

idainature®

— A ROVENSA COMPANY —

**Informe de Progreso Pacto
Mundial Naciones Unidas
2021-2022**

2

HAMBRE
CERO



3

SALUD
Y BIENESTAR



5

IGUALDAD
DE GÉNERO



8

TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



13

ACCIÓN
POR EL CLIMA



15

VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES





ÍNDICE

■ Sobre Idai Nature	3
■ ODS en Idai Nature	7
■ Derechos Humanos	10
■ Normas Laborales	16
■ Medio Ambiente	18
■ Anticorrupción	21

www.idainature.com



**Sobre
Idai Nature**





Datos de Interés

RAZÓN SOCIAL

Idai Nature, S.L.

DIRECCIÓN

Polígono Mas de Tous, Calle Moscú, 12.
La Pobla de Vallbona, Valencia, España.

WEB

<http://www.idainature.com>

NÚMERO DE EMPLEADOS

120

FACTURACIÓN

64 M€

SECTOR

Química/Biotecnología

INTERNACIONALIZACIÓN

Presencia en más de 40 países, siendo España y México sus principales mercados.

SOBRE IDAI NATURE

Idai Nature es una empresa biotecnológica valenciana especializada en la investigación, desarrollo y fabricación de soluciones naturales a base de microorganismos y novedosos extractos botánicos con carácter biofungicida, biobactericida y/o bioinsecticida enfocados al biocontrol agrícola.

La innovadora tecnología natural de Idai Nature, permite el cultivo de alimentos inocuos y sostenibles, proporcionando a

los agricultores de todo el mundo estrategias naturales para producir alimentos exentos de residuos químicos aptos para agricultura orgánica.

En 2020 Idai Nature ha sido galardonada por la Comisión Europea en los *European Business Awards* como Empresa Más Sostenible de Europa en la categoría de Producto/Servicio, viendo reconocida su trayectoria empresarial como compañía comprometida en el cuidado del medioambiente y la biodiversidad.

Desde 2018 la compañía forma parte del Grupo Rovensa, liderando su unidad de biocontrol, de la que forman parte empresas de gran experiencia y trayectoria internacional en el biocontrol agrícola como son Grupo Agrotecnología y Agrichem Bio.

MASSIVE TRANSFORMATIVE PURPOSE

Uno de los pilares fundamentales de Idai Nature es la sostenibilidad. Desde sus inicios hace ya doce años, las acciones en pro de dejar un mundo mejor a las siguientes generaciones siempre han ido más allá de la formulación y fabricación de productos naturales para una agricultura más respetuosa con el medio en que vivimos, con los agricultores y la población, siendo la sostenibilidad eje de su filosofía empresarial. Por todos estos motivos, estamos orgullosos de decir que nuestro propósito en el mundo es el de contribuir a dejar un mundo mejor a las siguientes generaciones.

www.idainature.com

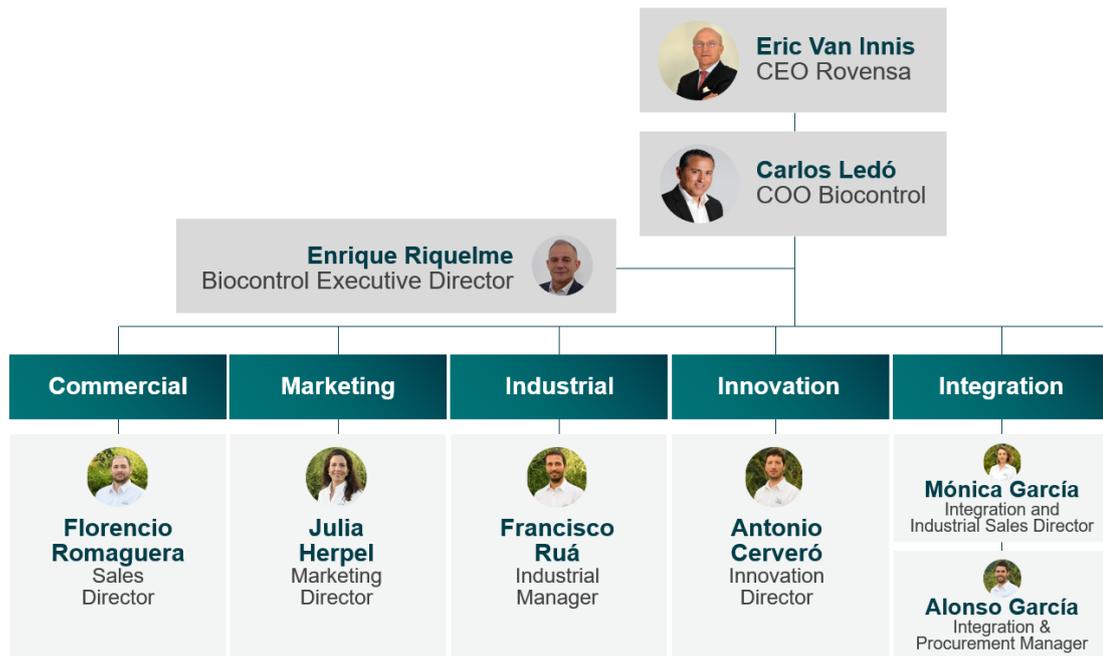




ORGANIGRAMA

Idai Nature se incorporó en 2018 al Grupo Rovensa, que pertenece a los fondos de inversión internacionales Bridgepoint & Partners Group liderando su unidad de biocontrol.

