

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

LUCTA, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LUCTA, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020

A los Accionistas de LUCTA, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de LUCTA, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido de éste, es responsabilidad de los Administradores de LUCTA, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de LUCTA, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica a la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en los apartados "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye la siguiente información requerida por la normativa mercantil vigente:

- La remuneración media, incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones, de los consejeros y directivos.
- Las remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo y clasificación profesional.
- Brecha salarial.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de LUCTA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 28 de mayo de 2021

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2021 Núm. 20/21/10950

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Informe sobre treballs diferents
a l'auditoria de comptes

Estado de Información No Financiera 2020

30 de marzo de 2021



0 Índice

1.	Introducción	5
2.	Modelo de negocio del Grupo Lucta	6
2.1.	Descripción del modelo de negocio: organización, estructura y entorno empresarial del Grupo Lucta	6
2.2.	Mercados en los que opera el Grupo Lucta	8
2.3.	Objetivos y estrategias del Grupo Lucta	8
2.4.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo Lucta	11
3.	Cuestiones medioambientales	15
3.1.	Emisiones anuales	17
3.2.	Economía circular, prevención y gestión de residuos	18
3.3.	Uso sostenible de recursos	18
4.	Cuestiones sociales y relativas al personal	21
4.1.	Empleo	22
4.2.	Organización del trabajo	26
4.3.	Salud y seguridad	26
4.4.	Relaciones sociales	31
4.5.	Formación	31
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	32

0 Índice

5.	Respeto de los derechos humanos	33
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y medidas para prevenir, mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos	33
5.2.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil	34
6.	Lucha contra la corrupción y el soborno	35
6.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	35
6.2.	Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	40
6.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	40
7.	Compromisos con el desarrollo sostenible	45
8.	Subcontratación y proveedores	47
8.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	47
8.2.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	47
9.	Clientes y consumidores	49
9.1.	Medidas para garantizar la calidad y seguridad de los productos suministrados a clientes y consumidores	49
9.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	51

0 Índice

10.	Información fiscal	53
10.1.	Beneficios obtenidos país por país	53
10.2.	Impuestos sobre beneficios pagados	54
10.3.	Subvenciones percibidas	55
	Anexo I. Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI.....	57

1 Introducción

El 29 de diciembre de 2018, se publicó en el BOE la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad ("**Ley 11/2018**").

La Ley 11/2018 es el resultado del proceso de convalidación y tramitación como proyecto de ley, del Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

En este contexto, la Ley 11/2018 establece la obligación para determinadas sociedades de elaborar anualmente un estado de información no financiera ("EINF") que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, que deberá incorporarse en el informe de gestión o podrá elaborarse, formalmente, en un documento separado que formará parte asimismo del informe de gestión.

En atención a lo anterior, resultando dicha obligación de aplicación a Lucta, S.A. y sus sociedades dependientes (el "**Grupo Lucta**"), el Grupo Lucta redacta el presente EINF en un documento separado al informe de gestión correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2020, constituyendo parte integrante del mismo.

De conformidad con el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio, introducido por la Ley 11/2018, para la elaboración del presente EINF se han tenido en cuenta (i) los indicadores clave de resultados no financieros utilizados en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), marco internacional de *reporting*, y (ii) la Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01 en relación con las directrices sobre la presentación de informes no financieros.

Asimismo, respecto a las cuestiones detalladas en el EINF propuestas por la Ley 11/2018, se han tenido en cuenta, en su caso, (i) la materialidad de cada una de las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo Lucta; (ii) los principales riesgos relacionados con cada una de dichas cuestiones; (iii) las políticas implementadas por el Grupo Lucta para identificar, evaluar, prevenir y atenuar dichos riesgos; (iv) los

resultados de las políticas implementadas; y (v) los indicadores clave de resultados.

La información contenida en el presente EINF del Grupo Lucta ha sido verificada por GRANT THORNTON S.L.P., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción del artículo 49.6 del Código de Comercio dada por la Ley 11/2018.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

2.1. Descripción del modelo de negocio: organización, estructura y entorno empresarial del Grupo Lucta

El Grupo Lucta es una empresa global dedicada al diseño, fabricación y venta de (i) aromas para la alimentación humana, (ii) fragancias para perfumar productos del hogar y del cuidado personal y (iii) aromas y aditivos para la alimentación animal.

Dichas actividades se llevan a cabo en las siguientes divisiones, en las que asimismo pueden distinguirse diferentes productos:

(i) División de aromas

Los aromas estimulan los sentidos del gusto y del olfato y constituyen, por tanto, un factor clave para diferenciar un alimento de otro y para favorecer que un alimento sea preferible y más apetecible que otro.

El objetivo principal de la división de aromas es diseñar aromas de máxima calidad que logren hacer del producto final una referencia en el mercado.

Productos: Aromas para uso en alimentación humana destinados a los sectores de la confitería (por ejemplo, chicles), productos lácteos (por ejemplo, yogurts), productos de horneado (por ejemplo, margarinas), snacks (por ejemplo, patatas fritas), productos cárnicos (por ejemplo, salchichas) y bebidas (por ejemplo, café aromatizado).

(ii) División de fragancias

Las fragancias estimulan el sentido del olfato, siendo un elemento determinante del éxito en el mercado de un producto para el cuidado del hogar o el cuidado personal.

La división de fragancias está volcada en ofrecer fragancias creativas que permitan identificar el producto final y refuercen la comunicación de sus cualidades, diseñadas para atraer al consumidor.

Productos: Fragancias para uso en el sector del cuidado del hogar (por ejemplo, ambientadores, detergentes, suavizantes, productos de limpieza, lejías y lavavajillas) y fragancias para el cuidado personal (por ejemplo, champú, gel de baño y toallitas húmedas).

(iii) División de zootecnia

La zootecnia se centra en el desarrollo de la nutrición animal con el objetivo de potenciar el rendimiento de los animales y de crear sostenibilidad y bienestar.

La división de zootecnia está al servicio de la palatabilidad de los piensos animales, generando aditivos que se adapten a las nuevas necesidades y que garanticen las posibilidades de éxito del producto final.

Productos: Aromas (para mejorar la palatabilidad y el comportamiento ingestivo de los animales), productos para la mejora de la eficiencia y bienestar de los animales (por ejemplo, mejora de la integridad intestinal y prevención del estrés oxidativo) y aditivos para mejorar la calidad y conservación del alimento (por ejemplo, antioxidantes, acidificantes y antifúngicos).

Modelo de negocio competitivo

Los aromas, las fragancias y los aditivos desarrollados por el Grupo Lucta en cada una de las tres divisiones descritas son utilizados por los fabricantes de productos de gran o medio consumo para estimular el sentido gustativo u olfativo de sus productos y fidelizar a sus consumidores, consiguiendo que las marcas y los productos que distribuyen se diferencien de sus competidores.

Ante el gran aumento de la competitividad en el mercado de los productos de gran o medio consumo, la tendencia de las marcas ha sido la personalización y segmentación de sus productos, lo que exige que los productos desarrollados por el Grupo Lucta se caractericen por ser altamente especializados y personalizados.

