud y seguridad** y la **integridad**

⁴⁹ Por “aprendizajes” se entiende participantes y personas a las que se ha impactado a través de las diferentes acciones organizadas, incluyendo jóvenes inscritos en eventos, voluntarios, jóvenes inscritos en ferias digitales, jóvenes que han completado módulos online y/o e-learning y jóvenes que se beneficiaron de sesiones de coaching virtual.

⁵⁰ De uso interno

empresarial para promover la sostenibilidad a largo plazo en el suministro de materiales y la provisión de servicios contratados por Nestlé.

El cumplimiento de dicho estándar contribuye a la adecuación de Nestlé a las pautas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Las normas incluidas en él van más allá de las normas de la industria y/o de las regulaciones locales, y está diseñado para **fomentar una transformación dinámica del aprovisionamiento de Nestlé** y de las actividades de producción, dando soporte a los proveedores de Nestlé y los demás intervinientes en la cadena de suministro en su transformación hacia el cumplimiento exhaustivo de los requisitos previstos en el estándar.

A través de la integración del suministro responsable en el proceso de selección de proveedores, Nestlé promueve la **sostenibilidad de la cadena de valor**. La función de Compras de Nestlé demuestra así su compromiso y contribución para crear valor compartido.

El Grupo Nestlé cuenta, además, con una **Política de Compras**⁵¹, de aplicación directa en todos los mercados en los que Nestlé está presente, en la que se establecen los principios fundamentales que aplican a cualquier actividad relacionada con compras en cualquier compañía del Grupo Nestlé (incluyendo Nestlé Global Services). Todo el personal que realice actividades de compras (directa o indirectamente) y aquellas personas trabajadoras o contratistas que tengan relación con la función de Compras deberán conocer y cumplir su contenido para poder realizar una correcta selección, gestión y desarrollo de proveedores y conocer cómo se controla el cumplimiento de las normativas y la evaluación del desempeño de la función de Compras, entre otros aspectos. En cuanto a la selección de proveedores, la Política de Compras hace referencia a la importancia de cumplir con los requisitos que se establecen en el Estándar de Suministro Responsable. A su vez, estos requisitos incluyen cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

b) Sistemas de supervisión y auditorías

La verificación del cumplimiento del **Estándar de Suministro Responsable** por parte de los proveedores de Nestlé se realiza a través de auditorías periódicas de Grupo realizadas por compañías independientes. El seguimiento de estas auditorías se realiza por el KPI "**Responsible Sourcing Audit**" (RSA) a nivel global y con resultados segregados por equipos de compras.

Dada la actividad de la Compañía, en Nestlé Global Services no se llevan a cabo esta clase de auditorías.

La función de Compras mide continuamente el desempeño global de los proveedores mediante criterios claros y acordados a través del KPI de "**nivel de servicio de proveedores**", que tiene en cuenta el cumplimiento de las entregas en calidad, cantidad y tiempo.

⁵¹ De uso interno.

iv. Información fiscal

a) Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados

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

Año	Cifra de negocios (miles de €)	Resultado contable antes de impuestos (miles de €)	Impuestos sobre beneficios (miles de €)	Resultado del ejercicio (miles de €)
2022	108.819	6.395	1.623	4.772
2021	96.539	5.241	1.340	3.901

Los pagos a cuenta realizados durante 2022 correspondiente a **Impuestos sobre Beneficios** (miles de euros) son los siguientes:

Pago a cuenta	Importe (miles de €)	
	2022	2021
1º pago a cuenta	298	262
2º pago a cuenta	828	750
3º pago a cuenta	304	380
TOTAL	1.431	1.393

Durante el ejercicio 2022, la sociedad ha liquidado por Impuesto de Sociedades del 2021 (Mod 200) el importe de 92 miles de euros.

b) Subvenciones públicas recibidas

En 2022, al igual que en 2021, Nestlé Global Services no ha recibido subvenciones públicas.

v. Otras cuestiones no materiales

Dada la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por Nestlé Global Services Spain, se hace constar que las medidas para la salud y seguridad de los consumidores no son materiales y, por tanto, no se incluyen en el presente Informe.

Asimismo, se hace constar que en relación con la actividad desarrollada por Nestlé Global Services no se han recibido quejas o reclamaciones de consumidores puesto que la actividad de esta Compañía consiste en prestar servicios al Grupo Nestlé y, por consiguiente, no existen quejas o reclamaciones como tales.

ANEXO I – Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
INFORMACIÓN GENERAL		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5-11	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición
Mercados en los que opera	5-11	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Objetivos y estrategias de la organización	5-11	GRI 2-23 Compromisos y políticas
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	11	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Marco de reporting utilizado	4	Estándares GRI seleccionados GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa
Principio de materialidad	12	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	16-18	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Información general detallada		
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	16-18	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	18	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	17	GRI 2-23 Compromisos y políticas
Aplicación del principio de precaución	16-18	GRI 3-2 Lista de temas materiales
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	17	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
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	19-20	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	17	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Debido a la actividad desarrollada por la empresa, no es un tema material.	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	18-19	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Debido a la actividad desarrollada por la empresa, no es un tema material.	
Consumo, directo e indirecto, de energía	18-19	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	18-20	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Uso de energías renovables	18-20	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	19-20	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	19-22	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
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	19-22	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Debido a la actividad desarrollada por la empresa, no es un tema material.	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	13-15, 23	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	23-25	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	25-26	GRI 2-7 Empleados Criterio interno
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	21	Criterio interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	27	Brecha Salarial de género: diferencia entre la mediana salarial de los hombres comparada con la mediana salarial de las mujeres, tomando como base 100 los hombres.
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	27-28	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	31	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Número de personas trabajadoras con discapacidad	28	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	29	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Número de horas de absentismo	30	Criterio interno
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	30-32	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	32-34	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	33-34	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	35	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por convenio colectivo por país	35	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	35	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	35-36	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	36	Criterio interno
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	22-23	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	36-39	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	36-39	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	35-39	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	13-15,41-42	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	42-44	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	42	Criterio interno
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	42-44	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	13-15, 45-49	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	45-49	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	48-49	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	49	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	50-52	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	53	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	53	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	52-53	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Las acciones de asociación o patrocinio	49	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Criterio interno
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	54	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	53-54	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	54	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Debido a la actividad desarrollada por la empresa, no es un tema material.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Debido a la actividad desarrollada por la empresa, no es un tema material.	
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	55	GRI 207-4 Presentación de informes país por país
Los impuestos sobre beneficios pagados	55	GRI 207-4 Presentación de informes país por país
Las subvenciones públicas recibidas	55	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno



Nestlé®

Good food, Good life