El equipo directivo está compuesto por la misma plantilla previa a la integración y cuenta con 50% de mujeres en cargos directivos:



ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Idai Nature persigue desde su fundación ser número uno mundial en desarrollo y comercialización de soluciones naturales para la agricultura.

El crecimiento exponencial experimentado por la compañía desde hace más de diez años no ha dejado de lado su preocupación por el medio ambiente y la sostenibilidad, ya que está integrado en todas las acciones que emprende la compañía.

Es por ello por lo que el CEO y Fundador de Idai Nature, se compromete al cumplimiento y apoyo del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en la carta adjunta.

www.idainature.com





1 de junio de 2022

Estimados,

Soy Carlos Ledó, CEO & Founder de Idai Nature, empresa biotecnológica española, perteneciente al grupo Rovensa desde 2018, que a lo largo de nuestra trayectoria como fabricante de soluciones naturales para el biocontrol agrícola, hemos sabido adaptarnos a las demandas del mercado focalizando nuestros esfuerzos en proveer a los agricultores de alternativas naturales y sostenibles. Las soluciones innovadoras de Idai Nature permiten a los agricultores obtener mayor rentabilidad de sus cosechas de la forma más sostenible posible. Este aumento de rentabilidad se debe a la eliminación de los residuos químicos de las hortalizas, lo que posibilita a los agricultores vender sus cosechas en mercados más exigentes con la presencia de químicos residuales de los alimentos que consumimos.

Uno de los pilares fundamentales de Idai Nature es la sostenibilidad. Desde nuestros inicios hace ya más de 10 años, las acciones en pro de dejar un mundo mejor a las siguientes generaciones siempre han ido más allá de la formulación y fabricación de productos naturales para una agricultura más respetuosa con el medio en que vivimos, con los agricultores y la población, siendo la sostenibilidad el eje de nuestra filosofía empresarial.

En la actualidad, siguiendo las demandas de los consumidores y los supermercados, hemos lanzado una línea con certificado FIBL para agricultura biodinámica, la más sostenible que existe; muchos de los productos ya existentes en catálogo desde hace años, han podido obtener el certificado FIBL, una muestra de la gran apuesta por la sostenibilidad y la salud de la población que se lleva haciendo en la compañía desde sus orígenes.

Echando la vista atrás en el tiempo, podemos recorrer la trayectoria de Idai Nature y asociarla a hitos que han marcado un largo camino culminado en 2020 con la consecución del mayor premio en Europa a la sostenibilidad como es el "premio de Empresa más Sostenible de Europa en la categoría de Producto y Servicio en los *European Business Awards*" otorgados por la *European Commission*, considerados como el más alto reconocimiento europeo en materia de sostenibilidad empresarial. Este galardón, es fruto de una serie de decisiones, en muchas ocasiones contraproducentes en términos de rentabilidad y crecimiento empresarial pero que van vinculadas a nuestro ADN, a ser "verdes" desde el origen, es decir, desde los valores fundamentales.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad nos hizo adherirnos como socios firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus Diez Principios, con el objetivo de visibilizar las acciones que realizamos en favor de la consecución de los ODS desde nuestra compañía y, además, el foro creado por Naciones Unidas nos permite retroalimentarnos de las iniciativas de otras empresas y así avanzar unidos en el objetivo común de cumplir la agenda 2030.

Esperamos seguir colaborando muchos años y de este modo, poder mantener el mundo que queremos que habiten las siguientes generaciones.