De esta forma, aquellos aromas, fragancias o aditivos que en un tiempo eran genéricos y que, por lo tanto, se diseñaban para ser vendidos a diferentes clientes, hoy deben diseñarse a medida de cada cliente. Así, no existen dos productos idénticos en el mercado, sino que las variantes de

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

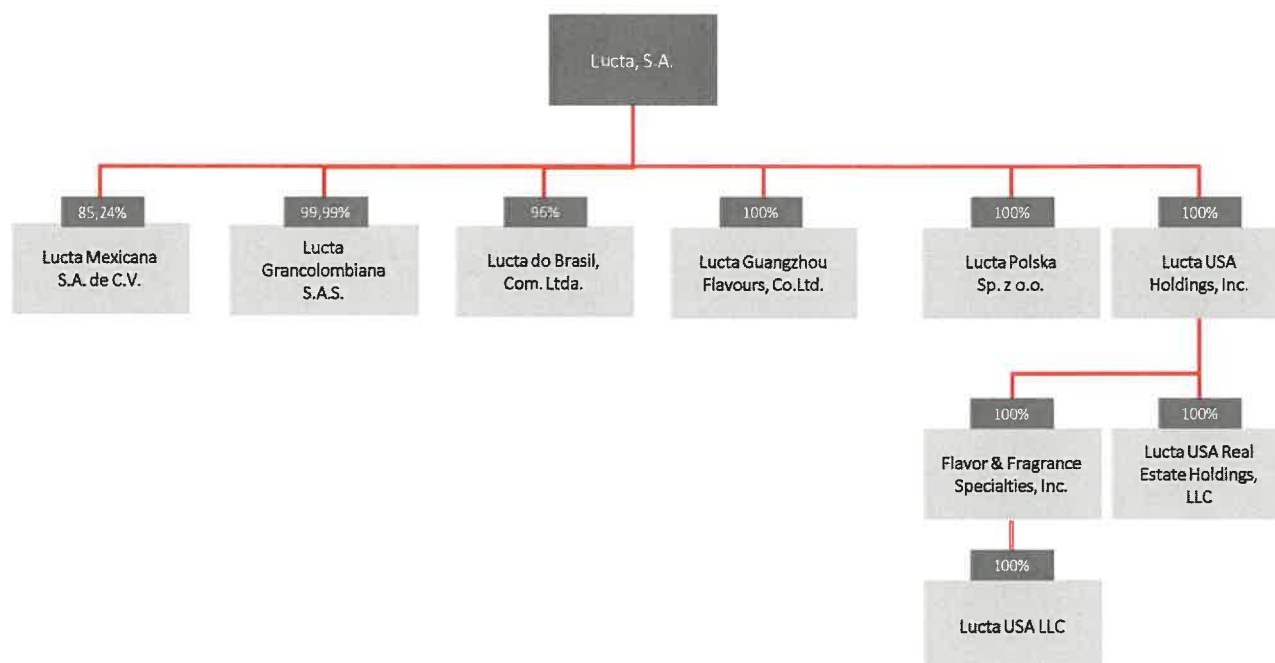
cada producto pueden ser infinitas, dependiendo de las necesidades de los clientes, de las exigencias de los consumidores finales y de las aplicaciones del producto final, que exigen comprobar que física, química y organolépticamente cumplen con sus expectativas.

En consecuencia, la industria de aromas, fragancias y zootecnia requiere de un importante *know-how* del sector, los productos y el mercado, radicando el peso principal del negocio del Grupo Lucta en la creación y el desarrollo de las tecnologías necesarias para la fabricación de sus productos a través de las actividades

de I+D y la formulación de cada aroma, fragancia o aditivo.

Organigrama del Grupo Lucta

Lucta, S.A. es la sociedad matriz del Grupo Lucta, no cotiza en la Bolsa española y tiene su sede social en Calle Serrano, 110, 1ª (Despacho 2), 28006, Madrid (España). Tal y como se desprende de la imagen siguiente, integran el Grupo Lucta un total de diez (10) sociedades.¹

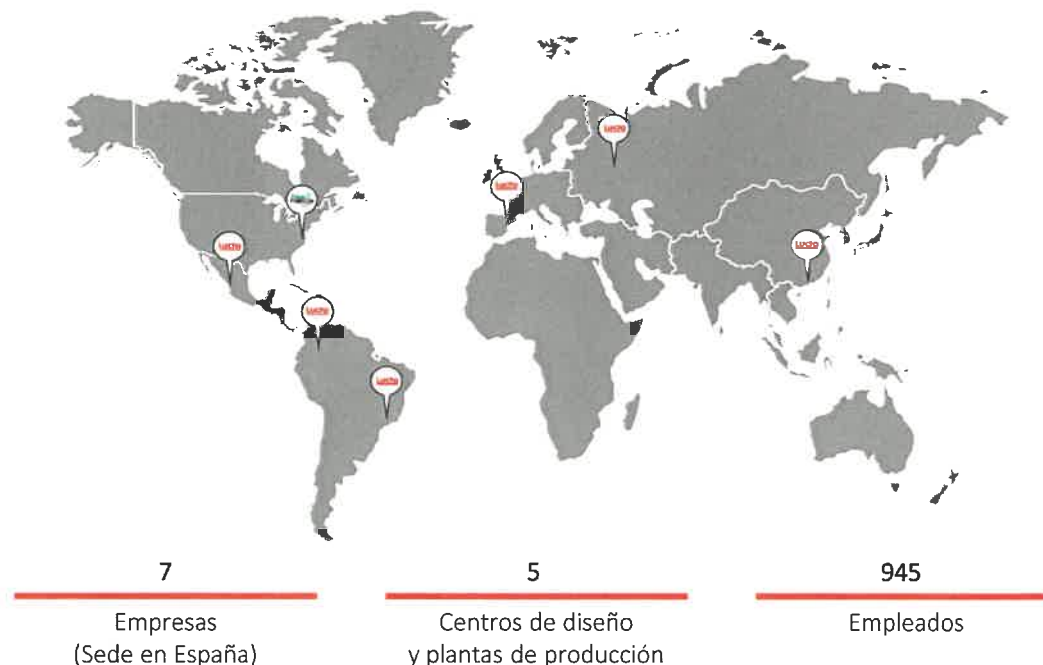


¹No se incluyen sociedades inactivas.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

Presencia global

El negocio del Grupo Lucta se desarrolla a través de distintas sociedades situadas en Europa, Norteamérica, Sudamérica y Asia, tal y como se muestra en la siguiente imagen:



2.2. Mercados en los que opera el Grupo Lucta

El Grupo Lucta opera a nivel global, a través de los siguientes operadores:

(i) Entidades locales

En España, Estados Unidos, México, Colombia, Brasil, Polonia y la República Popular China.

(ii) Agentes comerciales, representantes y distribuidores

En Albania, Alemania, Argelia, Austria, Benelux, Bielorrusia, Bosnia, Bulgaria, Chile, Corea del Sur, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hungría, Indonesia, Irán, Irlanda, Italia, Japón, Macedonia, Malasia, Marruecos, Moldavia, Montenegro, Noruega, Panamá, Perú, Portugal, República Checa, República Dominicana, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza, Túnez, Ucrania, Vietnam y Reino Unido.

