



NATRA, S.A. & SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de información

No Financiera **Consolidado**

EJERCICIO 2019

Este documento es una copia del ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO original que forma parte del INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO de Natra, S.A. y Sociedades dependientes, y que fue formulado por el Consejo de Administración de Natra, S.A. en fecha 30 de marzo de 2020. Los datos relativos al ejercicio 2019 presentes en este documento han sido verificados por PwC, atendiendo a los requerimientos contemplados en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente apartado del informe de gestión da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad. Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" en el proceso de elaboración se han tomado como referencia los estándares Global Reporting Initiative (GRI), así como las directrices UE 2017/C215/01 sobre reporting no financiero.

Adicionalmente, la información contenida da cumplimiento a los requerimientos del Pacto Mundial, del que Natra es Socio Signatory. Desde 2012, el Grupo elabora su Informe de Progreso, y lo publica anualmente tanto en la web corporativa como en la del Pacto Mundial.

Modelo de negocio de Natra

Natra es una multinacional de origen español con 75 años de historia, referente en Europa en la elaboración de productos de chocolate y derivados del cacao, con un enfoque especializado en la marca de distribución y en otras compañías de alimentación.

Natra cuenta con una división de producto de consumo, desde la que elabora snacks de chocolate, bombones y trufas, tabletas de chocolate y cremas untables, que comercializa en 92 países de los cinco continentes.

Además, desde la división de producto industrial Natra suministra productos derivados del cacao (principalmente polvo, pasta y manteca de cacao y cobertura de chocolate) para otras industrias alimentarias.

La compañía dispone de seis centros de producción especializados en España, Bélgica, Francia y Canadá, además de presencia comercial permanente en Europa, Estados Unidos, Canadá y Asia. El 75% de la facturación de la compañía procede de fuera de España.

A lo largo de 2019 Natra ha seguido con el Plan de Transformación que inició en 2017 con el doble objetivo de adaptar el negocio a la evolución del mercado y del consumidor y potenciar el crecimiento sostenible de la compañía. En el contexto de este plan se puso en marcha el nuevo modelo organizativo de compañía, y se produjo la renovación del equipo directivo.

El nuevo plan estratégico de Natra se orienta al cliente como centro del negocio y a la creación de valor, con mayor inversión en I+D+i para lanzar al mercado productos diferenciadores, de mayor calidad y eficiencia en costes, dirigidos a clientes específicos en segmentos clave del negocio. Además, la nueva estrategia de crecimiento contempla un plan de eficiencia que permitirá mejorar la productividad en las fábricas y, por tanto, aumentar la competitividad.

Durante el ejercicio 2019, Natra cambió de estructura accionarial. World Confectionery Group S.à.r.l. formuló en enero de 2019 una oferta pública de adquisición voluntaria sobre la totalidad de las acciones y obligaciones convertibles de Natra. Según la comunicación del resultado de la oferta pública publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV") el 18 de julio de 2019, la oferta fue aceptada por un número de 137.168.911 acciones y 5.466 obligaciones convertibles que representan el 90,26% de los valores a los que se dirigió la oferta y del capital social de Natra post-conversión de dichas obligaciones.

Como consecuencia, World Confectionery Group S.à.r.l. comunicó a la CNMV el 18 de julio de 2019 su decisión de convertir en acciones las 5.466 obligaciones convertibles que aceptaron la oferta dentro del período ordinario de conversión que finalizaba el 27 de julio de 2019 y de ejercer el derecho de venta forzosa de las restantes acciones

y obligaciones convertibles de Natra. La operación de venta forzosa tuvo lugar el 22 de agosto de 2019. Tras su liquidación, las Sociedades Receptoras de la Bolsa de Valores de Madrid y Valencia comunicaron la exclusión de negociación de las acciones de Natra con efectos del 30 de agosto de 2019, y la Sociedad Receptora de AIAF, Mercado de Renta Fija, comunicó la negociación de las obligaciones convertibles de NATRA con efectos del 27 de agosto de 2019.

A 31 de diciembre de 2019, una vez convertidas en acciones la totalidad de las obligaciones convertibles de Natra y amortizadas las 317.425 acciones de Natra en autocartera que no pudieron aceptar la oferta pública de adquisición formulada por World Confectionery Group S.à.r.l. por encontrarse pignoras en garantía de la financiación del año 2015 aludida en el párrafo siguiente, el 100% del capital social de Natra es propiedad de World Confectionery Group S.à.r.l.

Entre los meses de julio y diciembre de 2019 se ha producido una renovación progresiva de la composición del Consejo de Administración de Natra, impulsada por World Confectionery Group S.à.r.l. A 31 de diciembre de 2019, el consejo de administración estaba compuesto por 6 miembros, mientras que a fecha de formulación de este informe el consejo incluye 8 integrantes.

Con respecto a las perspectivas para 2020, las previsiones eran que el mercado del chocolate siguiera creciendo y continuando el proceso de concentración en la industria chocolatera. No obstante, el impacto del coronavirus es incierto, si bien la industria alimentaria esté posiblemente menos expuesta que otros sectores. Desde la óptica del consumidor, Natra considera que continuará creciendo la demanda de productos saludables y "sostenibles".

Natra en datos: Grandes cifras 2019

Se ha cerrado el ejercicio 2019 con un EBITDA de 40.207 miles de euros, que ha supuesto una mejora del 17% con respecto a los 34.258 miles de euros del ejercicio 2018. Esta mejora ha sido consecuencia del incremento de actividad, gestión de coberturas de la materia prima y a un entorno aún favorable de las mismas respecto a periodos históricos.

La actividad concluyó el año 2019 con una cifra de negocios de 388.115 miles de euros lo que supone un incremento del 2,40% respecto al ejercicio 2018.

La distribución de ventas por área geográfica en la que se comercializa es la siguiente:

- Europa: 294.642 miles de euros.
- América: 48.757 miles de euros.
- Resto del mundo: 44.716 miles de euros.

Se ha logrado una mejora en el margen de EBITDA sobre ventas pasando del 9% en 2018 al 10% en el 2019. Los márgenes de contribución de 2019 han tenido una evolución positiva en ambas divisiones.

El ejercicio 2019 ha cerrado con unas pérdidas de 740 miles de euros, frente a un beneficio de 23.010 miles de euros del ejercicio anterior. La baja contable del coste amortizado los pasivos financieros asociados al contrato marco de refinanciación amortizado en el ejercicio 2019, ha originado el registro de un gasto financiero, por un importe de 14.376 miles de euros.

La reducción de la deuda financiera neta en 31.308 miles de euros hasta llegar a 101.123 miles de euros, está originada por la generación de recursos del ejercicio, aplicados a la reducción de la deuda, por la venta de la participación en Laboratorios Reig Jofre, S.A., y la conversión de obligaciones en acciones, que compensan el efecto de la contabilización de la deuda a coste amortizado.

A 31 de diciembre de 2019, el Grupo ha cumplido el "covenant" financiero incluido en el "contrato de financiación senior" firmado en el ejercicio.

Compromiso 2020

Desde 2014, el Plan de Sostenibilidad de Natra se articula en torno a cinco grandes ámbitos de actuación: las materias primas, el cuidado del medio ambiente, las personas, la sociedad y la nutrición saludable. Con el fin de cumplir dicho plan, se establecieron los siguientes objetivos del “Compromiso 2020”.

COMPROMISO 2020	OBJETIVOS
Aprovisionamientos	Promover el uso de cacao certificado entre nuestros clientes.
	Promover la certificación entre cooperativas de productores de cacao con las que tengamos relación.
	Participar en organizaciones sin ánimo de lucro que promuevan la protección de los agricultores y sus familias, así como la organización eficaz de las cooperativas en que se agrupan.
	Publicar anualmente información sobre la procedencia del cacao indicando que proporción del total ha sido certificada y cuáles han sido los sellos certificadores.
Cuidado del medio ambiente	Adquirir el 100% de aceite de palma de plantaciones certificadas compatibles con la supervivencia de los bosques tropicales.
	Fomentar el uso racional de los recursos naturales, con especial énfasis en la reducción de consumos de agua y energía.
	Medir la huella de carbono
	Comprar energía verde siempre que sea posible.
	Usar cartón procedente de una gestión ambientalmente apropiada y socialmente beneficiosa.
Equipo de Natra	Promover el aprovechamiento para todos los residuos generados.
	Informar sobre los indicadores laborales de salud, seguridad y formación.
	Diseñar, homogenizar y promover políticas comunes en recursos humanos.
Interés por la comunidad	Mantener y mejorar donde sea necesario las ratios de permanencia en la compañía.
	Incrementar la colaboración destinada a organizaciones que trabajen directamente por el bienestar de la población en los países proveedores de cacao donde nos abastecemos.
	Establecer una colaboración continuada con los bancos de alimentos locales.
Nutrición Saludable	Seguir promoviendo acciones de patrocinio vinculados al deporte y la vida sana.
	Eliminar las grasas trans.
	Progresiva sustitución de los aromas artificiales por otros 100% naturales.
	Desarrollar alternativas con contenido de azúcar reducido.
	Evitar el uso de colorantes artificiales.

A lo largo de estos años el Grupo ha ido avanzando en el cumplimiento de sus objetivos y fortaleciendo los diferentes ámbitos de la sostenibilidad. A finales de 2019 se consideraban cumplidos un 76% de los objetivos del Compromiso 2020. Esta fase ha estado guiada por el Comité de RSC, cuya función principal ha consistido en realizar el seguimiento del plan.

La sostenibilidad es y seguirá siendo un aspecto clave para Natra y sus directivos. Por ello, y a raíz de la entrada del nuevo accionista único, World Confectionary Group S.à.r.l., se ha nombrado un responsable corporativo, que es quien está liderando el diseño del nuevo Plan de Sostenibilidad 2020-2025 que verá la luz tras la finalización del proceso de materialidad que se viene desarrollando desde finales de 2019.

Asuntos materiales

En 2018 Natra llevó a cabo una actualización de sus asuntos materiales con el objetivo de priorizar los contenidos incluidos en el informe. Por ello, se realizó un análisis de la Ley 11/2018, y un estudio de los asuntos materiales de empresas del sector de la alimentación.

Posteriormente, en 2018, los miembros del Comité de RSC priorizaron los asuntos materiales según su nivel de impacto en el negocio.

En enero 2020, Natra realizó un proceso más amplio de consulta para la actualización de los

asuntos materiales. Tomando el marco de la ISO/TS 26030:2019 - Social responsibility and sustainable development — Guidance on using ISO 26000:2010 in the food chain, el equipo de Sostenibilidad de NATRA identificó 80 asuntos materiales en 5 grandes áreas: Social-Personas, Medio ambiente, Clientes, Desarrollo Local, Gestión-Gobierno de la Sostenibilidad.

Se consultó tanto al Comité de Dirección como al Leadership Team (80 directivos y managers de la empresa de mayor responsabilidad) para identificar los asuntos materiales de mayor prioridad.