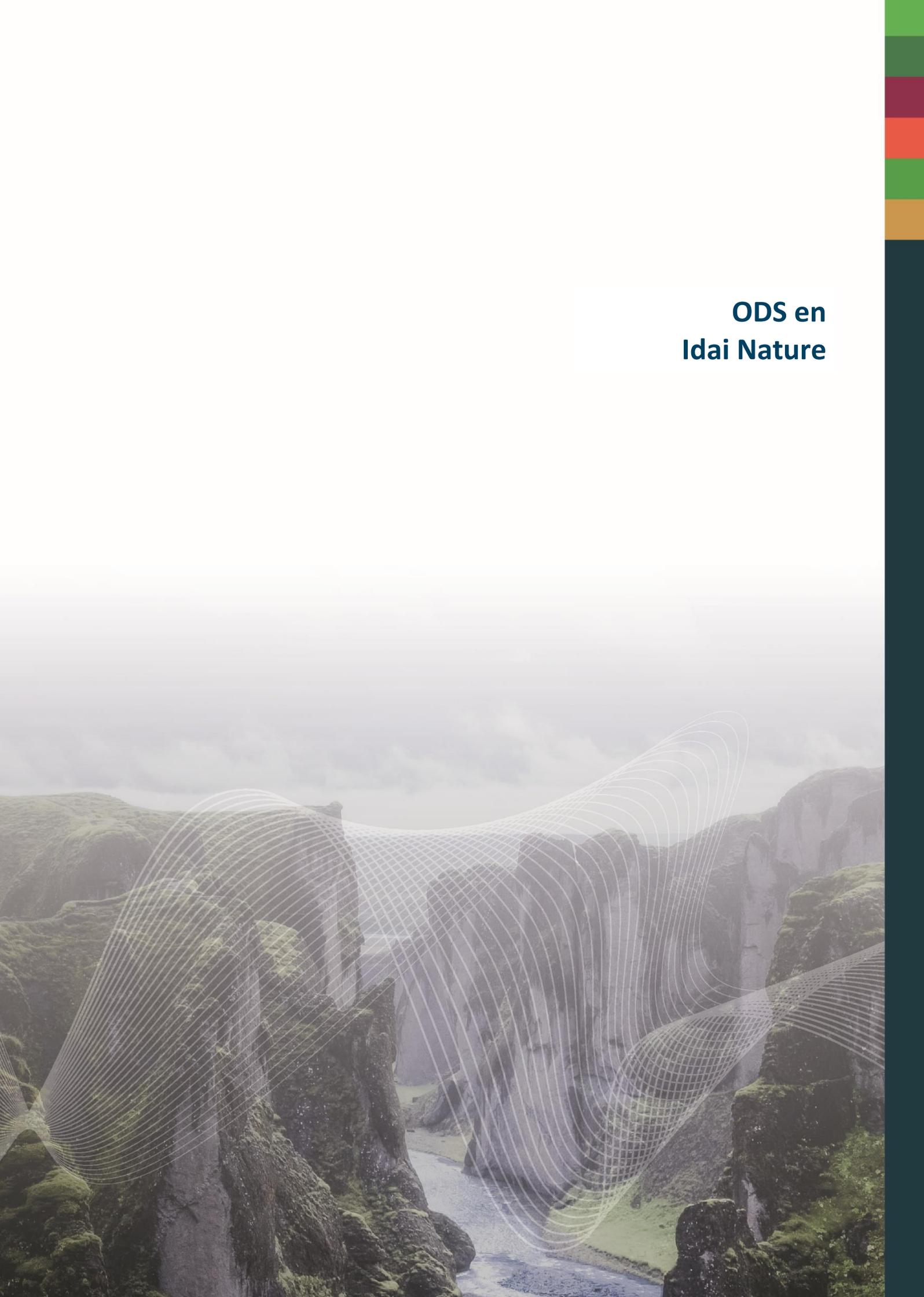
Carlos Ledó
CEO & Founder Idai Nature

www.idainature.com



C/ Moscú, 10 - Pol. Ind. Mas de Tous --46185 - La Pobla de Vallbona (Valencia, España) |
info@idainature.com - Tel. +34 961 661 414



A landscape photograph of a river valley with a white grid overlay. The grid is composed of many thin, white lines that form a mesh pattern, overlaid on a photograph of a river valley. The river is in the foreground, flowing through a valley. The valley walls are covered in green moss and vegetation. The sky is overcast and grey. The overall tone is muted and atmospheric.

ODS en Idai Nature



Aunque nuestra actividad está comprometida con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en Idai Nature hemos querido resaltar 7 sobre los que nuestras acciones tienen una mayor repercusión:



- Proporcionando a los agricultores soluciones naturales y sostenibles para cultivar la tierra y alimentar a la población. Realizamos donaciones anuales a diversas ONG como Cáritas y Banco de Alimentos.



- Desarrollando productos libres de químicos para una agricultura sostenible.



- Contamos con un plan de igualdad para evitar desigualdades entre géneros. Nuestro equipo directivo está compuesto en su 50% por mujeres.



- Toda nuestra plantilla está incluida en el convenio de la Industria Química. Potenciamos las economías locales de donde tenemos actividad. Contamos con un programa específico en materia de seguridad.

www.idainature.com





- Seleccionamos exhaustivamente a nuestros proveedores para verificar origen y calidad de nuestras materias primas priorizando proveedores locales. No contratamos menores de 18 años-



- Instalación de paneles solares, oficinas certificadas *Passive House*... todas nuestras acciones están orientadas a apoyar la Agenda 2030.



- La inocuidad de nuestros productos en el medio ambiente permite a los agricultores tratar sus cosechas sin dañar los ecosistemas.

Todas las acciones vinculadas a la consecución de los objetivos anteriormente nombrados se enmarcan en este reporte en cuatro grandes grupos que actúan como marco para que la empresa registre sus avances:



DERECHOS HUMANOS



NORMAS LABORALES



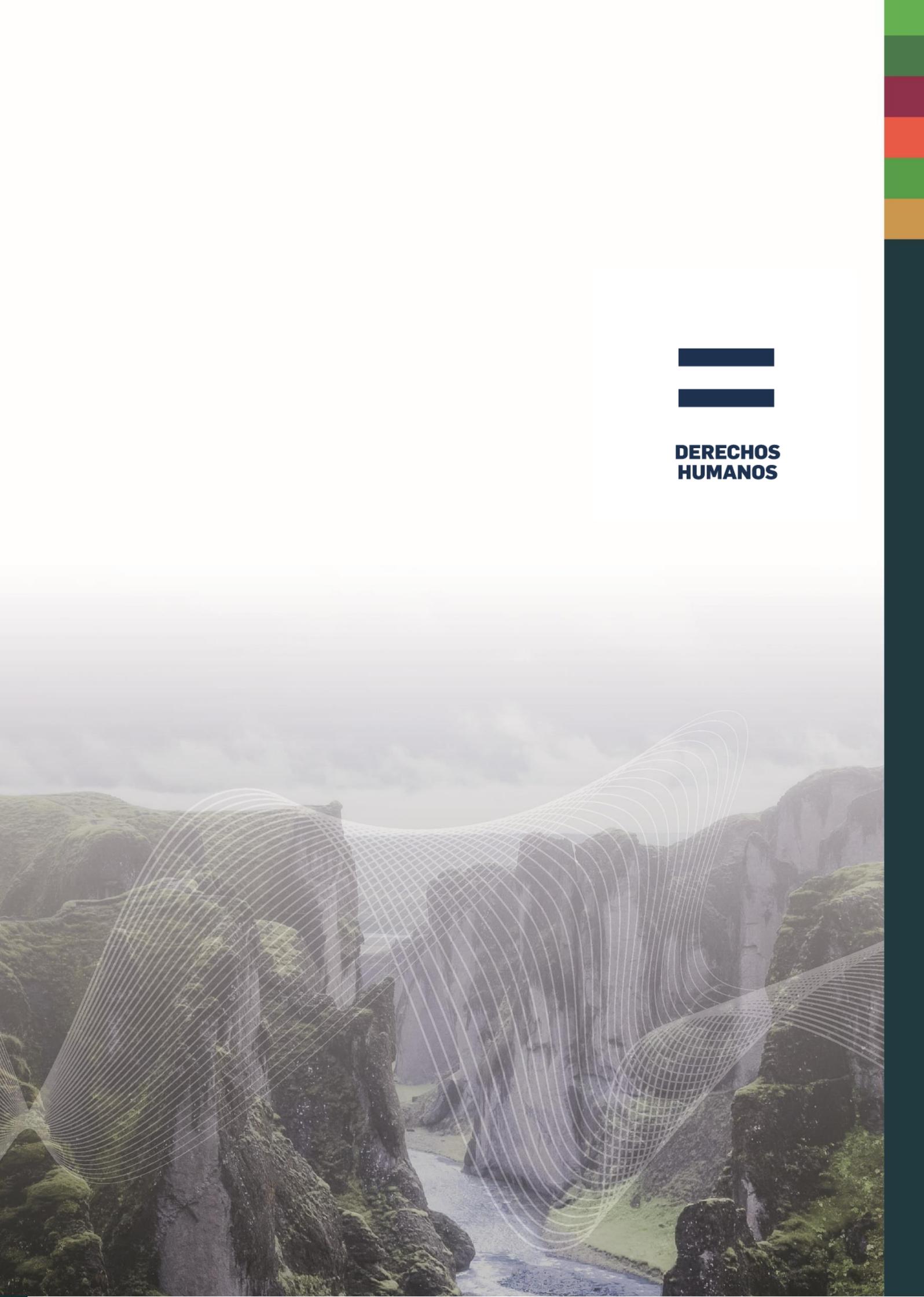
MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN

www.idainature.com





**DERECHOS
HUMANOS**





TRABAJO JUSTO

En Idai Naure promovemos la diversidad, la equidad y la inclusión. Como se indica en nuestro Código de Conducta y en nuestra Política de Reclutamiento y Selección corporativa, nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso que acoja a personas de diversos orígenes educativos, profesionales y culturales.

En Idai Nature no se toleran las prácticas discriminatorias por motivos de raza, orientación sexual, afiliación política, discapacidad, religión, edad o género.

Todos los empleados y empleadas deben respetar la igualdad, la diversidad y los derechos inherentes a todos los seres humanos.

IGUALDAD DE GÉNERO

Al final del ejercicio 20/21, el 36% de los empleados de Idai Nature eran mujeres, lo que se mantuvo sin cambios respecto al año anterior. La proporción de mujeres en la alta dirección (directoras) fue del 50%. Aspiramos a tener un enfoque más equilibrado en cuanto a la representación de género en nuestros puestos de *managers* y *coordinators*, en consonancia con las referencias del sector y los marcos internacionales. Por ello, hemos desarrollado y comenzado a aplicar un Plan de Igualdad en España, para abordar las cuestiones de género y aumentar la paridad de género en nuestra plantilla que ya se ha comenzado a aplicar este año.

HIGHLIGHTS

125 personas trabajadoras.

117 indefinidos.

8 temporales.

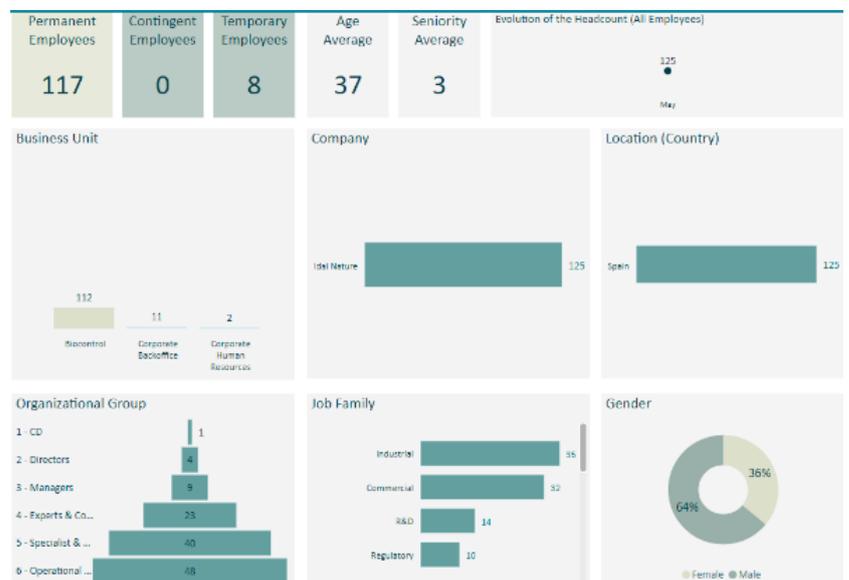
Media de edad: 37 años.