2.3. Objetivos y estrategias del Grupo Lucta

2.3.1. Valores

Los valores detallados a continuación inspiran la actividad de todo el Grupo Lucta:

i. La responsabilidad social

Concretada en la ética en los negocios, el respeto a las leyes, los derechos humanos y el medioambiente.

ii. La valoración de las personas

A través de una retribución justa y de un ambiente que favorezca su pleno desarrollo como personas y como profesionales

iii. La creación de valor

Para los clientes, los empleados, la sociedad, los accionistas y los proveedores, a través de un crecimiento sostenido, rentable y autofinanciado.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

iv. El espíritu de servicio

Materializado en una respuesta rápida, adecuada y correcta a todas las demandas, tanto internas como de sus clientes.

v. La calidad del trabajo

Entendida como la asunción de responsabilidades, la iniciativa y creatividad necesarias para que todas las tareas alcancen unos estándares acordes a las exigencias de sus clientes.

2.3.2. Misión, visión y grupos de interés

La misión del Grupo Lucta es diseñar y desarrollar la mejor propuesta de valor para sus clientes y grupos de interés a través de un equipo humano apasionado y comprometido. Con la visión de convertirse en una empresa global e innovadora, que aporta soluciones para la alimentación humana y animal y es reconocida como especialista en el desarrollo de fragancias de valor añadido.

Asimismo, el Grupo Lucta pretende dar cobertura a las expectativas de sus grupos de interés, tal y como se indica a continuación:

Grupos de interés	Expectativas
Sus accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad. - Crecimiento de la empresa. - Política de Recursos Humanos eficiente y dirigida al desarrollo personal. - Prevención adecuada de riesgos. - Sostenibilidad Ambiental. - Reputación
Sus clientes	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de la calidad y seguridad alimentaria del producto. - Cumplimiento de los plazos de entrega. - Cumplimiento de la normativa ligada a producto químico y/o alimentarios. - Asesoramiento técnico. - Renovación/ampliación de cartera de productos. - Agilidad en la respuesta de reclamaciones y/o consultas.
Sus proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de planificación. - Especificaciones claras de la formulación/producción. - Seguridad de producción. - Continuidad de negocio. - Cobro en plazo. - Establecimiento de buenas relaciones comerciales.
Sus empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Salario. - Seguridad laboral. - Desarrollo personal y profesional. - Comunicación. - Mejora en las condiciones de trabajo (seguridad y salud).
La sociedad	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de los puestos de trabajo. - Mantenimiento de la sostenibilidad del entorno. - Colaboraciones didácticas y pedagógicas. - Disponibilidad para incorporar alumnos. - Seguimiento de convenios.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

2.3.3. Objetivos y estrategia

El Grupo Lucta conjuga el desarrollo de su actividad con un crecimiento sostenido, una alta rentabilidad y una larga presencia a largo plazo en el mercado.

Con el fin de lograr el objetivo anteriormente referido, el Grupo Lucta basa su crecimiento en una estrategia dirigida a la globalización, la innovación de los productos conforme a las necesidades del mercado y una diversificación focalizada en la expansión del negocio.

Globalización

El recorrido del Grupo Lucta muestra su aspiración a convertirse en una empresa global. Se funda en 1949, comenzando el proceso de globalización en 1962 con la puesta en marcha de Lucta Grancolombiana S.A.S. en Bogotá; en 1964 se crea Lucta USA Inc. y en 1965 Lucta Mexicana S.A. de C.V., que inaugura planta de producción en 1968. En una segunda fase de globalización, se crea Lucta do Brasil, Com. Ltda. en 1993. En el año 1999 se crea Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. en la República Popular China y Lucta Polska Sp. Z.o.o en Polonia. Finalmente, en 2015 adquiere en Estados Unidos Flavor & Fragrance Specialties Inc., una empresa ya consolidada.

No obstante, la globalización del Grupo Lucta va más allá de la expansión geográfica orgánica o a través de nuevas adquisiciones. Su objetivo es potenciar el activo más importante para el Grupo: sus colaboradores, promoviendo equipos globales, manteniendo la actuación local y preservando la cultura corporativa. Este enfoque tiene la finalidad de:

- i. identificar y activar el mejor talento dentro del Grupo Lucta;
- ii. conocer de primera mano las necesidades de otras localizaciones;
- iii. fomentar el conocimiento cultural de las distintas geografías;
- iv. facilitar e integrar la formación continuada; y
- v. fomentar la cultura corporativa con base en la confianza entre las distintas empresas del Grupo Lucta.

Innovación

La inversión fundamental del Grupo Lucta está en la investigación, que oscila entre el 8 y el 10% anual de la facturación anual. En particular, la división de zootecnia es un área preferente de investigación puntera.

La mayor parte de los productos del Grupo Lucta se diseñan en España por Lucta, S.A., que actúa como una central de I+D, en sus instalaciones situadas en Montornès del Vallès (Carrer de Can Parellada, número 28), en Bellaterra (Edificio Eureka del Campus de la Universidad Autónoma de Barcelona) y en Sant Aniol de Finestres (El Castell, Polígono 2, parcela 10).

Sin embargo, recientemente, y siguiendo la tendencia hacia el diseño y adaptación local de productos, Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. ha iniciado una incipiente actividad de I+D en las divisiones de aromas y zootecnia, destinada a la fabricación y comercialización a nivel local. En todo caso, dicha actividad, que se realiza en sus propias instalaciones en China, sigue basándose en la constante transferencia de conocimiento por parte de Lucta, S.A.

Diversificación

Gracias a la innovación y la investigación, el Grupo Lucta ha podido implementar una estrategia de diversificación. En este sentido, el Grupo Lucta comienza su actividad con aromas para productos de alimentación humana. Crea en 1966 la división de aditivos para la alimentación animal y en 1987 se segmenta la división de aromas y fragancias. Continúa la especialización en 1989, ampliando a cárnicos la división de aromas y segmentando entre cuidado de hogar y ambientación la de fragancias.

Con base en lo anterior, la estrategia del Grupo Lucta se concreta en los siguientes principios estratégicos:

i. Enfoque

Centrándose en ofrecer, con pasión, la mejor propuesta de valor a sus clientes.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

ii. Adaptación

Abrazando los retos presentes y futuros de manera ágil, flexible y positiva.

iii. Compromiso

Comprometiéndose con sus clientes, colaboradores y promoviendo la generación de valor compartido.

iv. Integridad

Actuando con equidad y respeto, asegurando el cumplimiento de las leyes y la calidad.

v. Diferenciación

Desarrollando productos nuevos y distintos a los demás para ofrecer una propuesta de valor única.

vi. Prudencia

Actuando con rigor y reflexión para garantizar un crecimiento sostenido y rentable.

2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo Lucta

Como se ha señalado en el apartado 2.3.3. anterior, el gran reto del Grupo Lucta es lograr presencia y crecimiento en el mercado global. Sin perjuicio de ello, existen ciertos factores que pueden impactar positiva y negativamente en la consecución de dicho objetivo.

Cuestiones geopolíticas

A modo general, las cuestiones geopolíticas pueden afectar al Grupo Lucta, especialmente, a las sociedades que lo integran que se encuentran en mercados más sensibles.

Sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha acelerado la reversión de los últimos cuarenta años de globalización y ha derivado en algunos casos, en la implementación de políticas comerciales proteccionistas y la relocalización de algunos sectores clave. Asimismo, el impacto económico a nivel mundial que ha provocado la pandemia, sumado a otros factores como: (i) el deterioro de las relaciones entre Estados Unidos y China, (ii) el difícil control de la inflación, (iii) el elevado nivel de endeudamiento, (iv) la revolución tecnológica, etc., crean un entorno general

de incertidumbre y de inestabilidad.