LISTADO PRIORIZADO DE ASUNTOS MATERIALES

ASPECTO	ASUNTO MATERIAL
Laborales	Salud y Seguridad: Prevención de Riesgos Laborales de empleados en fábricas
Laborales	Talento: Formación y desarrollo de oportunidades de carrera para empleados
Laborales	Derechos humanos y estándares laborales: fomentar conductas acordes con el código ético NATRA
Salud y seguridad de los consumidores	Seguridad de los alimentos y los productos: gestión de reclamaciones, prevenir riesgos sanitarios sobre productos
Salud y seguridad de los consumidores	Promoción del bienestar y hábitos saludables: fomentar alimentos más saludables
Salud y seguridad de los consumidores	Seguridad alimentaria, Calidad e Innovación: fomentar el uso de embalajes más “sostenibles” entre clientes,
Cadena de Suministro	Supervisión de la cadena de suministro. Compra responsable: fomentar una gestión integrada de los requerimientos de sostenibilidad en compras; aumentar la trazabilidad de ingredientes estratégicos
Cumplimiento	Sistema de cumplimiento - Ética empresarial - aplicar el código ético de NATRA a empleados y proveedores
Comunidades	Desarrollo rural y reducción de la pobreza en países de origen de materias primas (en particular cacao)
Medio Ambiente	Cambio climático: limitar las emisiones de GEI de Natra y sus proveedores, reducir el consumo energético, incluir energía renovable en el consumo de las plantas
Medio Ambiente	Uso eficiente de recursos, residuos (alimentarios) y economía circular: fomentar el uso de embalajes más “sostenibles” entre clientes
Medio Ambiente	Preservación del capital natural y la biodiversidad: favorecer la protección de bosques de nuestros proveedores en ingredientes identificados como con riesgo a deforestar
Medio Ambiente	Gestión de los residuos: reducir cantidades de residuos en plantas

Gestión de los riesgos

Natra es consciente de que una correcta gestión de los riesgos es clave para el Grupo debido a que cumple con un triple cometido: proporciona seguridad a la consecución de los objetivos de compañía, aporta valor y garantiza un nivel de aseguramiento elevado a las partes interesadas.

La Política de Riesgos de Natra establece los principios básicos, los factores riesgo clave y el marco general de actuación para la gestión y el control de riesgos que afectan al Grupo.

El sistema de gestión de riesgos de la compañía se basa en la metodología de COSO II (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), cubriendo todas las áreas y procesos relevantes de la compañía.

El departamento de Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento es el responsable de detectar, analizar, evaluar y monitorizar los riesgos a corto, medio y largo plazo que pueden afectar a la consecución de los objetivos del Grupo. Con el fin de cumplir con dicha tarea, este departamento realiza una identificación y evaluación continua de estos riesgos, a través de la actualización del mapa de riesgos corporativo. En dicho mapa se incluyen las diferentes tipologías de riesgos que afectan o pueden afectar a la consecución de los objetivos, ya sean estratégicos, operacionales, financieros o de cumplimiento. Cada

uno de estos riesgos se valora de acuerdo con su probabilidad de ocurrencia y posible impacto, y tiene asociados una serie de controles para su mitigación. Periódicamente se revisa la evolución de los riesgos y el cumplimiento con las actividades de control.

En 2019 se llevó a cabo la actualización del mapa de riesgos, siendo presentado a la Comisión de Auditoría con posterioridad. Dicha Comisión elevó al Consejo de Administración los riesgos que consideró de mayor criticidad.

Respecto a los riesgos no financieros, Natra está poniendo el foco en aquellos asociados a la cadena de suministro, a los aspectos de salud y seguridad de sus empleados y a sus impactos ambientales (entre los que se encuentra el cambio climático).

A medio y largo plazo, el Grupo contempla el riesgo de cambios en los hábitos del consumidor, el riesgo sociopolítico de los países proveedores de cacao y la concentración de la cadena de suministro. Con la finalidad de anticiparse a estos posibles riesgos, Natra apuesta activamente por la innovación y el desarrollo, y por la diversificación de los suministros en origen.

Gestión ética y cumplimiento normativo

Cultura corporativa

El cumplimiento de la misión de Natra, “proporcionar las mejores soluciones de chocolate y cacao para los principales minoristas y marcas de distribución, con excelencia, seguridad, altos estándares de calidad y gente apasionada, contribuyendo a hacer realidad los sueños de los consumidores en todo el mundo”, se sustenta en los siguientes valores corporativos:

- Integridad. Somos honestos y transparentes, con principios sólidos. Nos comprometemos con nuestro trabajo y nos comunicamos los unos con los otros constantemente.
- Excelencia. Establecemos objetivos desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo niveles altos de rendimiento.
- Trabajo en equipo. Trabajamos juntos para lograr nuestros objetivos, compartiendo la información, apoyando y reconociendo la contribución de cada miembro de la organización para conseguir metas comunes.
- Innovación. Creemos que nuestro talento humano puede crear soluciones para transformar la organización, nuestro mercado y la sociedad.
- Emprendimiento. Creamos y promovemos nuevos modos de actuar y oportunidades para el crecimiento del negocio.

Con la finalidad de reforzar los mencionados valores, en 2019 se puso en marcha un programa interno de reconocimiento aplicable a todo el Grupo, que consiste en reconocer periódicamente a las personas que mejor representan los valores de la compañía. Como resultado del mismo, 16 empleados, de todas las fábricas y centros de trabajo, así como de todas las nacionalidades y niveles jerárquicos, han sido reconocido por sus compañeros como merecedores de un reconocimiento, que lleva un premio simbólico asociado, por demostrar su adhesión a los valores de la compañía en su quehacer diario en la empresa.

Sistema de Cumplimiento de Natra

Los principales elementos que configuran el Sistema de Cumplimiento de Natra son la Política de Cumplimiento, el Código Ético y el Comité de Riesgos y Cumplimiento.

La Política de Cumplimiento dota al Grupo de los mecanismos necesarios para velar por la observancia de la normativa legal, los sistemas de autorregulación y cualquier otro compromiso adquirido con sus consumidores, clientes, trabajadores, proveedores, accionistas, aliados y la sociedad en su conjunto, aportando valor, así como un alto nivel de garantía.

El Código Ético, comunicado y ratificado por toda la plantilla, incluye la tipología de conductas que resultan inaceptables para el Grupo. Las nuevas incorporaciones reciben, dentro del pack de bienvenida, el documento del Código Ético que deben ratificar con su firma.

El Comité de Riesgos y Cumplimiento reporta de forma directa al Comité de Auditoría, responsable de supervisar la eficacia del Sistema de Gestión de Cumplimiento, así como de analizar las denuncias canalizadas a través del Canal Ético del Grupo. Las funciones atribuidas al Comité de Riesgos y Cumplimiento son las siguientes:

- Definición y validación de funciones, atribuciones y responsabilidades en el marco del Modelo de Cumplimiento.
- Contribución en la mejora de los procesos de gestión, control, prevención y detección de incumplimientos, garantizando la supervisión eficaz e independiente del Modelo de Cumplimiento.
- Evaluación de la respuesta dada a los incumplimientos y determinación de la necesidad de implantar controles adicionales a los existentes.

Canal ético

Natra dispone de un canal ético (canal.ético@natra.com) en forma de correo electrónico a través del cual se puede comunicar al Comité de Ética de la compañía información relativa a un presunto incumplimiento o conducta no ética por parte de algún empleado del Grupo.

Existe un procedimiento que regula la gestión y respuesta a las denuncias recibidas a través del canal ético. En dicho procedimiento, actualizado en 2019, se definen las líneas de actuación respecto al sistema interno de gestión de respuesta a denuncias recibidas a través del Canal Ético del Grupo, relativas a incumplimientos o irregularidades con respecto al Código Ético, así como cualquier incumplimiento o irregularidad de la normativa interna y externa a la compañía por parte de los empleados, directivos y administradores de Natra.

Este procedimiento aplica a todas las personas afectadas por el Código Ético de Natra, así como a aquellas personas que, siendo externas a la compañía, comuniquen cualquier incidencia o denuncien una irregularidad respecto de este o de cualquier normativa aplicable al Grupo.

Durante 2019 no se recibieron denuncias a través del canal ético, al igual que durante el ejercicio 2018.

Principales actuaciones

A pesar de que Natra ya no es una empresa cotizada, se ha apostado por seguir manteniendo y avanzando en transparencia y en las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Así, Natra continuó en 2019 trabajando en el fortalecimiento de su sistema de cumplimiento y en su adaptación a los requerimientos del accionista.

Se destacan a continuación las siguientes actuaciones realizadas:

- Actualización del protocolo de canal ético.
- Actualización del Reglamento de la Comisión de Auditoría.

- Actualización de la Política de Delegación de Autoridad donde se establecen las directivas corporativas para el proceso de toma de decisiones operativas en el Grupo.
- Realización de cursos de formación y sensibilización en las áreas de riesgo con terceras partes, antitrust y antibribery.

En 2020 se trabajará en mantener y auditar el cumplimiento del sistema de gestión de compliance, las políticas en materia de riesgos con terceras partes, antitrust y antibribery; así como en la elaboración del Crime Prevention Policy.

Corrupción, soborno y blanqueo de capitales

Con respecto a los temas de corrupción y soborno, en el Código Ético de Natra se establece en el apartado “Prácticas fraudulentas y promesas engañosas”, que, en las relaciones con terceros la compañía actuará con integridad y pretenderá relaciones honestas, sostenibles, transparentes y leales, regidas por la buena fe. No se realizarán promesas engañosas o falsas propuestas contrarias a la buena fe y que impliquen el intento de cualquier práctica de corrupción, soborno, estafa o cualquier comportamiento tipificado como delito por el Código Penal. No se empleará engaño ni se realizarán operaciones que perjudiquen o amenacen las relaciones personales y de negocio en las que estén implicados los empleados y consejeros de Natra con sus clientes, proveedores, instituciones y demás partes interesadas.

Asimismo, Natra dispone de diversos procedimientos y políticas internas para prevenir la corrupción y soborno, como los procedimientos de compras y aceptación y entrega de regalos, el canal ético o el reglamento interno de conducta.

El compromiso de Natra se reforzó con el lanzamiento de políticas y acciones formativas, que, aunque contemplan también otros aspectos, tienen relación con los aspectos de corrupción y soborno:

- Riesgos con terceras partes. Junto a la elaboración de la política (Third Party Risk Policy), se organizaron sesiones de formación presencial con los equipos comercial y de

compras con la finalidad de garantizar que los clientes y proveedores de Natra no se encontraban en black-lists de países sancionados. Adicionalmente, estas 36 personas completaron una sesión de formación online de una hora de duración para garantizar que todos cumplieran con la política. Tanto los comerciales como los responsables de compras de la compañía velarán por que cada nuevo cliente o proveedor se encuentra libre de sanciones.

- Antitrust y Antibribery. Se organizó una formación online destinada a las personas de la compañía que están sujetas a los riesgos de antitrust y antibribery. Asistieron 102 personas, siendo el tiempo de formación de aproximadamente dos horas.