Media en la compañía 3 años.

64% hombres.

36% mujeres.

Origen 97% españoles



www.idainature.com





MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Proceso de selección y contratación				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.	1 Enviar a responsables del departamento perfiles sin que sepan sexo del perfil (utilizando el currículum ciego).	Evidencia del modelo desarrollado. Nº de currículums ciegos entregados.	Departamento RRHH	Durante el desarrollo del plan
	2. Acción positiva de contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los departamentos	Evidencia de la candidatura del sexo infrarrepresentado, en la terna final	Departamento RRHH	Durante el desarrollo del plan
			Comisión de igualdad	
	3. Elaborar un protocolo de selección de personal inclusivo, sin sesgos de género.	Evidencia del protocolo	Departamento RRHH	Desde inicio 2021
4. Formar a las personas encargadas de la selección de personas en materia de igualdad de oportunidades, acoso y violencia de género	Nº personas formadas desagregadas por sexo Nº formaciones impartidas Contenido de las formaciones	Departamento RRHH Comisión de igualdad	Primer semestre 2022	





Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Reducir hasta eliminar las posibles diferencias en la posición de mujeres y hombres, especialmente en los puestos donde exista infrarrepresentación.	5. Potenciar la presencia de mujeres en los puestos donde están subrepresentadas. (se potenciará la presencia de mujeres siempre que todas las personas candidatas tengan las mismas capacidades, aptitudes, formación)	Nº procesos de selección Nº candidaturas recibidas por sexo Nº contrataciones de mujeres y hombres por año	Departamento RRHH Comisión de igualdad	Segundo semestre 2021

Formación				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.	6. Realizar un análisis de detección de necesidades formativas a toda la plantilla.	Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas participantes desagregada por sexo Grado de satisfacción de las acciones formativas.	Departamento RRHH Comisión de igualdad.	Desde la entrada en vigor del plan y durante toda su vigencia.
	7. Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	Nº de encuestas realizadas Informe de detección Nº y contenido de acciones formativas añadidas.	Departamento RRHH Comisión de igualdad	100% Plantilla formada en 2022
	8. Fomentar la formación de mujeres en puestos en los que tenga poca presencia.	Nº cursos Contenido de estos Nº participación por sexo	Departamento RRHH Comisión de igualdad	Primer semestre 2022





Promoción Profesional				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.	9. Realizar un seguimiento, a través de la aplicación <i>My People</i> , de las promociones anuales realizadas según sexo, puesto de origen y destino.	Nº promociones Puesto y departamentos afectados Datos por sexo	Departamento RRHH	Revisión Anual. Primer estudio entre julio 2021 hasta junio 2022

Condiciones de Trabajo				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Garantizar un tratamiento igualitario en condiciones laborales.	10. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en la evaluación del grado de satisfacción de la plantilla	Relación de indicadores incorporados Nº personas participantes por sexo. Realizar Encuesta	Departamento RRHH Comisión de igualdad	Segundo semestre 2021
	11. Estudio de medidas para la mejora de carga en los puestos de Trabajo de fábrica, que pueda garantizar misma igualdad de acceso a esos puestos por parte de mujeres y hombres.	Nº Puestos estudiados y adaptados	Coordinar con Industrial	Primer semestre de 2022

Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad en la plantilla.	12. Recoger y analizar por departamentos situaciones de familiares ascendentes y descendientes a cargo. www.idainature.com	Evidencia de la encuesta y de la aplicación de <i>My People</i>	Departamento RRHH	Segundo semestre 2021





Retribuciones				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Garantizar el principio de igualdad retributiva.	13. Realizar una auditoría retributiva adecuada a la normativa actual.	Evidencia de la auditoría	Departamento RRHH	Auditoría salarial durante 2021
				El Registro salarial se realizará de manera anual hasta la finalización de la vigencia del PIO.

Comunicación inclusiva				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.	14. Revisar, corregir, vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo.	Evidencia de los documentos revisados y corregidos	Departamento RRHH	Desde la entrada en vigor del plan y durante toda su vigencia
			Comisión de igualdad	

Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo				
Objetivo específico	Acciones	Indicadores	Responsable	Calendario
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.	15. Formación específica voluntaria a la plantilla, en acoso sexual o por razón de sexo.	Nº acciones formativas. Nº personas asistentes por sexo. Contenido de la formación	Departamento RRHH	Primer semestre 2022
			Comisión de igualdad	
	16. Crear una campaña de sensibilización para toda la plantilla.	Evidencia de la campaña	Departamento RRHH	Desde la entrada en vigor del plan y durante toda su vigencia
	17. Comunicar Código conducta y Canal por el que informar de posible Acoso.	Evidencia de Comunicación	Departamento RRHH	Primer semestre 2021
			Comisión de igualdad	





**ESTÁNDARES
LABORALES**





MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

En Idai Nature todo nuestro equipo tiene flexibilidad de entrada de 8 a 10h. Además, teniendo en cuenta las dificultades existentes para conciliar durante los meses estivales, tenemos implementada desde hace 10 años jornada intensiva de 8h a 15h los viernes, julio y agosto.