Ante este contexto, la globalidad de la compañía y la diversificación que posee en sectores comerciales, clientes y tipo de productos, son piezas fundamentales para garantizar un crecimiento sostenido. Asimismo, refuerza la importancia de tener equipos locales altamente autónomos y estructuras organizativas ágiles para poder dar respuesta a los retos y variaciones continuas del mercado.

En cuanto al impacto de la fiebre porcina africana (AFS) en la división de zootecnia, conviene destacar que, si bien la situación de la AFS no está del todo recuperada, el mercado se encuentra más normalizado en comparación con los ejercicios 2018 y 2019, durante los cuales el Grupo Lucta sufrió un fuerte impacto en las ventas.

Cuestiones regulatorias

Las cuestiones regulatorias también pueden tener un impacto sustancial en el Grupo Lucta, concretamente, aquellas reformas de leyes en relación con aromas, fragancias y zootecnia. Estos cambios pueden implicar la reformulación de los productos y, en consecuencia, la necesidad de nuevas inversiones. No obstante, a su vez, también supone una gran oportunidad para el Grupo Lucta de diferenciación, pues le obliga a reinventarse e incluso a explorar nuevos nichos de mercados.

Nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías se erigen como un tercer factor que influye en la organización. En este caso, el ritmo acelerado al que éstas evolucionan exige que el Grupo Lucta tenga que adaptarse a la transformación digital para continuar siendo competitivos, lo que puede conllevar una inversión relevante para el mismo. Sin embargo, ello también supone una oportunidad para el Grupo Lucta no sólo en términos de eficiencia, sino también en aquellos aspectos que mejoran el servicio a los clientes y que permiten desarrollar nuevos procesos y modelos de negocio.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

A este respecto, el Grupo Lucta se ha implicado en cuestiones relacionadas con el *big data*, *advanced analytics* y la inteligencia artificial (*machine teaching and machine learning*), donde el cliente es el centro (*customer centric*).

Asimismo, la convergencia de varias tecnologías como: *novel vegan meat replacement*, *alternative proteins*, *cultured meat*, *precise fermentation*, *3D printing*, etc. van a revolucionar el mundo de la alimentación tal y como lo conocemos hoy y generar grandes oportunidades de negocio para la División de Aromas y, a la vez, un cambio de paradigma para la División de Zootecnia.

Consecuentemente, el Grupo Lucta está en permanente exploración de nuevas tecnologías y tendencias para anticiparse a los cambios del mercado y aprovechar las oportunidades de negocio que se puedan generar.

Competencia

La competencia también es uno de los factores que puede influir en la evolución del Grupo Lucta, pues en un entorno global, ésta es cada vez mayor y, en consecuencia, los riesgos o las amenazas a las que se expone el Grupo Lucta también. A pesar de ello, las exigencias de la competencia han supuesto que el Grupo Lucta ofrezca un producto más especializado a sus clientes y centre su crecimiento en una estrategia con un enfoque de innovación y diversificación, lo que ha tenido como resultado su permanencia en el mercado.

Del mismo modo, en un contexto cada vez más competitivo y global, las empresas buscan crear organizaciones más eficientes y con mayor cuota de mercado. Entre las formas de alcanzar dicho objetivo, destacamos las operaciones de fusión y adquisición que están afectando al sector de aromas y fragancias.

El objeto de las operaciones de adquisición no es, exclusivamente, el aumento del fondo de comercio o la cuota de mercado (*market share*), sino también la diversificación en mercados adyacentes o complementarios o la integración vertical en la cadena de valor, para garantizar el suministro o acceso a algunas especialidades naturales o materias primas.

Costes de materias primas y disponibilidad de las mismas

Los distintos eventos de fuerza mayor (*force majeure*) ocurridos en 2017 y 2018 (por ejemplo, el incendio de la planta de producción de citral de la multinacional BASF en Ludwigshafen, Alemania), extendieron su repercusión durante el 2019 y a pesar de que en el 2020 ha habido una ligera estabilización del mercado, no se ha retornado a la situación del 2017, sino que se ha establecido una nueva normalidad de precios de mercado.

Adicionalmente:

- i. Las políticas medioambientales implementadas en China durante los últimos años, han repercutido en un incremento del costo y a la vez en una disminución de la disponibilidad de algunas materias primas (por ejemplo por el cierre o penalización de algunas fábricas en China).
- ii. Las condiciones climáticas son otro de los vectores que podrían afectar al Grupo Lucta, con especial incidencia en aquellas geografías donde se dan fenómenos climatológicos más severos y de forma más frecuente, afectando al coste y suministro de materias primas naturales (por ejemplo: aceites esenciales o vainas de vainilla).
- iii. Las fusiones e integraciones verticales ocurridas en la industria de F&F han hecho que algunos proveedores formen parte, actualmente, de la competencia y en consecuencia se reducido la oferta de algunas materias primas, incrementos de costes e incluso dejar de estar disponibles.
- iv. La situación pandémica a nivel global ha alterado la cadena de suministro, principalmente alargando los plazos de entrega por falta de disponibilidad y frecuencia de transporte (marítimo, terrestre y aéreo).

Para hacer frente a estos retos u otros futuros, le Grupo Lucta inició en 2018 una serie de iniciativas en el área de compras y aprovisionamiento para mitigar el impacto en el servicio a nuestros clientes y asegurar la calidad de nuestros productos.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

Incidencia de la pandemia causada por el COVID-19

Desde que se tuvo noticia del primer caso de infección por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en la ciudad de Wuhan (China) a finales de diciembre de 2019, el brote se expandió rápidamente a un gran número de ciudades de ese país y posteriormente a numerosos países de todo el mundo, incluido España. Ello ha llevado a que el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declarara el brote del Coronavirus COVID-19 una pandemia internacional, afectando actualmente a más de 180 países, con 107,3 millones de casos positivos diagnosticados y más de 2,3 millones de muertos en todo el mundo.

La rápida evolución de los hechos, tanto a escala nacional como internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes. Además, como resultado de la expansión del virus, más de la mitad de la población mundial ha sido sometida a algún tipo de confinamiento, se ha impuesto el distanciamiento social y los desplazamientos se han reducido, al igual que la actividad económica, provocando una grave recesión a escala global.

El Grupo Lucta no ha quedado ajeno a esta situación, pero gracias a todas las actuaciones realizadas y al modelo de negocio, el Grupo Lucta ha podido garantizar la seguridad de sus colaboradores y la operatividad de la compañía.

Como consecuencia de las operaciones en China, desde mediados de febrero de 2020, el Grupo Lucta pudo disponer de los elementos de protección individual para los trabajadores y sus familias e implementar protocolos muy parecidos a los establecidos un mes antes en Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. para hacer frente, con garantías, al reto epidemiológico. Asimismo, también pudimos adelantarnos para preparar las organizaciones ubicadas en las Américas (USA, México, Colombia y Brasil) antes de que se confirmaran los primeros casos en este continente.

Asimismo, y por responsabilidad y compromiso social, Lucta, S.A. colaboró, en cada una de las empresas del Grupo, apoyando a las comunidades locales. Por ejemplo, con la entrega de mascarillas, gel hidroalcohólico, guantes de nitrilo a hospitales y residencias de la tercera edad o apoyo a comedores sociales y bancos de alimentos.