Respecto al blanqueo de capitales, en el Código Ético se establece el compromiso de la compañía de cumplir de manera exhaustiva con las leyes y normas contra el blanqueo de capitales. Así, los empleados y consejeros de Natra deben evitar cualquier tipo de transacción, acuerdo o relación comercial en la que se tenga conocimiento de que se haya producido o pueda producir un presunto blanqueo de capitales, llevando a cabo sus relaciones con proveedores y clientes de manera diligente.

Derechos humanos

En Natra existe un compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos. En ese sentido, trata de desarrollar su negocio de manera responsable, gestionando y mitigando los riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos, tanto en operaciones directas como indirectas, así como extendiendo dicho compromiso a lo largo de su cadena de valor.

Como entidad firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2013, Natra asume el compromiso de incorporar a su estrategia empresarial los 10 principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como de promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Además, el Grupo aplica el principio de igualdad, no discriminación y respeto a las personas, tal y como recoge su Código Ético: “Natra promueve el fomento de la igualdad de oportunidades en todo lo referente al acceso al empleo, condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo y la promoción de profesionales. Natra asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, promoviendo la no discriminación por cuestiones de raza, etnia, nacionalidad, género, edad, situación personal, apariencia física, maternidad o embarazo, religión, ideología, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra cuestión prohibido por la Ley. Asimismo, Natra rechaza cualquier tipo de comportamiento que genere un clima de trabajo hostil o atemorizante. La relación entre los empleados, directivos y administradores de Natra se regirán por el mutuo respeto a la dignidad personal y el trato justo y cortés con los demás. En ningún caso habrá represalias hacia aquellas personas que de buena fe informen de la existencia de comportamientos anteriormente descritos o participen en la investigación de estas conductas.”

Con el objetivo de minimizar el riesgo de incumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro, en los últimos años se lleva exigiendo a los proveedores de cacao que certifiquen por escrito que el cacao suministrado se produce bajo condiciones laborales dignas conforme a convenciones como la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), prestando especial atención a la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo y el respeto a la libertad de asociación.

El Grupo se ha dotado de un código ético de proveedores, que incluye los valores, principios y normas de actuación que Natra espera de sus proveedores, y en el que se incluye una referencia a los derechos humanos.

En 2018 y 2019 no se registró ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

Transparencia Fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país (Datos en miles de euros)

PAÍS	2018	2019
España	1.550	-11.798
Alemania	24	22
Francia	-714	335
Bélgica	6.959	8.873
Gran Bretaña	102	20
Estados Unidos	153	1
Canadá	2.472	2.638
Hong Kong	70	28
Total	10.616	119

Impuesto sobre beneficios (Datos en miles de euros)

En relación con los impuestos pagados en España, en el ejercicio 2019, resulta una devolución neta de 1,6 millones de euros, resultante del exceso de pagos a cuenta anticipados en el ejercicio anterior (en el que Natra pagó 2,2 millones de euros).

PAÍS	2018	2019
Bélgica	1.578	5.032
España	2.177	-1.590
Total	3.755	3.442

Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2019, Natra no ha recibido subvenciones públicas.

Nuestras personas

Natra aspira a convertirse en un excelente lugar para trabajar, saludable y seguro, alineado con las políticas y prácticas que la sociedad está reclamando, y donde los empleados puedan desarrollarse y dar lo mejor de sí mismos. En esa línea, se continuó avanzando con diferentes actuaciones en 2019, tal y como se detalla a continuación:

- Aprobación de las políticas de teletrabajo y recruitment, onboarding and offboarding.
- Actualización del Plan de Incentivos.
- Descripción de los puestos de trabajo y las funciones de las áreas Comercial & Gestión de Categorías, I+D y Servicio al cliente.
- Revisión y actualización de la estructura del área de Ventas.
- Consolidación de la herramienta de reconocimiento, Guudjob. Consiste en un programa interno de reconocimiento en el que participan todos los países y todos los niveles del Grupo. A través de esta herramienta se reconocen mensualmente a los empleados que mejor encarnan los valores de Natra: Emprendimiento, Innovación, Trabajo en Equipo, Excelencia e Integridad.
- Definición del Plan de comunicación interna para 2020.
- Sesiones de comunicación regular al Leadership Team y trimestral en la mayoría de las plantas para todos sus empleados.
- Lanzamiento de un site de RRHH dentro de la herramienta SharePoint como repositorio de los procedimientos, políticas, comunicados internos, legal y prevención de riesgos laborales.
- Realización de eventos sobre salud y seguridad laboral.
- Creación de la función de Sostenibilidad Corporativa y nombramiento de su responsable.
- Revisión y actualización de la estructura de poderes de todas las sociedades del Grupo.

Perfil de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2019 la plantilla de Natra se situaba en 1.016 personas frente a las 991 del ejercicio anterior, lo que supone un incremento cercano al 3%. Del total, un 46% son mujeres y el 54% restante, hombres.

Natra cuenta con un perfil internacional con presencia en Europa (95%) y Canadá (5%). La mayor parte de la plantilla es personal de fábrica. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos alcanzó el 83% frente al 84% en 2018.

Los datos de plantilla que se incluyen en este informe están calculados teniendo en cuenta los trabajadores fijos y temporales con independencia del número de horas trabajadas^{1 2}.

A continuación, se detallan los principales datos de la plantilla al cierre de los dos últimos años.

¹ Los datos de composición de plantilla de 2018 han sido recalculados de acuerdo con el nuevo criterio establecido en 2019.

² No se incluyen 43 personas contratadas por Empresas de Trabajo Temporal.

PLANTILLA POR PAÍSES	2018	2019
España	577	588
Bélgica	272	287
Francia	96	94
Canadá	46	47
Total	991	1.016

PLANTILLA POR SEXO	2018	2019
Hombre	526	546
Mujer	465	470
Total	991	1.016

PLANTILLA POR RANGO DE EDAD	2018	2019
<30 años	116	137
30-50 años	601	594
>50 años	274	285
Total	991	1.016

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018	2019
Directivos	7	7
Administración	155	120
Técnicos	42	78
Comerciales	32	41
Fabricación	755	770
Total	991	1.016

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO	2018	2019
Indefinido	883	912
Temporal	108	104
Total	991	1.016

PLANTILLA POR TIPO DE EMPLEO	2018	2019
Completo	863	891
Parcial	128	125
Total	991	1.016

PROMEDIO TIPO DE CONTRATO POR SEXO	2018			2019		
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Indefinido	424	462	886	432	473	905
Temporal	77	90	167	79	104	183
Total	501	552	1.053	511	577	1.088

PROMEDIO TIPO DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018			2019		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
Directivos	7	0	7	7	0	7
Administración	142	10	152	110	14	124
Técnicos	40	3	43	69	6	75
Comerciales	34	1	35	41	1	42
Fabricación	663	153	816	678	162	840
Total	886	167	1.053	905	183	1.088

PROMEDIO TIPO DE CONTRATO POR EDAD	2018			2019		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
<30 años	75	64	139	99	69	168
30-50 años	553	83	636	544	87	631
>50 años	258	20	278	262	27	289
Total	886	167	1.053	905	183	1.088

PROMEDIO POR TIPO DE EMPLEO	2018		2019	
	COMPLETO	PARCIAL	COMPLETO	PARCIAL
Completo	926		964	
Parcial		127		124
Total	926	127	964	124

PROMEDIO TIPO DE EMPLEO POR SEXO	2018			2019		
	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
Hombre	523	29	552	551	26	577
Mujer	403	98	501	413	98	511
Total	926	127	1.053	964	124	1.088

PROMEDIO TIPO DE EMPLEO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018			2019		
	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
Directivos	7	0	7	7	0	7
Administración	127	25	152	100	24	124
Técnicos	36	7	43	61	14	75
Comerciales	32	3	35	39	3	42
Fabricación	724	92	816	757	83	840
Total	926	127	1.053	964	124	1.088

PROMEDIO TIPO DE EMPLEO POR EDAD	2018			2019		
	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL	COMPLETO	PARCIAL	TOTAL
<30 años	133	6	139	163	5	168
30-50 años	545	91	636	543	88	631
>50 años	248	30	278	258	31	289
Total	926	127	1.053	964	124	1.088

A lo largo del año 2019 se produjeron 186 nuevas incorporaciones (154 en 2018), y se registraron 11 despidos, frente a los 24 de 2018. A continuación, se muestran los despidos desglosados por sexo, rango de edad y categoría profesional.

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018	2019
Directivos	2	-
Administración	6	2
Técnicos	5	2
Comerciales	2	0
Fabricación	9	7
Total	24	11

DESPIDOS POR RANGO DE EDAD	2018	2019
>50 años	6	4
30-50 años	16	6
<30 años	2	1
Total	24	11

DESPIDOS POR SEXO	2018	2019
Hombre	16	8
Mujer	8	3
Total	24	11

En lo relativo a la organización del trabajo, el personal de producción trabaja en 3, 4 o 5 turnos en función de las necesidades de cada una de las plantas. El resto de personal trabaja de lunes a viernes en función de la jornada laboral anual que establece cada convenio. Como se describe en el apartado de conciliación existen algunas medidas de flexibilidad espacio temporal. Las horas extras se realizan en momentos puntuales del año, siendo estas abonadas o recuperadas.

Formación y desarrollo de carrera

Natra trabaja para que sus empleados tengan la oportunidad de desarrollarse y de crecer dentro de la organización. En ese sentido, el Grupo trata de facilitar la formación adecuada en conocimientos y habilidades.

En la actualidad, no existe una política corporativa de formación. No obstante, tanto las plantas como las distintas divisiones/áreas funcionales diseñan planes formativos basados en las necesidades

detectadas, a través de los procesos individuales de desempeño y desarrollo de carrera.

Además, la mayoría de las plantas disponen de sus propios procedimientos de formación en virtud de los cuales se regula la información básica para el personal de nueva contratación, la formación específica del puesto, las necesidades de formación adicional o el registro de las horas de formación, entre otros aspectos.

RATIOS FORMACIÓN	2018	2019
Horas formación	13.180	20.346
Inversión en formación (euros)	261.427	495.713
Promedio formación/emplead ³	12,16	20,03

³ El promedio se ha calculado dividiendo las horas de formación entre la plantilla a cierre.

En el ejercicio 2019 se ha producido un aumento del 54% de las horas de formación que han recibido los empleados de Natra. Este hecho ha sido posible a causa del mayor compromiso que la compañía ha asumido en invertir en la formación de sus empleados, así como por una mejora en los sistemas internos de cuantificación, que han ofrecido la oportunidad de registrar y evidenciar un mayor número de formación con respecto al año 2018.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018	2019
Directivos	761	284
Administración	6.022	6.058
Técnicos	1.670	2.923
Fabricación	4.558	9.395
Comerciales	170	1.686
Total	13.180	20.346

HORAS DE FORMACIÓN POR TEMÁTICA	2019
Salud y Seguridad	4.758
Especialización técnica y habilidades personales	7.983
Idiomas	5.113
Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente	2.311
Otros	181
Total	20.346

Desarrollo de carrera

Natra apuesta por la promoción interna como parte del desarrollo de carrera que ofrece a sus empleados. En esa línea, el Grupo dispone de una política de publicación interna de puestos (Internal Job Posting Policy), cuyos objetivos principales se orientan a promover la movilidad interna y el desarrollo profesional, proporcionar opciones de carrera claras y visibles, asegurando que los empleados tienen la oportunidad de solicitar aquellos puestos para los que están calificados, o desarrollar el talento interno y las competencias en beneficio tanto de la empresa como de los empleados.