La empresa regala el día del cumpleaños al trabajador o trabajadora para que pueda disfrutar de ese día señalado con su familia.

LIBERTAD DE FILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todas las personas trabajadoras de Idai nature están afiliadas en el convenio de la industria química, uno de los más beneficiosos que existen con el trabajador.

COMPROMISO Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS FRENTE AL RECHAZO DEL TRABAJO FORZOSO Y ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

En Idai Nature no contratamos menores de 16 años, favoreciendo el completo desarrollo, así como las posibilidades de recibir formación de todas las personas.

Certificamos que todos nuestros proveedores cumplan con rigurosos estándares de calidad entre los que se incluye la ética laboral.

PLAN DE FORMACIÓN PARA EMPLEADOS/AS

Todas las personas empleadas en Idai Nature tienen un plan de formación establecido con su responsable y que se renueva cada año.

MEDIDAS TOMADAS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL

En Idai Nature hemos establecido un convenio con diferentes asociaciones para contratar personas en riesgo de exclusión social, como Trencadís, centro municipal gestionado por la asociación Asdisp

(asociación con personas con discapacidad de la Poble de Vallbona). También tenemos convenio con YMCA organización no lucrativa, sin filiación política o confesional, dirigida por voluntarios y voluntarias, que persigue mejorar la sociedad a través del desarrollo integral de la juventud, generando oportunidades, reduciendo su vulnerabilidad y fortaleciendo su entorno.

SEGURO DE SALUD

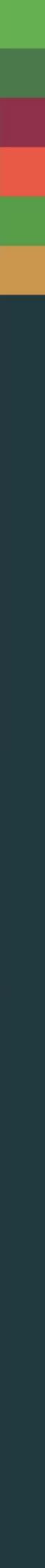
Todas las personas que forman parte de Idai Nature cuentan con servicio de sanidad privada a cargo de la empresa de I que además se pueden beneficiar sus familiares directos.

www.idainature.com





MEDIO AMBIENTE





OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES

Una parte importante dentro del sistema de gestión integral lo constituye la planificación y consecución de una serie de objetivos, revisables cada año y que indican la mejora del comportamiento ambiental de la empresa. Algunos de estos objetivos están motivados por haber constituido en el año anterior aspectos ambientales significativos.

A continuación, se muestran los objetivos abordados en el año 2021, así como el grado de consecución y el seguimiento de estos.

Objetivo 1

Reducir el residuo de generación de absorbentes contaminados.

Con respecto al año anterior, 2020, el indicador se ha reducido un 35%.

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Sustituir la sepiolita por tubos absorbentes.

Objetivo 2

Reducir en un 20% la ratio de generación de aguas de limpieza peligrosas.

La ratio ha continuado aumentando en el año 2021 y las acciones no han podido ser emprendidas hasta el 2022, por lo que se continúa con el objetivo para el año 2022.

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Instalación de depósitos para separación de aguas de limpieza peligrosas de aguas de limpieza no peligrosas.

Objetivo 3

Reducir un 5% la ratio de generación de R.S.U en fábrica.

El % de R.S.U. generados en fábrica no se ha reducido como estaba previsto, sino que ha aumentado con respecto al año

anterior, por lo que el objetivo NO se ha cumplido.

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Fomentar el reciclaje y las buenas prácticas en los operarios

Acción 2 Instalación de basuras de papel y plásticos en todas las naves.

Objetivo 4

Reducir en un 10% las emisiones de CO2 generadas respecto al año anterior.

Se han reducido un 37% las emisiones de CO2, por lo que el objetivo ha sido conseguido.

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Instalación de placas fotovoltaicas realizado.

Acción 2 Cambio de compañía de energía.

Acción 3 Inscribirnos en proyectos de compensación de CO2 no aprobado por gerencia.

Objetivo 5:

Reducir un 2,5% la ratio kr/kp de residuos de envases en 3 años.

kr: cantidad total en peso de residuos de envases generados (kg).

kp: cantidad total en peso de producto puesto en el mercado (kg)

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Reducción de la venta de envases con formatos =< a 1L

Objetivo 6

Puesta en marcha de al menos 1 nuevo proyecto de desarrollo de productos sostenibles.