Referente al impacto de la COVID-19 en el negocio, gracias a:

- i. al enorme compromiso de los colaboradores y apoyo de otros grupos de interés (por ejemplo proveedores clave);
- ii. la implementación con celeridad y asertividad de las medidas necesarias de prevención y distanciamiento social;
- iii. un modelo de negocio robusto, resiliente y diversificado en sectores, tipos de clientes y geografías; y
- iv. una organización sólida y autónoma en cada uno de los *sites*

se ha mantenido intacta la operatividad del Grupo Lucta, pudiendo mantener, en todo momento, el servicio a sus clientes y asegurando su responsabilidad como industria esencial.

En consecuencia, los pilares estratégicos del Grupo Lucta no se han visto modificados pero sí que se han acelerado algunas iniciativas (por ejemplo: transformación digital de algunos procesos) y reforzado compromisos corporativos (por ejemplo: la gestión social y medioambiental de la cadena de suministro).

Sostenibilidad

El Grupo Lucta, con base en sus valores y principios de actuación, establece la sostenibilidad como pilar estratégico de su plan de crecimiento, con una aproximación holística entre los tres ámbitos principales: responsabilidades sociales, económicas y medioambientales y con arreglo a cuatro ejes principales de actuación:

- i. Cultura corporativa de responsabilidad y liderazgo en los aspectos ambientales, de salud, seguridad y bienestar de todo el personal de la organización.
- ii. Producto seguro, saludable y respetuoso, apostando firmemente por la innovación e incorporando criterios de análisis del ciclo de vida en la creación de los productos.

2 Modelo de negocio del Grupo Lucta

- iii. Acción frente al cambio climático y reducción de la huella de carbono de la organización.
- iv. Transparencia y diálogo con los grupos de interés.

3 Cuestiones Medioambientales

Materialidad

El Grupo Lucta tiene un compromiso firme con la responsabilidad hacia el medio ambiente, pues es consciente del impacto que pueden tener sus actividades en dicho ámbito.

Por ello, la protección medioambiental desempeña un papel fundamental y prioritario, basándose su sistema de gestión en los siguientes factores:

- i. El compromiso de la Dirección.
- ii. El cumplimiento de la legislación, de los requisitos aplicables, de otros requisitos voluntarios suscritos y de las normas internas.
- iii. La identificación y la evaluación de los impactos medioambientales.
- iv. La formación de empleados y subcontratistas.
- v. La minimización del impacto de la actividad con un enfoque de análisis del ciclo de vida.
- vi. El establecimiento de objetivos y programas medioambientales.
- vii. La transparencia y comunicación de información a los grupos de interés.

Riesgos asociados

Los riesgos asociados a una inadecuada gestión medioambiental podrían provocar un incremento del impacto ambiental en aguas residuales, olores, ruidos y otros residuos. Asimismo, también podrían conllevar sanciones por incumplimiento legal, repercutir de forma negativa en la imagen del Grupo Lucta e incluso la pérdida de negocio, resultando todo ello en una disminución de beneficios.

También cabe destacar la relevancia de considerar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, especialmente de los clientes, en lo que respecta a los aspectos de sostenibilidad ambiental en el diseño de producto.

Asimismo, la inclusión de un enfoque de análisis de ciclo de vida en la definición del producto, su proceso de fabricación y distribución es clave para evitar una posible pérdida de negocio al no estar alineados con los requerimientos de clientes en sus procesos de

homologación de productos y de cada una de las sociedades del Grupo Lucta como proveedor.

Los impactos medioambientales más significativos de la actividad desarrollada por el Grupo Lucta versan sobre:

- i. Consumo de recursos.
- ii. Las emisiones derivadas del transporte y el impacto odorífero en el entorno inmediato de los centros productivos.
- iii. La generación de residuos y aguas residuales.

Gestión

Con el objeto de minimizar los efectos actuales y previsibles de la actividad sobre los anteriores impactos medioambientales y maximizar su valor, el Grupo Lucta lleva a cabo una gestión medioambiental con enfoque en la sostenibilidad a largo plazo.

En concreto, durante el ejercicio 2020, se ha elaborado un Plan de Sostenibilidad 2020-2025 acorde a los ejes de actuación del Grupo Lucta:

1. Cultura corporativa de responsabilidad y liderazgo en los aspectos ambientales, de salud, seguridad y bienestar de todo el personal de la organización.
2. Producto seguro, saludable y respetuoso, apostando firmemente por la innovación e incorporando criterios de análisis del ciclo de vida en la creación de los productos.
3. Acción frente al cambio climático y reducción de la huella de carbono de la organización.
4. Transparencia y diálogo con los grupos de interés.

Para ello se han definido una serie de objetivos concretos englobados en las diez líneas estratégicas de trabajo hacia la sostenibilidad ambiental para los próximos años:

3 Cuestiones Medioambientales

1. Mejora de la calidad del aire y mitigación de olores.
2. Adecuación legal de los cambios normativos y de la actividad.
3. Uso sostenible del agua.
4. Prevención de la contaminación de aguas y suelo.
5. Cambio climático. Energía y huella de carbono.
6. Movilidad saludable y sostenible.
7. Economía circular.
8. Reducir el impacto de los residuos.
9. Cambio cultural en salud, seguridad y medio ambiente.
10. Comunicación y visibilidad con los grupos de interés.

De los objetivos del Grupo Lucta con respecto a las cuestiones medioambientales pueden destacarse los siguientes aspectos:

- i. Reducción de la generación de residuos peligrosos y los no valorizables.
- ii. Reducción del consumo de agua y de la captación de acuífero con la conexión a la red pública de agua en Lucta, S.A.
- iii. Implementación de medidas de eficiencia y ahorro energético y fomento de uso de energías renovables en diferentes plantas del Grupo Lucta.
- iv. Mejora y optimización de los sistemas de depuración de emisiones al agua y atmósfera.
- v. Implementación de acciones de adaptación y reducción de embalajes para la entrega de producto a cliente.

Del mismo modo, el Grupo Lucta cumple con la legislación medioambiental aplicable en cada uno de los países donde desarrolla sus actividades y adquiere el compromiso de difundir y fomentar las buenas prácticas medioambientales entre empleados, proveedores, clientes y la comunidad misma.

Concretamente, las plantas de producción de Lucta, S.A., Lucta Grancolombiana S.A.S. y Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. cuentan con la certificación ambiental ISO 14001:2015.

Para reducir los impactos medioambientales negativos

y mejorar tanto el diseño como la entrega de los productos y servicios, el Grupo Lucta lleva a cabo diferentes iniciativas en cada una de las plantas de producción, entre las que pueden destacarse las siguientes realizadas en 2020:

Lucta Grancolombiana S.A.S.

- Se inicia el proyecto de instalación paulatina de paneles solares en exteriores, una actuación vinculada al programa de eficiencia energética de CAEM (Corporación Ambiental Empresarial).
- Proyecto de economía circular con el aprovechamiento de lodos generados en el proceso de tratamiento de aguas residuales, previa caracterización CRETIP, que una vez deshidratados son aplicados como abono en los jardines propios de la compañía.

Lucta Mexicana S.A. de C.V.

- Implementación de sistemas de gestión de residuos de envases que permiten el reacondicionamiento y reutilización de IBC (*Intermediate Bulk Container*) y otros contenedores.

Lucta S.A.