Por su parte, la Política Performance Appraisal de Natra establece el procedimiento anual de evaluación de desempeño. Anualmente cada empleado se reúne con su responsable inmediato con la finalidad de revisar los logros del año anterior y establecer los objetivos para el año siguiente. Dichos objetivos deben ir alineados con las metas y objetivos de la organización.

Este procedimiento tiene como objetivo establecer criterios estandarizados para el reclutamiento interno, promover la movilidad interna y el desarrollo de carrera. Además, es una herramienta útil para identificar necesidades de desarrollo y planes formativos en consonancia.

Este procedimiento aplica a todos los empleados, excepto a los operarios de fábrica y que lleven 6 meses de alta en la compañía.

Adicionalmente, es práctica de algunas plantas realizar una evaluación a los operarios con contrato temporal, así como al resto del personal de operaciones en base a criterios de productividad, seguridad, trabajo en equipo, cumplimiento de instrucciones, orden, limpieza, etc.

Durante 2019, se evaluaron 436 personas de las distintas áreas existentes en la compañía (incluido corporativo y todas las plantas excepto Saint Etienne que, a la fecha, no disponía de los datos finales).

Igualdad y no discriminación

El Código Ético de Natra en su apartado 3.e vela por la igualdad y la no discriminación, tal y como se cita a continuación: "Natra promueve el fomento de la igualdad de oportunidades en todo lo referente al acceso al empleo, condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo y la promoción de profesionales. Natra asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, promoviendo la no discriminación por cuestiones de raza, etnia, nacionalidad, género, edad... Asimismo, NATRA rechaza cualquier tipo de comportamiento que genere un clima de trabajo hostil o atemorizante. La relación entre los empleados, directivos y administradores de NATRA se regirán por el mutuo respeto a la dignidad personal y el trato justo y cortés con los demás".

En este sentido, la política de reclutamiento y selección de la compañía establece que, en coherencia con el compromiso de Natra con la igualdad de oportunidades y la selección por mérito, no se considerará la nacionalidad, raza, religión, sexo, discapacidad, edad y orientación sexual de los candidatos. Además, los salarios se establecen antes del inicio del proceso de selección.

Por su parte, la Política de publicación interna de puestos (Internal Job Posting) recoge como uno de los principios que rigen la política, que Natra como empleador comprometido con la igualdad de oportunidades, no permite la discriminación o favoritismo.

De acuerdo con la legislación española, existía la obligación de que las empresas con más de 250 empleados elaboraran un Plan de Igualdad. Con la aprobación de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas de más de 50 empleados deben contar también con Planes de Igualdad, estableciéndose un periodo transitorio para cumplir con la Ley.

En la actualidad, la planta de Oñati se encuentra inmersa en la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad. Por su parte, la planta de Valencia, adelantándose a los plazos marcados por la ley para una empresa de su tamaño, ha recogido en su convenio firmado en junio de 2019 el compromiso de elaborar el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso laboral, habiéndose ya creado la comisión de igualdad, que velará por su implementación.

El resto de las plantas regulan los temas de igualdad y acoso por razón de sexo en sus reglamentos o políticas internas.

Natra no ha recibido ninguna demanda en concepto de acoso o discriminación durante el año 2019, al igual que en el ejercicio 2018

Diversidad en Órganos de Gobierno

A pesar de que Natra ya no es una sociedad cotizada, mantienen buenas prácticas en relación con el Gobierno Corporativo, incluyendo el mantenimiento de comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones en el seno del Consejo de Administración con funciones consultivas de asesoramiento al Consejo en las cuestiones de su respectiva competencia y el hecho de que la mayoría de los consejeros sean externos o no ejecutivos.

Los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio eran 6, sin consejeros que sean mujeres. En la actualidad no hay consejeros que tengan algún tipo de discapacidad.

Discapacidad

En 2019 el número de empleados de Natra que tenía alguna discapacidad era de 17.

Empleados con discapacidad	2018	2019
	31	17

Las plantas situadas en España cumplen con la LGD (Ley General de Discapacidad) a través de la contratación directa y, en su caso, las medidas alternativas.

En la actualidad, no existe a nivel Grupo una política formal sobre accesibilidad universal. No obstante, en las plantas se van adaptando, en la medida que lo permiten, algunas instalaciones como aseos o las zonas de acceso a las oficinas.

Política retributiva

El principio fundamental de la política retributiva de Natra es remunerar según la responsabilidad e impacto del rol en la actividad de la empresa, a corto-medio-largo plazo, manteniendo la equidad interna y los criterios de competitividad externa con el mercado para asegurar la retención y la atracción de talento. Los rangos salariales se fundamentan en informes salariales de mercado.

A lo largo de 2019 se actualizó el Plan de incentivos de la compañía.

A continuación, se detalla la remuneración media de Natra desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial.

Dichas cifras tienen en cuenta el total de la remuneración percibida por los empleados de Natra, incluyendo salario base, remuneración variable percibida, otros complementos y coste de la seguridad social⁴.

⁴ Las remuneraciones medias de 2018 han sido recalculadas de acuerdo con el nuevo criterio establecido en 2019.



REMUNERACIONES MEDIAS

La brecha salarial se ha calculado como la diferencia entre el salario medio de hombres y de mujeres, dividido entre el salario medio de hombres.

En el esfuerzo de Natra por conseguir alcanzar la equidad salarial, cabe destacar la disminución de la brecha salarial de género para aquellos empleados menores de 30 años respecto al año pasado, así como en términos generales, lo cual se debe al efecto de la política retributiva en las nuevas incorporaciones de los últimos años y plasma la cultura de igualdad que Natra persigue mantener.

2019

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	MUJER	HOMBRE	BRECHA
	48.486	59.095	18%

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	MUJER	HOMBRE	BRECHA
<30 años	47.846	49.630	4%
30-50 años	51.102	61.087	16%
>50 años	42.736	60.951	30%

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJER	HOMBRE	BRECHA
Directivos	0	240.895	N/A*
Administración	59.083	91.746	36%
Técnicos	61.433	70.836	13%
Comerciales	89.639	132.012	32%
Fabricación	42.007	50.328	17%

*A cierre de 2019, no es posible calcular la brecha salarial ya que en este epígrafe no había ninguna mujer.

2018

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	MUJER	HOMBRE	BRECHA
	44.026	52.140	16%

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	MUJER	HOMBRE	BRECHA
<30 años	38.965	44.501	12%
30-50 años	45.801	52.613	13%
>50 años	42.210	55.238	24%

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJER	HOMBRE	BRECHA
Directivos	0	227.372	N/A*
Administración	53.665	83.502	36%
Técnicos	47.025	60.195	22%
Comerciales	74.203	112.698	34%
Fabricación	39.443	43.842	10%

*A cierre de 2018, no es posible calcular la brecha salarial ya que en este epígrafe no había ninguna mujer.

Consejo de Administración

La política de remuneración de los consejeros de Natra tiene como fin remunerar a los Consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones. Los miembros del Consejo de Administración reciben por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija, que es la misma para consejeros y consejeras.

Adicionalmente, reciben una retribución adicional aquellos consejeros que son, a la vez, presidentes de alguna de las comisiones que existen en la compañía. Por su parte, el Presidente, en calidad de Presidente no Ejecutivo de la entidad, percibe una retribución fija, establecida por el Consejo de Administración y aprobada por la Junta.

Retribuciones Fijas Medias*	2019		2018	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	27.750 €	24.825 €	37.000 €	37.000 €
Incluyendo las remuneraciones por presidencia de comisión	41.500 €	30.540 €	52.000 €	57.000 €

*Sin incluir al Presidente.

Conciliación

En la actualidad no existe en Natra una política formal sobre desconexión laboral. No obstante, existen políticas y medidas en favor de la conciliación entre la vida personal y familiar.

En 2019 se aprobó la política de teletrabajo con la finalidad de facilitar un mejor equilibrio de la vida profesional y personal, y un mayor bienestar de las personas que forman Natra. Dicha política, aplicable a todos los países, establece las condiciones para poder acogerse a la modalidad de teletrabajo.

Adicionalmente, existen medidas de conciliación en las distintas plantas tales como la flexibilidad horaria de entrada y salida, jornada intensiva en determinados periodos, permisos para la gestión de asuntos personales o la posibilidad de coger vacaciones como día completo o media jornada.

Salud y Seguridad Laboral

Tras la creación del área de Health&Safety y la designación de su responsable corporativo en 2018, Natra avanzó en 2019 con una perspectiva proactiva en materia de seguridad y salud con la máxima de convertirse en una organización con la etiqueta "Cero Accidentes".

Partiendo de esta máxima, la compañía se compromete con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales de aquellos países en que está presente, garantizando condiciones seguras y saludables a todos sus trabajadores, promoviendo una política de mejora continua, y asegurando la participación de todo el equipo humano que la integra para la elaboración conjunta de una política transversal en materia de seguridad y salud laboral.

En 2019 la compañía estableció cuatro objetivos principales en materia de seguridad: lograr cero horas perdidas por accidentes, reducir un 20% el índice de frecuencia y el de severidad, y organizar un safety event trimestral en cada planta.

Cada una de las plantas llevó a cabo las siguientes actuaciones: cuatro safety events, sesiones de coaching en materia de seguridad, informe mensual con indicadores de seguridad y auditoría

de seguridad cada mes y medio (en todas ellas participa el PLT (Plant Leadership Team) de cada planta más el responsable de Health&Safety y el Chief Operations Officer de la compañía) para valorar situación y avances.

Adicionalmente, en todas las plantas se llevaron a cabo Comités de Seguridad y Salud de carácter regular, de acuerdo con la ley aplicable en cada país.

Índices de siniestralidad

ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD	2018	2019	% VARIACIÓN
Índice de frecuencia	39,61	20,75	-48%
Índice de severidad	0,97	0,85	-13%

Índice de frecuencia (IF) = N° total de accidentes con baja/N° total horas trabajadas*1.000.000
Índice de severidad (IS) = N° total de jornadas perdidas por accidente/N° total horas trabajadas*1.000

ÍNDICES DESGLOSADOS POR GÉNERO	2018*		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Índice de frecuencia	36,70	42,90	22,44	18,65
Índice de severidad	0,90	1,05	0,81	0,90

*Si bien se dispone de los índices de frecuencia y gravedad globales para 2018, no hay información específica que permita realizar un desglose por género, por lo que se ha realizado una estimación para obtener los mismos.