Puesta en marcha de los nuevos proyectos de investigación concedidos. Proyectos presentados 2021:

www.idainature.com





Proyecto H2020 Green Deal REFERENT (europeo) (Denegado)

Proyecto AVI CITRÍC-SÀ (regional) (Aprobado)

Proyecto Líneas estratégicas de investigación SUPERA (nacional) (Aprobado)

Proyecto Líneas estratégicas de investigación INNOBIOPEST (nacional) (Denegado)

Se plantean las siguientes metas:

Acción 1 Coordinación y puesta en marcha de los nuevos proyectos de investigación concedidos: AVI y SUPERA. El proyecto AVI Bioprotag fue concedido en agosto de 2021 y en estos momentos está en ejecución habiendo presentado la memoria técnica de justificación para el primer hito. El proyecto LEI SUPERA fue aprobado en octubre y está siendo ejecutado según cronograma

Acción 2 En 2021 los proyectos I+D en ejecución que han avanzado sin retrasos remarcables debido al Covid han sido los siguientes:

- Proyecto EU LIFE Waste4Green
- Proyecto EU Prima Azmud
- Proyecto regional AVI Bioprotag

Acción 3 Justificación de las facturas y de la documentación acreditativa del trabajo realizado. Todos los proyectos en curso se han justificado en 2021 tanto técnica como económicamente en base a los plazos requeridos por las convocatorias.

SOSTENIBILIDAD & ECONOMÍA CIRCULAR

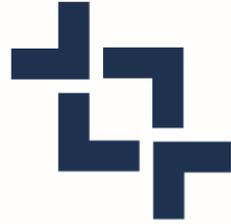
Actualmente Idai Nature participa activamente en proyectos vinculados a la revalorización de subproductos agrícolas

con la finalidad de utilizarlos como materia prima de fitosanitarios naturales. Entre los que se encuentran:

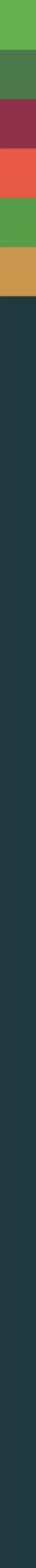
- Life Waste4Green, con el objetivo de mitigar los efectos adversos sobre el Medio Ambiente y la Salud Humana de los pesticidas de origen químico que se utilizan actualmente en la protección del cultivo de fruta de hueso.
- SUPERA, aumentar y mejorar el conocimiento de los mecanismos de acción del RNAi en el mercado de la sanidad vegetal, impulsando así la productividad agrícola y forestal respetuosa con el medio ambiente.
- AZMUD, tiene como objetivo desarrollar innovadores materiales plásticos, aditivos naturales y nuevas tecnologías de riego que mejorarán el rendimiento de los invernaderos de la zona Mediterránea hasta en un 15%.
- GREENPROTECT, Idai Nature ha llevado a cabo la investigación y el desarrollo de nuevos extractos derivados de subproductos, un recurso que actualmente no se utiliza y es una fuente de contaminación.
- AVI CITRÍC-SÀ, investigación y desarrollo necesarios para obtener nuevos tratamientos fitosanitarios contra varias especies de plagas de pseudococcidos, vulgarmente denominados “Cotonet”
- AVI BIOPROTAG, Investigación de Nuevos Formulados orientados al Biocontrol, a base de Extractos Botánicos, respetuosos con el medio ambiente y aptos para una Agricultura Sostenible.

www.idainature.com





ANTICORRUPCIÓN





CÓDIGO ÉTICO

Idai Nature posee un código ético en el que se compromete a:

Derechos Laborales

Idai Nature cumple con todas las leyes laborales, códigos y convenciones nacionales e internacionales. Garantizamos derechos laborales plenos a los empleados, incluidas la libre sindicación y la negociación colectiva. Las horas de trabajo siempre serán acordes a las prácticas y la legislación local aplicables. El salario percibido por cada empleado nunca será inferior al salario mínimo establecido y será justo de acuerdo con el trabajo realizado y en consonancia con el derecho a mismo salario por igual trabajo. El salario debe estar en conformidad con el acuerdo alcanzado entre las partes y siempre respetará, si lo hubiere, el convenio colectivo vigente.

Condiciones de Salud y Seguridad

Idai Nature aplica altos estándares de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Somos conscientes de que nuestros empleados son nuestro recurso más importante, por lo tanto, la salud y la seguridad son valores que están incorporados en nuestras actividades diarias. La Dirección es responsable de capacitar, proporcionar y garantizar las condiciones y motivar a todos los empleados para que entiendan y respeten nuestras normas y directrices de salud y seguridad.

Todos los empleados son responsables de seguir y hacer cumplir las políticas de salud y seguridad de la empresa, así como de llamar la atención de la dirección sobre cualquier condición o comportamiento insalubre o inseguro.

Discriminación y Acoso

Idai Nature se compromete a mantener un ambiente laboral exento de discriminación y acoso. No se tolerarán las prácticas discriminatorias en función de raza, orientación sexual, filiación política, discapacidad, religión, edad o sexo. Nuestro lugar de trabajo debe tener un ambiente libre de actitudes y comportamientos que puedan considerarse acoso, discriminación, intimidación o violencia. No se tolerarán ni estos ni cualquier otro tipo de comportamiento, conducta o acciones que puedan crear un ambiente laboral hostil. Idai Nature valora la diversidad y fomenta una cultura que permita que cada persona contribuya a su pleno potencial. Todos los empleados deben respetar la igualdad, diversidad y derechos inherentes a todos los seres humanos.