- Implementación de un nuevo sistema de tratamiento de emisiones con filtraje de carbón activo en la planta de aromas líquidos y su ampliación.
- Elaboración del estudio y proyecto de ampliación de la depuradora de aguas residuales.
- Implementación de un plan de mitigación de olores centralizando los principales focos emisores y la reducción de emisiones difusas.
- Realización de GembaWalks de mejora continua y metodología 5'S en las diferentes instalaciones de planta.

Flavor & Fragrance Specialties Inc.

- Eliminación de envases de un solo uso en el servicio de aguas de oficina.

3 Cuestiones Medioambientales

- Mejoras en instalaciones sanitarias para reducir consumo de agua.
- Reducción del consumo energético en el sistema de iluminación con la implementación de detectores de presencia.

Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.

- Mejora de la monitorización de la emisión de olores con la implementación de un plan de mediciones semanal de olores por parte de una entidad acreditada.
- Traslado de producciones que generaban molestias de olores a las empresas colindantes a una ubicación más favorable.
- Mejoras en el sistema de segregación para reducir la generación de los residuos peligrosos.

Asimismo, el Grupo Lucta invierte recursos en la prevención de la contaminación y en la mejora continua. En particular, los costes de la gestión

Indicadores clave

Este 2020 en el alcance de los indicadores ambientales de Lucta, S.A., se han incorporado: (i) los establecimientos donde se ubica el Departamento de I+D en la Universidad Autónoma de Barcelona, (ii) la granja porcina para pruebas experimentales en nutrición ubicada en Sant Aniol de Finestres y (iii) el nuevo centro de trabajo del Departamento Comercial y de Creación y Aplicación de la División de Fragancias ubicado en Granollers.

3.1. Emisiones anuales

Emisiones anuales ²		
	2020	2019
Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs) (Tm)	3,63 Tm	7,22 Tm
Otros contaminantes (polvo y partículas) (Tm)	0,36 Tm	0,88 Tm

Como puede observarse de la tabla anterior, se ha producido una importante reducción en la emisión de COVs en 2020 respecto al ejercicio 2019. Esta reducción se debe a la mejora del sistema de tratamiento de emisiones en la planta de aromas líquidos de Lucta, S.A., la cual suponía un 20% de emisión de olores del conjunto de la planta productiva.

Adicionalmente, se ha instalado un filtro de unas 12 toneladas de carbón activo con un alto rendimiento en adsorción de COVs.

² Importe calculado con base en los cambios del euro correspondientes al día 31/12/2020, publicados por el Banco Central Europeo (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-147). El cambio de peso colombiano a euro ha sido extraído de la siguiente publicación del Banco de España: https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/tc_1_3.pdf.

³ No se dispone de mediciones de la planta de producción de Lucta Grancolombiana S.A.S. y Flavor & Fragrance Specialties Inc.

3 Cuestiones Medioambientales

3.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Economía circular, prevención y gestión de residuos		
	2020	2019
Generación de residuos (Tm)	2.621 Tm	2.588 Tm
Residuos destinados a vertederos (Tm) ⁴	493 Tm	300 Tm
Residuos peligrosos (Tm)	1.121 Tm	915 Tm
Variación de generación residuos respecto al 2019 (%)	1%	13%
Residuos reciclados/residuos totales (%) ⁵	81%	88%
Generación de residuos (Kg) por Tm de producto fabricado	57 Kg/Tm	56 Kg/Tm

La generación de residuos ha incrementado y su ratio por unidad de producto fabricado también lo ha hecho ligeramente. Esto es debido principalmente a la generación de residuos de envases y a la necesidad de implementar mejoras en el sistema de segregación en plantas productivas y laboratorios.

3.3. Uso sostenible de recursos

3.3.1. Materias primas

Materias primas ⁶		
	2020	2019
Consumo de materias primas con ciertas peligrosidades (Tm)	15.814 Tm	14.295 Tm
Consumo de materias primas no peligrosas (Tm)	17.414 Tm	21.358 Tm

⁴ No se dispone de datos de la planta de producción de Luca Guangzhou Flavours, Co. Ltd.

⁵ No se dispone de mediciones de la planta de producción de Flavor&Fragrance Specialties Inc. y Luca Guangzhou Flavours, Co. Ltd.

⁶ No se dispone de mediciones de la planta de producción de Flavor & Fragrance Specialties Inc.

3 Cuestiones Medioambientales

3.3.2. Consumo de energía

Consumo de energía		
	2020	2019
Consumo de electricidad (kWh)	9.378.379 kWh	8.872.925 kWh
Consumo de gas (kWh)	7.158.328 kWh	8.155.952 kWh
Consumo de energía (gas y electricidad) por tonelada de producto manufacturado	357,5 kWh/tm	368 kWh/tm
Consumo de carburantes (m ³)	12 m ³	14 m ³

Sin perjuicio de los datos que se muestran en la tabla anterior y con el objeto de cumplir con sus objetivos de sostenibilidad medioambiental, el Grupo Lucta utiliza asimismo fuentes de energía renovables. En particular, Lucta, S.A. ha registrado en 2020 un consumo de 107,61 MWh de energía de fuente renovable, proveniente de placas solares fotovoltaicas instaladas en el segundo semestre del año 2018.

3.3.3. Consumo de agua

Consumo de agua ⁷		
	2020	2019
Consumo de agua (m ³)	112.596 m ³	109.698 m ³
Agua residual tratada (m ³ /año)	85.543 m ³ /año	77.674 m ³ /año

Resultados de la gestión de 2020

La gestión ambiental del Grupo Lucta se valora positivamente, aun habiendo sido más compleja este año 2020 por los motivos que, a continuación se detallan. Por un lado, la situación de la pandemia global provocada por el COVID-19 ha supuesto un gran reto para el Grupo Lucta en cuanto a su gestión interna. Por otro lado, en Lucta, S.A. se ha implementado un nuevo software de planificación de recursos empresariales (ERP, SAP), que ha ocupado un lugar prioritario entre las actividades de la compañía para permitir su correcta implementación y adaptación, destinándose importantes recursos para la consecución de tal fin; hecho que también ha afectado, en parte, a la ejecución de planes de acción y mejoras ambientales.

El nivel de actividad del Grupo Lucta no se ha visto reducido por la situación del COVID-19 ni por el cambio de planificación de recursos empresariales, aunque se han realizado modificaciones organizativas y refuerzos del personal.

Como balance en términos medioambientales de la situación provocada por el COVID-19, concluimos que se ha generado un aumento del consumo de elementos de un solo uso, como pueden ser, los equipos de protección, tales como mascarillas de protección facial y guantes, el mayor consumo de productos desinfectantes y la necesidad de adaptación del servicio de comedor con uso de vajillas de un solo uso. En consecuencia, esta situación ha comportado un aumento de residuos.

⁷ No se dispone de mediciones de la planta de producción de Flavor & Fragrance Specialties Inc.

3 Cuestiones Medioambientales

A nivel energético también se puede apreciar un aumento del consumo debido a la necesidad de una mayor climatización de los edificios provocada por el incremento de la renovación del aire y la preceptiva ventilación de espacios.