Como se aprecia en la tabla, en el ejercicio 2019 se produjo una reducción sustancial en ambos índices, frecuencia y severidad, destacando en este aspecto la planta de London (Canadá), en la que no se produjeron accidentes laborales.

Frente a los 61 accidentes (30 de hombres y 31 de mujeres) con baja del año anterior, en el ejercicio 2019 se produjeron 35 (21 de hombres, 14 de mujeres), lo que representa una reducción del 43%. Esta reducción es fruto de la elaboración de un plan puesto en marcha en 2019 en cada fábrica orientado a la disminución de accidentes. Ninguno de los accidentes tuvo consecuencias mortales.

El número de horas de absentismo durante el ejercicio 2019 se situó en 158.413 horas (incluidas

enfermedades y accidentes) frente a las 111.709 horas del ejercicio anterior.

En términos generales, los profesionales de Natra no desarrollan actividades que representen un riesgo elevado para el desarrollo de enfermedades profesionales. En las plantas existen algunos riesgos de naturaleza ergonómica asociados al manejo de cargas y maquinaria que, en su conjunto, raramente derivan en enfermedad profesional (lesiones de espalda, codos, rodillas, hombros...). De hecho, no se registró ninguna enfermedad directamente atribuible al desempeño profesional en 2019 (durante 2018, solamente un caso de un empleado fue tipificado como enfermedad profesional).

Diálogo Social

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS	2018	2019
España	100%	100%
Bélgica	100%	100%
Francia	100%	100%
Canadá*	0%	0%

* El 100% de la plantilla de Canadá se encuentra cubierta por legislación laboral aplicable.

Cabe destacar que a lo largo de 2019 se negoció el nuevo convenio de la planta de Natra Cacao (Valencia), el nuevo convenio de Natra Saint Etienne (Francia), y los acuerdos sociales de las 2 plantas de Bélgica.

La empresa garantiza la representación sindical atendiendo a los usos y costumbres de cada país. En la actualidad están representados los sindicatos más significativos de cada país. En este sentido, el diálogo social se articula en torno a dos órganos, el Comité de Empresa y la Comisión Sindical. Se reparten las competencias y el perímetro de acción en los procesos de negociación y consulta dentro de la Empresa.

Existen otros canales de comunicación para informar y consultar al personal tales como los buzones de sugerencias, encuestas, tableros informativos, reuniones, etc.

Asimismo, dentro de los distintos convenios colectivos de aplicación a Natra, se consideran asuntos relacionados con la salud de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales. Asimismo, en las distintas geografías en las que opera Natra se dispone de comités de seguridad y de salud laboral que, bajo diferentes denominaciones en función del país de operación, constituyen los canales de consulta y participación con los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

En este contexto, en términos generales, los temas de salud y seguridad se tratan en el seno de estas comisiones y en las auditorías que se realizan periódicamente en las plantas donde se identifican asuntos y mejoras.



Aprovisionamientos

Los principales riesgos identificados por Natra relacionados con su cadena de suministro son la volatilidad de los precios de las materias primas, el incumplimiento o quiebra del proveedor, la escasez de materia prima, la dependencia de los proveedores clave, el riesgo político y social o las condiciones laborales precarias en los países de origen.

De acuerdo con el sistema de gestión de riesgos de la compañía, se han establecido controles y acciones con la finalidad de minimizar dichos riesgos: acudir a instrumentos financieros de hedging que minimizan la volatilidad de los mercados, diversificar los orígenes de las materias primas principales, identificar proveedores alternativos, realizar visitas in situ a los proveedores, introducir criterios de compra sostenible en los procesos de compras o exigir a los proveedores de cacao que certifiquen por escrito que el cacao suministrado se produce conforme a convenciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, la política corporativa de compras, aprobada oficialmente en 2019, establece criterios de compra responsable a considerar en las adquisiciones de bienes o servicios. En concreto, la adjudicación de un contrato tiene en cuenta, además de los criterios económicos y técnicos, criterios éticos y sociales tales como el cumplimiento de condiciones laborales dignas, la conformidad con las reglamentaciones ambientales, la calidad del empleo, y la contratación de personas con discapacidad o de empresas de inserción y centros especiales de empleo. Además, la política persigue que se cumpla con la legalidad vigente y que los procesos de compras respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

Natra ha dado un paso más en materia de compra responsable, siendo una de las primeras empresas en todo el mundo en certificarse de acuerdo con la norma ISO 20400:2017.

Esta es la primera norma internacional para compras sostenibles y proporciona las directrices para integrar la sostenibilidad en la estrategia de la empresa, definiendo los principios de la compra sostenible, así como los de la rendición de cuentas, la transparencia, el respeto por los derechos humanos y el comportamiento ético.

A finales de 2019, IFPSM (International Federation of Purchasing and Supply Chain Management) certificó que el sistema de gestión de compras de Natra había sido auditado y se encontraba de conformidad con los requisitos de la norma. Dicha certificación incluye una serie de compromisos adicionales que Natra debe cumplir en los plazos acordados.

Homologación y evaluación de proveedores

El Grupo dispone de un procedimiento para la selección, aprobación y seguimiento continuo de sus proveedores. Este aplica a todos los proveedores que suministran materias primas, embalajes o materiales auxiliares, así como a aquellas empresas que prestan un servicio al Grupo. En la actualidad, Natra garantiza que sus proveedores cumplen con criterios de seguridad alimentaria, calidad, precio de las materias primas o nivel de servicio. A este fin, el Grupo realizó 10 auditorías sobre sus proveedores durante el ejercicio 2019, detectándose 92 aspectos a mejorar, mientras que en el ejercicio 2018 esta cifra ascendió a 13 auditorías en las que se identificaron 131 no conformidades.

A raíz del compromiso adquirido por la compañía con la certificación de la norma ISO 20400, se van a ir incorporando en los procesos de homologación y evaluación criterios de sostenibilidad: ambientales, sociales, éticos, etc.

En términos generales, Natra trabaja con grandes proveedores que disponen de sus programas de sostenibilidad y/o se encuentran certificados y asociados a organizaciones como UTZ, Fair Trade,

ICI, o WCF, lo que garantiza el cumplimiento de criterios como la trazabilidad desde origen, el desarrollo de las condiciones de vida de los agricultores, la preservación de los recursos naturales, la no deforestación o la prohibición del trabajo infantil. En el ejercicio anterior se llevó a cabo una evaluación de los programas de sostenibilidad de los principales proveedores de cacao de Natra, que representaban cerca del 60% del total de sus proveedores de cacao.

Los principales proveedores de Natra lo son de materia prima y de envases y embalajes. Al cierre del ejercicio 2019, el Grupo contaba con 319 proveedores de materia prima (49 de los cuales

representaban en torno al 80% de la facturación) y 149 proveedores de envases y embalajes (de los cuales 27 representaban aproximadamente el 80% de la facturación). La mayor parte de los proveedores de Natra se localizaban en Europa.

En 2019 se adquirieron 138 miles de toneladas de materias primas frente a los 123 miles de toneladas del ejercicio anterior. Las principales materias primas son el cacao y derivados del cacao, azúcares, frutos secos, lácteos y aceites.

Asimismo, se adquirieron 27 miles de toneladas de envases y embalajes entre vidrio, papel, plástico, aluminio y madera.

MATERIAS PRIMAS	TN CONTRATADAS	
	2018	2019
Principales materias primas (cacao y azúcar)	92.123	93.094
Resto de materias primas (lácteos, frutos secos, aceites y otros)	30.538	44.809
Total	122.661	137.903

ENVASES Y EMBALAJES	CANTIDAD (TN)	TN REICLADAS	% REICLADO
Vidrio	14.600	7.048	48,28%
Papel	4.947	2.385	48,20%
Plástico	2.566	85	3,31%
Aluminio	151	20	13,13%
Madera	62	62	99,87%
Total	22.326	9.600	43%

Abastecimiento sostenible

Cada vez es mayor el número de clientes y consumidores que demandan que productos como el cacao sean cultivados de manera responsable. Natra está comprometida con la adquisición de materias primas de calidad que se cultiven y comercialicen de forma ética y sostenible.

La atención de Natra se dirige fundamentalmente al aprovisionamiento de cacao, aceites y avellanas, ya que su origen se sitúa en países menos regulados y cuyos niveles de protección social son bajos.

Como parte de los compromisos adquiridos

con la certificación de la norma ISO 20400, los proveedores de estos tres ingredientes firmarán el Supplier Code of Conduct de Natra y tendrán que responder a un cuestionario sobre riesgos RSC asociados a sus cadenas de valor.

Con respecto al origen de las materias primas, en 2019 en torno al 80% del cacao y derivados del cacao procedía del continente africano y el 20% restante de América Latina; aproximadamente el 70% de la avellana de Turquía y la práctica totalidad del aceite de palma del continente asiático (principalmente de Malasia).

Certificaciones

El 100% del aceite de palma adquirido en 2019 por Natra estaba certificado RSPO (Roundtable Sustainable Palm Oil).

En 2019 el cacao certificado supuso el 30% del total del grano de cacao adquirido, de acuerdo con los siguientes sellos: UTZ (23%), Fairtrade (5%) y Orgánico (2%). Es destacable el hecho de que, en 2019, Natra se convirtió en líder europeo en cacao UTZ IP, lo que implica la total trazabilidad del grano desde cooperativa hasta el producto final en forma de chocolate.

Por su parte, las plantas del Grupo cuentan con las certificaciones específicas de producto, que se detallan en la siguiente tabla:

PLANTAS	UTZ CACAO	UTZ AVELLANAS	RSPO	FAIRTRADE	ORGÁNICO*	NO GMO
Natra Malle	✓	✓	✓	✓		
Natra Oñati	✓	✓	✓	✓	✓	
Natra St. Etienne	✓	✓	✓	✓		
Natra Jacali	✓	✓	✓	✓		
Natra Cacao	✓	✓	✓	✓	✓	
Natra London	✓		✓		✓	✓

*Certifica que los alimentos fabricados están libres de residuos y de organismos modificados genéticamente y que se han obtenido con el máximo grado de respeto al medioambiente y al bienestar de los animales.

Natra mantiene una presencia activa en las principales asociaciones de la industria alimentaria que promueven un aprovisionamiento sostenible de materias primas, así como en los programas de certificación basados en la sostenibilidad:

- International Cocoa Initiative (ICI)
- WorldCocoaFoundation(WCF)
- BelgianAllianceforSustainablePalmOil(BASP)
- FundaciónEspañoladelAceitedePalmaSostenible
- Bioforum
- Fairtrade International
- UTZCertified,
- RoundtableonSustainablePalmOil(RSPO)
- RainforestAlliance

Seguridad Alimentaria y Calidad

Natra dispone de los sistemas y procesos necesarios para satisfacer las crecientes exigencias de la sociedad en materia de seguridad alimentaria y calidad, cumplir con las obligaciones legales y garantizar el máximo nivel de protección al consumidor.