Protección de datos y confidencialidad

Idai Nature cumple con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y garantiza la confidencialidad. Estamos obligados, de acuerdo con la ley de protección de datos personales, a proteger la información, así como a garantizar que se utiliza correctamente, a garantizar su custodia de conformidad con las disposiciones legales y a asegurar los derechos de acceso, rectificación y cancelación. Por tanto, garantizamos el uso correcto de todos los datos e información de los empleados, proveedores, clientes y otras partes relacionadas. Toda información personal que no sea de dominio público debe tratarse como confidencial, salvo que expresamente se indique lo contrario, y únicamente podrá ser utilizada con la finalidad para la cual fue obtenida.

www.idainature.com





Cumplimiento de la Ley

Idai Nature cumple con todas las leyes aplicables, nacionales e internacionales, y los códigos de prácticas industriales aplicables a nuestro sector. Apoyamos y cumplimos plenamente la legislación nacional e internacional dirigida a la creación de un comercio mundial libre y justo. Nuestra producción, distribución y comercialización de productos y servicios cumple con todas las leyes y normas aplicables. Competimos en el mercado de una manera justa y prohibimos a nuestros empleados participar en cualquier conducta desleal o fraudulenta u otra que pueda comprometer la libre competencia entre las empresas del sector. Todas nuestras prácticas empresariales cumplen plenamente las leyes de competencia allí donde se desarrolle la actividad.

Marketing y Comunicación

Idai Nature lleva a cabo sus actividades de marketing y comunicación de manera ética y con arreglo a todas las leyes aplicables. Estamos comprometidos con la verdad. La empresa se compromete a transmitir información real y relevante sobre sus productos y actividades, interna y externamente, en todo momento. Solo los empleados autorizados pueden representar o comunicar de cara al exterior en nombre de la empresa. Esto incluye entrevistas, artículos, presentaciones, conferencias y otros.

En caso de duda, consulte al departamento de Comunicación corporativa. Cualquier solicitud de información sobre la empresa será remitida al departamento de comunicación o de marketing, según corresponda.

Soborno y corrupción

Idai Nature está radicalmente en contra de las prácticas de partes relacionadas que usen su relación con la empresa para obtener ventajas competitivas, y viceversa. No se aceptarán regalos o

beneficios fuera de lo socialmente aceptable. En caso de duda sobre ello, consulte a sus superiores o a gestión de RR.HH. Del mismo modo, los empleados no deben aceptar ni solicitar ningún regalo de ningún cliente, proveedor o prestador de servicios, en metálico o en especie, que tenga la intención de obtener una decisión o resultado favorable, o que de otra manera influya en la relación establecida con Idai Nature. También está prohibido ofrecer regalos, distintos a lo socialmente aceptable, a cualquier cliente, proveedor o prestador de servicios con el que Idai Nature tenga o esté en vías de establecer relaciones comerciales.

Conflictos de intereses

Idai Nature espera de sus empleados que nunca tomen decisiones o emprendan acciones que entren en conflicto con el mejor interés de la empresa. Los conflictos de intereses surgen cuando el interés personal entra en conflicto con los intereses de la empresa, entorpeciendo la capacidad de decidir o actuar en función del mejor interés de la empresa. Las decisiones adoptadas en el desempeño de sus deberes profesionales siempre serán imparciales y se tomarán según el mejor interés de Idai Nature. Los empleados no pueden emprender ninguna vinculación, empleo, actividad empresarial, inversión o relación formal externos que pueda representar un conflicto de intereses con Idai Nature. Cuando dos miembros de una misma familia trabajen en Idai Nature, uno no debe supervisar al otro, ni ser juez, influir o abogar en lo referente a salario, promoción o condiciones laborales. Idai Nature se reserva el derecho de rechazar a un solicitante de empleo que esté estrechamente relacionado con otro empleado de la empresa. Si se plantea cualquier situación semejante, la empresa podrá reasignar o trasladar al empleado.

www.idainature.com





Blanqueo de capitales

Idai Nature no acepta ninguna práctica relacionada con el blanqueo de capitales. Todas las transacciones deben estar en consonancia con los procedimientos internos y la legislación aplicable. Con el fin de garantizar estas premisas, todas las personas involucradas deben:

- Asegurarse de que todos los clientes tengan una identificación válida;
- Mantener todos los registros e información relativa a todas las transacciones;
- Informar a los clientes de que toda la información que proporcionen puede usarse para comprobar su identidad;
- No aceptar las transacciones en efectivo;
- Respetar y cumplir las normas de la Unión Europea (UE), las Naciones Unidas (NU) y el GAFI (Grupo de Acción Financiera Internacional) o autoridades nacionales — con especial atención en el establecimiento de relaciones con países clasificados como de alto riesgo— con el fin de evitar cualquier situación de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

Comité Ético

¿Cómo puede informar de una situación sospechosa?

El Canal de denuncia se creó para permitir la comunicación de cualquier tipo de duda o sospecha de transgresión del Código de conducta. Un grupo de profesionales, imparcial y externo a la empresa registrará todas las situaciones y las investigará, si es necesario. Este canal está gestionado por *Whistler Blower Security*, una empresa externa, que además de la responsabilidad de recibir los informes a través de múltiples canales, asegurará el anonimato, si lo solicita el empleado. Si se requiere cualquier otra acción posterior, esta empresa informará al Comité ético para el seguimiento del proceso, que podría implicar la necesidad de investigar,

archivar o determinar otros procedimientos que deban llevarse a cabo. El Comité ético es una comisión interna designada por el Consejo de administración de la empresa.

www.idainature.com





Porque el futuro solo puede ser sostenible