Por último, en cuanto a los planes de acción ambiental de las distintas plantas, cabe destacar las mejoras en la reducción del consumo de recursos, principalmente, el energético (sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior), mediante la implementación de medidas de ahorro y eficiencia energética y los esfuerzos destinados a la correcta gestión de residuos.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Materialidad

Para el Grupo Lucta la gestión de las cuestiones sociales y de su personal es fundamental, en la medida en que constituyen un factor clave en el éxito de su negocio.

Por este motivo, el Grupo Lucta promueve un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto a la dignidad de las personas, la confianza, la cordialidad y el trabajo en equipo, a través de una política corporativa que impulsa el crecimiento personal y profesional de todos ellos y cumple con todos los estándares éticos de las comunidades en las que está presente.

Riesgos asociados

Desde sus inicios, el Grupo Lucta se ha esforzado en perseguir un desarrollo y crecimiento de su actividad empresarial compatible con la ética y el compromiso social y humano.

Es esencial para el Grupo Lucta que sus empleados estén motivados y tengan un sentimiento de pertenencia a la organización, seguridad laboral y oportunidades para su desarrollo personal y profesional, pues de lo contrario, ello tendría una repercusión negativa en su rendimiento y, en consecuencia, en los resultados del Grupo.

Gestión

El Grupo Lucta basa la gestión de los aspectos sociales y de personal en el respeto a los derechos y la dignidad de todos sus empleados, siendo los valores clave los que a continuación se detallan:

- i. Respeto a la dignidad de las personas y garantía del cumplimiento de los derechos laborales de todos sus empleados.
- ii. Adopción de condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables.
- iii. Retribución digna y justa.
- iv. Exclusión del empleo de menores de edad en todas sus actividades.
- v. Respeto a la igualdad de las personas, sin tolerancia alguna a la discriminación por razón de sexo, raza, religión o creencia, ideas políticas,

discapacidad, estado civil, orientación sexual, edad, nacionalidad o estatus socioeconómico.

- vi. Impulso a la formación de los empleados, favoreciendo su pleno desarrollo como personas y como profesionales.

Del mismo modo, el Grupo Lucta implementa diversas medidas para promover la conciliación familiar y laboral, adaptándose éstas a las circunstancias particulares de cada una de las sociedades del Grupo Lucta. Entre éstas, se destacan como las más importantes las siguientes:

- i. Horario flexible.
- ii. Concesión de ayudas escolares por cada hijo (3-18 años).
- iii. Permisos laborales retribuidos.
- iv. Distribución irregular de la jornada laboral anual (más días de descanso a cambio de alargar la jornada laboral diaria).

En cuanto a la formación de los trabajadores, en el Grupo Lucta es clave disponer de un personal debidamente capacitado en todos los niveles organizativos, con especial énfasis en los siguientes aspectos:

- i. Formación específica propia del departamento

Es la formación que recibe cada persona del departamento al que debe incorporarse y de tipo principalmente técnico, que se corresponde con las funciones propias a desempeñar en el puesto de trabajo.

- ii. Formación técnica

Esta formación se considera imprescindible para el correcto desarrollo de los procedimientos propios del puesto de trabajo. Se establece de acuerdo a las necesidades particulares de la persona y de su puesto de trabajo, con el fin de ir adquiriendo un mayor nivel de conocimientos en su área específica.

El resultado de esta formación es que la persona adquirirá conocimientos prácticos concretos que podrá aplicar en su área de trabajo.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

ii. Formación para el desarrollo de competencias personales

Es la formación dirigida a desarrollar las habilidades personales (competencias) requeridas para desempeñar el puesto de trabajo correctamente y producir los resultados esperados.

Las competencias pueden ser las de *management* o gestión en puestos de dirección o mandos intermedios, donde para alcanzar unos resultados de división/departamento o sección se requiere la gestión de un equipo de colaboradores, o competencias personales relacionadas con el tipo de puesto para el resto de posiciones.

Asimismo, Lucta, S.A. organiza el diálogo social con los empleados manteniendo en todo momento informado al comité de empresa y, en algunos casos, estableciendo foros de negociación con él, en aspectos

tales como:

- i. Cambios de jornada.
- ii. Incorporaciones.
- iii. Rescisiones.
- iv. Cambios en métodos de trabajo.
- v. Comunicaciones oficiales.
- vi. Calendarios de jornada anual.
- vii. Horas extras.
- viii. Aplicaciones de incrementos de convenio.

Indicadores clave

4.1. Empleo

4.1.1. Plantilla por país, edad, sexo y clasificación personal

Plantilla por país		
	2020	2019
Lucta, S.A.	336	322
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	171	162
Lucta USA, Llc.	4	5
Lucta Grancolombiana S.A.S.	165	153
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	134	127
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	126	119
Lucta Polska Sp. Z.o.o.	5	5
Lucta do Brasil, Com. Ltda.	4	4
Total ⁸	945	897

⁸ Con base en la plantilla de empleados a 31/12/2020.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Plantilla por edad		
	2020	2019
18-36 años	29,84%	29,2%
37-50 años	45,71%	45,6%
>50 años	24,44%	25,2%
Total ⁹	100%	100%

Plantilla por clasificación profesional y sexo						
	2020			2019		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Directores	0,95%	4,34%	5,29%	0,78%	4,35%	5,13%
Comerciales ¹⁰	20,63%	21,27%	41,90%	19,29%	23,63%	42,92%
Producción ¹¹	1,69%	34,71%	36,40%	1,56%	33,34%	34,89%
Administración ¹²	9,95%	5,82%	15,77%	10,70%	5,80%	16,50%
Otras categorías ¹³	0,32%	0,32%	0,64%	0,33%	0,22%	0,56%
Total ¹⁴	33,54%	66,46%	100,00%	32,66%	67,34%	100%

⁹ Con base en la plantilla de empleados a 31/12/2020

¹⁰ En la categoría de "comerciales" se incluyen: creadores, personal técnico de laboratorio, *área managers* y *producto managers*, jefes de departamento, supervisor de turnos, otro personal técnico de finanzas, recursos humanos, comercio exterior, compras, divisiones comerciales, departamentos técnicos que dan apoyo al área comercial.

¹¹ En la categoría "producción" se incluyen: operadores y personal de mantenimiento en el departamento de fabricación y almacén.

¹² En la categoría "administración" se incluyen: *assistants* y personal administrativo (en los departamentos de finanzas, recursos humanos, comercio exterior, tecnologías de la información, compras y comercial).

¹³ En la categoría "otras categorías" se incluye otro personal no relacionado con las categorías anteriores.