Los principales objetivos en materia de calidad y seguridad alimentaria se orientaron en 2019 a seguir reduciendo las quejas de los clientes, en particular, las quejas derivadas de la presencia de cuerpos extraños; asegurar una transición fluida de los sistemas de gestión a la última versión de la norma BRC; y monitorear riesgos emergentes tales como cadmio en cacao, prevenir la transferencia de aceites minerales no deseados en los alimentos (MOSH/MOAH), y contenidos máximos de ésteres glicídicos de ácidos grasos en los aceites y grasas vegetales (3-MCPD y GE).

Además de cumplir con las obligaciones legales en esta materia, los sistemas de gestión de seguridad alimentaria de Natra están certificados de acuerdo con normas internacionales de reconocido prestigio como la BRC (British Retail Consortium), IFS (International Food Standard) y FSSC 22000, reflejando la voluntad del Grupo en ir más allá de lo meramente requerido y aportar valor añadido a su producto.

Durante 2019 las distintas plantas superaron las auditorías correspondientes.

PLANTAS	BRC	IFS	FSSC 22000
Natra Malle	✓	✓	
Natra Oñati	✓	✓	
Natra Saint Etienne	✓	✓	
Natra Jacali	✓	✓	
Natra Cacao			✓
Natra London	✓		

Adicionalmente, Natra cuenta con certificaciones específicas para producto, en concreto Kosher (acredita que los productos son aptos para ser consumidos por la comunidad judía) y Halal (certifica que los productos son aptos para ser consumidos por la comunidad musulmana) más allá de las descritas en el apartado de aprovisionamiento sostenible.

Sistemas de reclamación y quejas

Natra dispone de un procedimiento donde se regula cómo deben gestionarse y dar respuesta a las quejas de los clientes.

Se detallan a continuación los datos de las quejas recibidas de los dos últimos ejercicios.

	2018	2019	VARIACIÓN
Nº de quejas por millón de unidades vendidas	3,7*	3,3	-12%

*Hasta el año 2018 Natra reportaba este dato desglosado entre la división de consumo y la división industrial. Con la finalidad de que los datos sean comparables con el ejercicio 2019 se ha consolidado la información de 2018 de las dos divisiones.

La práctica totalidad de las reclamaciones respondían a aspectos de calidad (sabor, textura, apariencia...), presencia de cuerpos extraños y deficiencias en el packaging (mal sellado o lote mal impreso, entre otros).

Las reclamaciones se gestionaron correctamente y la mayoría se cerró antes de finalizar el ejercicio, quedando pendientes aquellas que se registraron durante los últimos días del año.

Gestión de la innovación

La innovación sigue siendo uno de los pilares estratégicos en Natra. La inversión en I+D+i se orienta al desarrollo de productos diferenciadores y de mayor calidad, dirigidos principalmente a consumidores que buscan productos saludables, que cubran necesidades nutricionales específicas y tengan el menor impacto ambiental.

Existe un Comité de Producto, conformado por los departamentos de Ventas, Operaciones, Marketing e I+D, que se encarga de aprobar, hacer el seguimiento de los proyectos y revisar junto a la Dirección General, la estrategia de innovación.

Los ejes de innovación sobre los que está trabajando Natra son los siguientes:

- Salud/Better for you. Desarrollo de opciones más saludables en base a ingredientes naturales, reducción de azúcares y control de la porción, entre otros.
- Sostenibilidad. Implementación de ecodiseño, uso de materiales más sostenibles y certificados, reciclabilidad y reducción de materiales.
- Conveniencia. Adaptación de la presentación de nuestros productos al nuevo estilo de vida y a los diferentes momentos de consumo.
- Satisfacción e indulgencia. Innovadora combinación de ingredientes para el disfrute de los sentidos, sabor, aroma y texturas.

En esa línea, durante 2019 se realizaron inversiones en nuevos equipos, destacando la realizada en una envasadora vertical Doypack recerrable que permite un packaging más seguro y atractivo, así como un menor consumo de material, ya que evita las envueltas individuales.

Lanzamientos de productos

Los nuevos lanzamientos de Natra trataron de dar respuesta a las últimas tendencias de consumo (salud, conveniencia, indulgencia y sostenibilidad), con voluntad de ofrecer en el mercado productos

más saludables, con menor contenido en azúcar, de origen orgánico y con alto contenido tanto en cacao como en frutos secos.

Se destacan a continuación algunos productos lanzados en 2019:

- Spreads con azúcar reducido.
- Tabletas de chocolate orgánico con altos contenidos de cacao.
- Nuevas recetas de spreads orgánicos.
- Untables que reemplazan la grasa de palma por combinaciones de aceites con grasas saturadas más reducidas.
- Untables on the go que incluyen palitos crujientes con untable de galleta.
- Trufas resistentes al calor diseñadas para ser disfrutadas en regiones cálidas.
- Huevos de pascua con avellana y crujiente galleta.
- Tableta con relleno de barquillo, crujiente y más ligero.
- Tabletas de chocolate leche y blanco con trocitos de crujientes y aromáticas galletas especiadas tipo Spéculoos.
- Trufas cocktail, con combinaciones de chocolate con piña colada, vodka naranja o daikiri con fresa.

Estrategia de packaging sostenible

Natra ha establecido una estrategia de packaging sostenible para el periodo 2019-2021. Se trata de un proyecto multi-categoría a tres años que se centra en tres ámbitos de acción:

Homogenización (eficiencia), Premiumización (crecimiento) y Disrupción (diferenciación); y que cuenta con la sostenibilidad y la innovación como ejes transversales.

La estrategia persigue los siguientes objetivos:

- Cumplir con los objetivos de sostenibilidad y de reducción en la generación de envases y embalajes establecidos por la Unión Europea en el Paquete de Economía Circular (Directivas 2018/851, relativa a envases y residuos de envase, y 2019/904 relativa a los plásticos de un solo uso, principalmente). Para ello, Natra ha establecido los siguientes objetivos:

- Eliminación de envases de PVC y PS para el año 2021.
- 100% de envases compostables o reciclables en 2025.
- 100% de envases de papel/cartón bajo certificación forestal sostenible en 2025.
- Maximizar el valor del portfolio de productos a través de la reducción de costes de producción por optimización de sistemas envase-embalaje y estandarización de los procesos en todas las plantas; y el re-diseño de los envases con la finalidad de hacerlos más atractivos al consumidor.
- Generación de valor mediante la creación de nuevos envases y formatos concebidos desde el eco-diseño, alineados con los cuatro ejes de innovación de la compañía y que satisfagan tanto las expectativas de mercado, como la demanda de un consumidor que persigue el menor impacto ambiental del producto.

La innovación y la colaboración con clientes, partners y proveedores se consideran factores dinamizadores para alcanzar los objetivos marcados.

Principales innovaciones realizadas

- Eliminación de film retráctil en bandejas de Spreads para el mercado americano.
- Desarrollo de Doypack reciclable recerrable en tres formatos (125gr, 250gr y 500gr). Su lanzamiento está previsto en 2020.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	SOCIO
SUGARMIN	Proyecto de reducción de azúcar.	Centro tecnológico Azti
PRONATUR	Desarrollo de snacks con alto contenido de proteínas naturales.	Centro tecnológico Azti
VEGEFRUIT	Desarrollo de una nueva gama de snacks más saludables y orientados al público infantil.	Universidad de Ghant
GLYCOPROFIT	Establecimiento de una plataforma tecnológica para la conversión de la sacarosa en alternativas más saludables.	Universidad de Ghant

A nivel interno, se avanzó en un proyecto que consiste en el diseño y desarrollo de una nueva gama de cacao en polvo.

Además, Natra llevó a cabo un proyecto con uno de sus proveedores de bandejas de bombones para incorporar PET reciclado a dichas bandejas sin que tenga un impacto en el coste final del producto.

- Desarrollo de nuevos formatos en la categoría Gifting para Clubs en los mercados asiático y americano.
- Reducción de complejidad estructural en los materiales flexibles de Natra: de multimaterial a monomaterial. Proyecto iniciado en 2019 que se desplegará durante 2020.
- Mejora de reciclabilidad en complejos papel/aluminio para tabletas 300g.
- Mejora de reciclabilidad en complejos cartoncillo/poliéster para tabletas 100g.
- Incorporación de PET reciclado post-consumo en bandejas para chocolates y pralinés.
- Estudio comparativo de los impactos ambientales de jarras de vidrio y de PET basado en el análisis de ciclo de vida.
- Desarrollo de formato Gifting para venta on-line de tabletas de chocolate.

Proyectos colaborativos

En 2019 Natra continuó colaborando activamente con distintas universidades, centros de investigación y plataformas, nacionales e internacionales, como University of Ghent, Azti- Tecnalia, Flanders Food, Ainia, Institute Kirchhoff, Basque Culinary Center, Cacaolab, Guelph Food Technology Center, Maxxam Analytics, entre otras. A lo largo del ejercicio 2019 Natra estuvo involucrada en una diversidad de proyectos de coinnovación, de los que se destacan los siguientes:

Con la finalidad de fomentar la innovación, el diseño y la sostenibilidad y reforzar el vínculo entre el mundo empresarial y el universitario, Natra propuso a estudiantes de diferentes universidades y centros superiores de educación, un reto para la eco-concepción y desarrollo de nuevos formatos. Dicho proyecto se contextualiza en el marco de la XI convocatoria de los "Premios de Diseño y Sostenibilidad" del Clúster de Innovación de Envase y Embalaje.

El cuidado del medio ambiente

El cuidado del medio ambiente es uno de los ejes sobre los que se asienta el plan de sostenibilidad del Grupo, asumiendo el compromiso de contribuir a crear un entorno de mayor calidad y un medio ambiente más sano.

En ese marco, de acuerdo con el principio de precaución, Natra analiza y gestiona sus principales riesgos ambientales, considerando los impactos derivados de su actividad.

En esa línea, el Grupo trabaja, además de en el cumplimiento de sus obligaciones legales, en la reducción de los impactos ambientales más significativos que se derivan de su actividad productiva y que tienen relación con los consumos, emisiones, residuos y vertidos, principalmente. Con dicha finalidad existe un responsable a nivel corporativo y responsables en cada una de las plantas que gestionan los aspectos ambientales del Grupo.

Actualmente, la fábrica de Natra Cacao en España cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001.

Como se describe a continuación, el Grupo avanzó en 2019 en la reducción de sus consumos (implementando iniciativas de eficiencia energética, evitando pérdidas de agua, incrementando la participación de las energías renovables o monitorizando sus consumos), en la gestión adecuada de los residuos (mediante gestores autorizados y tratando de reciclar una parte significativa de ellos) o en el avance del cálculo de su huella ecológica. En el desempeño ambiental de Natra, tanto para 2018 como para 2019, se informa del desempeño de las fábricas del Grupo. En este sentido, no se incluye el desempeño de la sede central dado que su impacto no se considera material a efectos de reporte.

A cierre del ejercicio 2019, no se presenta ninguna partida significativa en las Cuentas Anuales de Natra que deba ser incluida en el presente capítulo en materia de provisiones o garantías ambientales.

Uso sostenible de los recursos

Consumo energético

En la siguiente tabla se detalla el consumo energético de Natra para los ejercicios 2018 y 2019:

CONSUMO ENERGÉTICO (MWH)	2018	2019
Electricidad	56.873	56.972
Gas natural	43.453	44.696
Gasoil*	208	164

Fuente: Factores de conversión a MWh de DEFRA 2018. Se ha ampliado el alcance con respecto a 2018, incluyendo los consumos de vapor y gasoil. *Gasoil destinado a calefacción

El consumo de electricidad y gas natural se mantiene en términos similares a 2018. Cabe señalar que la planta de Malle ha aumentado el porcentaje de consumo de energía renovable proveniente de placas solares, pasando de un 3% al 4,7% de su consumo de electricidad.

Iniciativas de eficiencia energética

En 2019 desde las plantas se llevaron a cabo una serie de actuaciones, que se sumaron a las ya implementadas en años anteriores, y de entre las que cabría destacar las siguientes:

- Sustitución de las carretillas de gasoil por carretillas eléctricas.
- Sustitución de los equipos de frío obsoletos por nuevos más eficientes.
- Reemplazo de refrigerantes por otros con menor impacto ambiental.
- Sustitución del aire caliente de compresor por aire caliente de sopla en el proceso de alcalinización.
- Utilización del remanente de agua fría procedente de cogeneración en la máquina enfriadora del aire de los molinos de polvo.
- Sustitución del aceite de los compresores de aire por otro con mayor eficiencia.
- Sustitución de lámparas TL por lámparas LED más eficientes.
- Implementación de sistemas de apagado automático

de luces en zonas sin actividad.

- Realización de auditoría energética cada dos años.
- Recuperación del calor para otros procesos de la fábrica.

Consumo de otros recursos

El consumo de agua de Natra alcanzó la cifra de 161.764 m3 en 2019, similar a la cifra del ejercicio anterior, procediendo de la red pública de abastecimiento un 56% y de pozo el 44% restante.

Con el objetivo de generar un ahorro en el consumo

AGUA (M3)	2018	2019
Red pública	83.894	90.459
Pozo	76.627	71.305
Total	160.521	161.764

de agua, las diferentes plantas pusieron en marcha una serie de iniciativas, entre las que se incluyen las siguientes:

- Cambio de una monitorización mensual de los consumos a una diaria e informatizada en tiempo real con el objetivo de evitar su derroche y pérdidas.
- Instalación de circuitos cerrados de enfriamiento y calentamiento de agua.
- Detección, control y reparación de las fugas en el circuito de distribución del agua detectadas mediante auditoría interna.
- Instalación de contadores con la finalidad de optimizar el control del volumen en la purga de calderas.
- Reducción de las limpiezas húmedas.

Es destacable que la planta de Valencia lograra reducir el consumo de agua procedente de la red pública en un 29% y un 8% el consumo procedente de pozo, con respecto a 2018.

Los datos de consumo de materias primas y envases y embalajes de Natra se encuentran detallados en el epígrafe "Aprovisionamientos".

Lucha contra el cambio climático y otros tipos de contaminación

En la actualidad, no existe una estrategia corporativa global en materia de cambio climático, si bien se están dando pasos en esa dirección. Un primer avance ha sido la puesta en marcha de un proyecto para el cálculo de la huella de carbono que está inventariando nuevos indicadores (consumo de gases refrigerantes, desplazamiento de empleados, transporte de la logística de las plantas) con el objetivo de cuantificar las emisiones del Grupo, y poder así establecer objetivos de reducción de las emisiones de CO2. Natra aspira a convertirse en una compañía neutra en emisiones en el medio plazo.

A su vez, la planta de Valencia continua con el compromiso de lograr una reducción de un 25% en sus emisiones de CO2 para el periodo 2017-2020. En este sentido, la planta está llevando a cabo la medición de la huella de carbono asociada al transporte, terrestre y marino, del grano de cacao desde origen hasta las instalaciones, con la finalidad de encontrar rutas alternativas de menor emisión en CO2.

Las emisiones totales de Natra ascendieron a 19.234 toneladas de CO2 equivalente en el ejercicio 2019 de acuerdo con el siguiente desglose:

EMISIONES (T CO2 EQ)	2018	2019
Alcance 1	8.937	9.181
Alcance 2	11.847	10.053
Total	20.784	19.234

*La reducción de las emisiones de Alcance 2 viene motivada, principalmente, por la reducción del factor de emisión del mix energético español.
Fuente: Factor emisión gas natural DEFRA 2018
Fuente: Factores de emisión electricidad: Red Eléctrica de España (España), ADEME (Francia), Agencia Internacional de la Energía (Bélgica y Canadá)
Fuente: Factor emisión gasoil/gasolina. Ministerio de Transición Ecológica, abril 2019
Cálculo de emisiones de GEI no incluye emisiones de gases refrigerantes (R404, R407...)

La planta de Malle, merced a su consumo procedente de paneles solares, evitó la emisión a la atmósfera de 46 toneladas de CO2 equivalente, una cantidad similar que en el ejercicio anterior.

Con la finalidad de promover la movilidad sostenible, la planta de Bredenne ha instalado 6 puntos de recarga para coches eléctricos que pueden ser utilizados por empleados y visitantes.

Con relación a otras emisiones a la atmósfera como NOx y CO, en términos generales las plantas llevan a cabo controles periódicos.

En este sentido, la totalidad de los impactos ambientales directos causados por el desarrollo de la actividad de Natra están debidamente medidos y gestionados. No obstante, aspectos como la contaminación lumínica o sonora (por ruido) no son considerados aspectos materiales para la compañía, debido a su propia actividad.

Gestión de residuos

Los residuos generados en las distintas plantas de Natra son tratados de conformidad con la legislación vigente en cada país mediante gestores y transportistas autorizados, favoreciendo, en la medida de lo posible, la reutilización, el reciclaje, compostaje y la incineración para la generación de energía de los residuos generados por su actividad productiva.

El total de residuos generados en 2019 ascendió a 3.852 toneladas. En el cuadro siguiente se indica el volumen generado para cada una de las categorías de residuos y el porcentaje que cada una de ellas representa sobre el total:

RESIDUOS (KG)	2018	2019	%
No peligrosos	3.435.530	3.814.290	99%
Peligrosos	34.051	37.805	1%

*Los datos de residuos gestionados en 2018, y su desglose entre peligrosos y no peligrosos, han sido obtenidos a través de una estimación en base al consumo de materias primas y embalajes en ambos ejercicios.

El destino de la práctica totalidad de los residuos de papel y cartón, plástico, madera, envases metálicos, equipos electrónicos y escombros inertes es su reciclado. En el caso de los lodos procedentes de depuradora, estos se destinan, de forma mayoritaria, a compostado para su transformación en abono orgánico.

Por otro lado, 3.950 kilogramos de subproductos (cáscaras, finos, otros derivados del cacao...) se destinaron a alimentación animal. De esta manera se da una segunda vida a estos residuos según principios de economía circular y minimizar el desperdicio alimentario en nuestras fabricas (según las buenas prácticas de lucha contra el desperdicio alimentario impulsadas por la comisión europea).

A lo largo del ejercicio se llevaron a cabo por parte de las diferentes plantas una serie de actuaciones encaminadas a reducir los residuos generados:

- Monitorización diaria de los residuos alimenticios.
- Revisión anual de los flujos de residuos.
- Implementación de una política corporativa de "hacerlo bien la primera vez" para una correcta segregación de residuos y una reducción de su cuantía.
- Realización de jornadas de sensibilización ambiental sobre la correcta segregación de residuos.
- Contratación de personal especializado en la gestión de los residuos.



Biodiversidad

La actividad directa de Natra no tiene un impacto significativo sobre la biodiversidad al no encontrarse sus plantas cerca de áreas protegidas. En lo que se refiere a su cadena de valor, con el fin de minimizar su posible impacto en la biodiversidad (como la deforestación en los países de donde procede parte de sus materias primas), existe el compromiso de Natra de que la totalidad del aceite de palma que se emplea provenga de plantaciones sostenibles que reducen el consumo de tierras y promueven la lucha contra la deforestación de los ecosistemas tropicales de acuerdo con los estándares acordados por la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO), de cuya certificación disponen la totalidad de las plantas del Grupo.

Además, Natra trabaja con grandes proveedores que disponen de programas de sostenibilidad y/o se encuentran certificados y asociados a organizaciones como UTZ, Fair Trade, ICI o WCF, lo que garantiza el cumplimiento de criterios como la preservación de los recursos naturales y la no deforestación.

Finalmente, como se describe a lo largo de otros apartados del informe, Natra tiene presencia activa en organizaciones que promueven la preservación del medio ambiente como la Belgian Alliance for Sustainable Palm Oil (BASP), UTZ Certified, etc.

Interés por la comunidad

Natra contribuye al desarrollo, crecimiento y bienestar de las comunidades en las que tiene presencia, mediante la generación de empleo local, la implicación en causas de carácter social o la mejora de la calidad de vida de los países proveedores de las principales materias primas de la compañía, entre otros aspectos.

En concreto, el compromiso de Natra con la comunidad se materializa en tres objetivos prioritarios: colaboración con organizaciones que trabajan directamente en los países proveedores de su materia prima para aumentar el bienestar de las personas, donación a los bancos de alimentos locales, y patrocinio del deporte y estilos de vida saludable.

Impactos positivos en la cadena de suministro

Natra genera impactos positivos en los países proveedores de sus principales materias primas, donde colabora en proyectos que tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida de los agricultores, eliminar el trabajo infantil o promover la inclusión social, entre otros.

Un año más, Natra continuó apoyando uno de los proyectos que la Fundación Amigó desarrolla en Costa de Marfil, país de donde proviene 32% del cacao grano empleado por el Grupo. Gracias a este proyecto se proporciona apoyo social y educativo a niños y niñas que viven en la calle, huérfanos, menores en conflicto, maltratados o víctimas de explotación.

Por otro lado, Natra sigue involucrada junto a asociaciones locales, entidades gubernamentales y el ICEX España Exportación e Inversiones, en un programa de cacao sostenible en Tumaco (Colombia), cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de la comunidad local y desarrollar redes comerciales que les garanticen un desarrollo sostenible del municipio.

Además, como se ha citado en el presente informe, Natra está comprometida con organizaciones que ponen el foco en mejorar las condiciones de vida de los campesinos, sus familias y comunidades, y en la preservación del medio ambiente (UTZ Certified, Fairtrade International, International Cocoa Initiative, etc.).

Iniciativas con la comunidad local

Promoción del empleo

Natra está comprometida con la creación de empleo local y la empleabilidad a través de diferentes iniciativas como la colaboración con algunas fundaciones en sus programas de empleo con colectivos en riesgo de exclusión y personas con discapacidad, prácticas con escuelas y universidades de la zona, asistencia a ferias de empleo locales, o la organización de visitas de estudiantes a sus distintas fábricas.

Donación de producto

A lo largo de 2019 se donaron 46.438 kg de productos entre las distintas plantas del Grupo, una cantidad superior a los 37.524 kg de productos que se donaron en el ejercicio 2018.

Por un lado, Natra apoya a colectivos menos favorecidos a través de la donación de producto propio. En esa línea, un año más, las distintas plantas colaboraron con los bancos de alimentos locales. Por otro, se realizaron donaciones de productos a otras iniciativas de carácter social y deportivo.

Donación financiera

Finalmente, a lo largo del ejercicio 2019, Natra donó un total de 26.810 euros a diferentes asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, mientras que en el ejercicio anterior Natra realizó aportaciones con valor total de 40.435 euros.

Promoción de vida saludable

Desde hace años, Natra se encuentra involucrada con el fomento del deporte y los estilos de vida saludable. En esa línea, las distintas plantas mantuvieron el apoyo y patrocinio de algunas actividades deportivas:

- Club de fútbol KVO-Oostende (West Flanders, Bélgica)
- Equipo de baloncesto Saint-Chamond (Loire, Francia)
- Equipos de fútbol y balonmano de Aloña Mendi (Oñati, España)
- Euskal Kirol, proyecto municipal de deporte escolar (Oñati, España)
- Carrera de Montaña en Chiva (Valencia, España)
- Carrera benéfica de Padel Surf para personas con discapacidad organizada por la Asociación Goazen Up (Oñati, España)

Adicionalmente, existen otras iniciativas que fomentan el bienestar. Se destacan algunas implementadas por la planta de Valencia y las plantas de Bélgica.

Valencia puso en marcha actuaciones relacionadas con la alimentación saludable como la opción de

nuevos menús saludables en la cantina, donde prima el producto fresco y de cercanía, y el Plan “Fruta siempre disponible”, a través del cual se pone a disposición de los empleados de manera gratuita fruta en las salas de reuniones, salas de descanso, cantina...

Por su parte, las plantas de Bélgica ofrecen la posibilidad a sus empleados de disfrutar de bicicletas a través de un servicio de leasing en condiciones financieras ventajosas y se promueve el deporte como la participación en carreras.

Contribución de Natra a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los 17 ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible definen una visión para poner fin a la pobreza en todas sus formas, el hambre y la desigualdad, y preservar los recursos naturales del planeta antes de 2030. Nuestro compromiso 2020 se encuentra muy alineado con dichos desafíos, tal y como se observa en la siguiente tabla donde se recogen algunas actuaciones que contribuyen a la consecución de algunos de los Objetivos.

OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE	ALGUNAS INICIATIVAS DE NATRA
Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema.	Compra de cacao Fairtrade, UTZ, Rainforest Alliance y orgánico en África
Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	Obtención de las certificaciones de seguridad alimentaria y calidad (IFS, BRC, FSSC 22000). Participación revisiones de estándares de certificaciones en Sostenibilidad como UTZ y RSPO. Aprovisionamiento sostenible del cacao, aceite y avellanas. Pertenencia a organizaciones que promueven el aprovisionamiento sostenible (UTZ Certified para cacao y avellana, Fairtrade International, Roundtable on Sustainable Palm Oil...).
Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	Innovación y desarrollo de productos chocolates más saludables. Colaboración con iniciativas deportivas y alimentación saludable. Plan de acción para mejorar condiciones de trabajo y minimizar riesgos de accidentes laborales.
Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	Colaboración con la Fundación Amigó (Costa de Marfil).
Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	Compromiso con el empleo local y la empleabilidad en nuestras fábricas de cacao / chocolate. Inversión en formación de la plantilla. Proyecto Tumaco (Colombia)
Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	Estrategia de innovación (packaging sostenible, chocolates saludables...). Proyectos colaborativos de innovación. (Economía circular de Residuos)
Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.	Proyectos de colaboración en Colombia y Costa de Marfil. Aprovisionamiento sostenible del cacao, aceite.
Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	Aprovisionamiento sostenible del cacao, aceite de palma. Acompañar a clientes en proponer chocolates más saludables y sostenibles (con certificación en ingredientes, nuevos packaging sostenibles...). Pertenencia a diversas organizaciones que promueven la producción sostenible: RSPO, Fundación Española de Aceite de Palma Sostenible, Belgian Alliance on Sustainable Palm Oil, etc.
Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	Iniciativas de eficiencia energética en todas las fabricas. Objetivo de reducción de emisiones de Natra cacao. Placas solares de la planta de Malle. Cogeneración de energía en fabrica. Estrategia de packaging sostenible.
Objetivo 15. Gestionar sosteniblemente los bosques, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de la biodiversidad.	Aprovisionamiento sostenible del cacao y aceite de palma.

Participación en foros y asociaciones

Natra participa en asociaciones relacionadas principalmente con la industria alimentaria y el aprovisionamiento sostenible, y acude a ferias de referencia donde se presentan al mercado los nuevos productos, se comparten las últimas tendencias, buenas prácticas, etc.

Asociaciones sectoriales

- Flanders Food
- Belgian Federation for the food industry (Fevia).
- Royal Belgian Association of the biscuit, pralines and confectionary (Choprabisco)
- Association for Research in the Food and Farming Industry (AINIA)
- Federation of Cocoa Commerce (FCC)
- International Cocoa Organization (ICCO)
- Produlce
- AECOC, Asociación de fabricantes y distribuidores
- Excellence in Manufacturing Consortium (EMC)
- Syndicat du chocolat
- European Cocoa Association (ECA)

Principales ferias

- Europa
 - ISM, Colonia (International Sweets Messe)
 - PLMA Amsterdam (Private Label Manufacturers Association)
 - WorldFood Moscow (Russia's leading food & drink exhibition)
 - ANUGA, Cologne (The world's largest food & beverages fair)
 - FIE Paris (Food & Ingredients Europe)
- América
 - Expowest, California (Natural Products Exhibition)
 - ECRM Store Brands, Las Vegas
 - IFT, New Orleans (Institute of Food Technologies)
 - PLMA Chicago (Private Label Manufacturers Association)
- Asia Pacífico
 - Wabel China, Shanghai



En diálogo con los grupos de interés

Natra pone a disposición de sus grupos de interés internos y externos diferentes canales de diálogo a través de los cuales se fomentan relaciones de confianza mutua, y se identifican y dan respuesta a sus principales necesidades y expectativas.

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO
Empleados	Encuestas de opinión a empleados en fabricas
	Emails de comunicación interna
	Tablones de anuncios
	Canal ético
	Buzón de sugerencias
	Pantalla Digital Informativa
	Reuniones regulares con Natra <i>Leadership Team</i>
	Reuniones trimestrales con empleados en las fábricas
Clientes	Días de las familias
	Cauces comerciales
	Gestión de reclamaciones
Accionistas	Ferias comerciales
	Atención al accionista (hasta septiembre 2019)
	Cuentas Anuales
Sociedad y Comunidad	Informe Progreso compromiso 2020
	Colaboración en proyectos sociales
	Colaboración con ONGs
	Encuentros con autoridades locales (alcaldías, representantes regionales...)

Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad:

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ALCANCE / PERÍMETRO	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	-	Grupo Natra	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	Modelo de negocio de Natra
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	Grupo Natra	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	Gestión ética y cumplimiento normativo Nuestras personas Interés por la comunidad Cuidado del medio ambiente Aprovisionamientos Seguridad Alimentaria y Calidad
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	Grupo Natra	102-15	Gestión de los riesgos Gestión ética y cumplimiento normativo Nuestras personas Interés por la comunidad Cuidado del medio ambiente Aprovisionamientos Seguridad Alimentaria y Calidad
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	-	Grupo Natra	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques	Gestión de los riesgos Gestión ética y cumplimiento normativo Nuestras personas Interés por la comunidad Cuidado del medio ambiente Aprovisionamientos Seguridad Alimentaria y Calidad

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ALCANCE / PERÍMETRO	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Cuestiones medio ambientales	GLOBAL MEDIO AMBIENTE				
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental	Cuidado del medio ambiente
	CONTAMINACIÓN				
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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.	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	Lucha contra el cambio climático y otros tipos de contaminación
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS				
	Economía circular	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	Gestión de residuos
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Sí			
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Sí			
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS				
	El consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	Sí	Grupo Natra	303-1	Consumo de otros recursos
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	Sí		103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1 / 301-2	Aprovisionamientos
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Sí		103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	Consumo energético
	CAMBIO CLIMÁTICO				
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	Lucha contra el cambio climático y otros tipos de contaminación
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones	Lucha contra el cambio climático y otros tipos de contaminación
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones	Lucha contra el cambio climático y otros tipos de contaminación
	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD				
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad	Biodiversidad	

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ALCANCE / PERÍMETRO	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Cuestiones sociales y relativas al personal	EMPLEO				
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8/405-1	Perfil de la plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8	Perfil de la plantilla
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	Sí		102-8 / 405-1	Perfil de la plantilla
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1	Perfil de la plantilla
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	Política retributiva
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Política retributiva
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Conciliación
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1	Igualdad y no discriminación
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
	Organización del tiempo de trabajo	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Empleo	Perfil de la plantilla
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2	Seguridad y Salud Laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Conciliación
	SALUD Y SEGURIDAD				
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Seguridad y Salud Laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2/403-3	Seguridad y Salud Laboral
	RELACIONES SOCIALES				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Diálogo social	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41	Diálogo social	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1	Diálogo social	

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ALCANCE / PERÍMETRO	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Cuestiones sociales y relativas al personal	FORMACIÓN				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Formación y desarrollo de carrera
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí		404-1	Formación y desarrollo de carrera
	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL				
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Igualdad y no discriminación
	IGUALDAD				
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Igualdad y no discriminación
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Sí		Igualdad y no discriminación	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí		Igualdad y no discriminación	
	Derechos humanos				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Derechos humanos	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1	Derechos humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Sí		407-1	Derechos humanos	
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Derechos humanos	
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1	Derechos humanos	
La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		408-1	Derechos humanos	

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ALCANCE / PERÍMETRO	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Corrupción, soborno y blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí		Corrupción, soborno y blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí		413-1	Iniciativas con la comunidad local	
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE						
Sociedad	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Interés por la comunidad Aprovechamiento	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí		Interés por la comunidad Aprovechamiento		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí		102-43	Interés por la comunidad	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí		102-12 / 102-13	Interés por la comunidad	
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES					
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Aprovechamiento	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Sí				
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí					
CONSUMIDORES						
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	Seguridad Alimentaria y Calidad		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí				Seguridad Alimentaria y Calidad	
INFORMACIÓN FISCAL						
Beneficios obtenidos país por país	Sí	Grupo Natra	103 Enfoque de gestión de Desempeño Económico	Gestión ética y cumplimiento Normativo		
Impuestos sobre beneficios pagados	Sí					
Subvenciones públicas recibidas	Sí	201-4				