¹⁴ Con base en la plantilla de empleados a 31/12/2020.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

4.1.2. Tipos de contrato por sexo

Tipos de contrato por sexo						
	2020			2019		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
% contratos fijos	28,78%	56,30%	85,08%	29,32%	58,64%	87,96%
% contratos temporales	4,76%	10,16%	14,92%	3,34%	8,70%	12,04%
Total ¹⁵	33,54%	66,46%	100,00%	32,66%	67,34%	100%

4.1.3. Promedio anual de contratos fijos y temporales por sexo y clasificación profesional

Promedio anual de contratos fijos por sexo y clasificación profesional								
	2020				2019			
	Contratos fijos		Contratos temporales		Contratos fijos		Contratos temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directores	8,04	37,29	1,00	3,97	5,8	36,6	1,0	2,9
Comerciales	163,26	168,96	22,74	28,08	155,9	201,7	22,6	25,8
Producción	13,10	266,46	2,78	60,16	8,7	251,5	0,4	48,3
Administración	82,48	49,82	12,93	5,22	81,1	42,7	9,9	4,5
Otras categorías	2,14	3,00	1,00	0,37	3,0	2,0	0,0	0,1

4.1.4. Promedio anual de contratos temporales por edad y sexo

Promedio anual de contratos temporales por edad y sexo				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-36	30,08	49,25	24,3	46,7
37-50	5,29	36,15	7,7	30,3
>50	5,08	12,41	2,0	4,7

¹⁵ Con base en la plantilla de empleados a 31/12/2020.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

4.1.5. Número de despidos por clasificación profesional

Número de despidos por clasificación profesional						
	2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	-	2	2	-	2	2
Comerciales	5	7	12	8	7	15
Producción	-	8	8	-	5	5
Administración	8	3	11	5	-	5
Otras categorías	-	-	-	-	-	-
Total	13	20	33	13	14	27

4.1.6. Despidos por edad y sexo

Plantilla por clasificación profesional y sexo						
	2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
18-36	3	3	6	3	7	10
37-50	7	12	19	6	5	11
>50	3	5	8	4	2	6
Total	13	20	33	13	14	27

4.1.7. Remuneraciones medias por edad¹⁶

Plantilla por edad		
	2020	2019
18-36	22.723,20 €	21.713,63.-€
37-50	37.043,44 €	42.411,49.-€
>50	67.068,27 €	68.303,78.-€

¹⁶ Datos a 31/12/2020. Se incluye solamente la remuneración fija dineraria.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

4.1.8. Otros

Aunque no existen políticas de desconexión laboral, sólo determinadas posiciones se mantienen en conexión después de su jornada laboral debido a las diferencias horarias entre las distintas empresas del Grupo Lucta.

4.2. Organización del trabajo

4.2.1. Horas anuales trabajadas por trabajador

Durante el ejercicio 2020, el promedio de horas trabajadas por parte de todos los trabajadores del Grupo Lucta ha ascendido a 1.823,72 horas por trabajador.

Asimismo, es preciso hacer mención a que en el año 2020 no se han obtenido el número de horas de absentismo de los trabajadores, pues el Grupo Lucta no cuenta actualmente con un sistema que registre dichos datos.

4.3. Salud y seguridad

4.3.1. Gestión de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo Lucta dedica parte de sus recursos a la creación de puestos de trabajo seguros y al bienestar de sus empleados, pues éstos constituyen un activo fundamental y esencial para el Grupo Lucta. Es por esta razón que el Grupo Lucta toma medidas de protección que van más allá del cumplimiento de la legislación aplicable y reducen la exposición a posibles riesgos.

En particular, y en línea con el objetivo anterior, las plantas de producción del Grupo Lucta que cuentan con más trabajadores (como Lucta, S.A. o Lucta Grancolombiana, S.A.S.) disponen del Certificado internacional OHSAS 18001, que permite la mejora continua en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y favorece la consecución del fin último del Grupo Lucta: lograr un crecimiento sostenible a través de trabajadores motivados y eficientes. No obstante, el Grupo Lucta se encuentra en fase de migración del Certificado OHSAS 18001 al ISO45001, el cual permitirá una mejora de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y facilitará una mayor integración de los sistemas de gestión.

Por otro lado, otras sociedades del Grupo, como Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd, cuenta con otro tipo de

certificados, como el *Work Safety Standardization Certificate* (certificado de seguridad en el trabajo), *Safety Evaluation Report* (informe de evaluación de la seguridad) u *Occupational Health Evaluation Report* (informe de evaluación de la salud en el trabajo). Por su parte, Flavor & Fragrance Specialties, Inc. cuenta con el certificado *Maryland Occupational Safety and Health* ("MOSH").

4.3.2. Servicios de salud en el trabajo

EL Grupo Lucta cuenta con 56 personas respecto del total de empleados (aproximadamente, un 6% de la plantilla) especializadas en servicios de salud. Asimismo, en cada centro de trabajo existen responsables de Prevención de Riesgos Laborales con tareas específicas, cuya función se refuerza con personal interno o externo según el caso y las necesidades.

4.3.3. Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

El Grupo Lucta hace partícipes a los trabajadores en los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo a través de:

- i. El director.
- ii. El Comité de Salud y Seguridad.
- iii. El encargado de salud y seguridad (CSS, COPASST, CCL, COSEVI, EHS *department*).
- iv. Las sesiones de formación y jornadas de supervisión.

Del mismo modo, con el objeto de hacer efectiva la gestión sobre salud y seguridad en el trabajo, el Comité de Salud y Seguridad, en el centro de trabajo de Montornés del Vallés de Lucta, S.A., el *Safety Committee* entre empresa y operadores, en Flavor & Fragrance Specialties, Inc., el Comité de Higiene y Seguridad ("CHS"), en Lucta Mexicana S.A. de C.V. (o en su caso, COPAST, CCL o COSEVI) llevan a cabo reuniones o visitas periódicas, con una frecuencia que depende, entre otros factores, del número de trabajadores en la planta. Su función principal consiste en planificar y llevar el seguimiento anual de los proyectos y accidentes, así como comprobar el programa de prevención, formación y equipos e identificar las actividades que puedan considerarse como inseguras.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Asimismo, se realizan auditorías internas y externas con la finalidad de verificar el efectivo cumplimiento de las normativas en materia de salud, seguridad y prevención de riesgos, que sean aplicables al lugar donde se encuentre cada una de las sociedades del Grupo Lucta.

Además, en el contexto actual de pandemia de COVID-19, el Grupo Lucta ha implementado un plan de contingencia que contiene medidas internas para garantizar la salud y seguridad de todos los empleados, colaboradores y la continuidad del negocio:

- i. Se cancelan viajes, reuniones con un gran número de personas, participación en eventos internacionales, ferias, conferencias, etc.
- ii. Seguimiento continuo del estado de salud de todos los empleados por parte del servicio médico. Disponibilidad de tests rápidos en la compañía.
- iii. Incremento de las medidas higiénicas internas según las recomendaciones de las autoridades sanitarias, incluyendo la desinfección de zonas comunes, medidas de ventilación de los espacios

y solución hidroalcohólica en todas las áreas.

- iv. Medidas de separación física aplicadas al colectivo de empleados y colaboradores. Implementación de teletrabajo en períodos y áreas específicas.
- v. Uso de mascarillas obligatorio para todos los empleados, subcontratistas y visitantes

4.3.4. Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad

La formación de los trabajadores en el ámbito de la salud y seguridad adquiere una gran importancia, pues es un medio a través del cual éstos toman conocimiento de los riesgos a los que se exponen, así como de las medidas que deben tomarse para evitar potenciales accidentes.

Es por ello que los empleados del Grupo Lucta reciben la formación pertinente sobre salud y seguridad en el trabajo. En particular, en el ejercicio 2020 se ha registrado un total de 619 horas dedicadas a la formación en este campo.

4.3.5. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
	2020	2019
Número y porcentaje (%) de trabajadores cubiertos por el sistema de salud y seguridad de la organización	945 trabajadores que representan el 100%	897 trabajadores que representan el 100%.
Número y porcentaje (%) de trabajadores cubiertos por el sistema de salud y seguridad de la organización auditado internamente	898 trabajadores que representan el 95%	852 trabajadores que representan el 95%.
Motivo de exclusión del sistema de seguridad y salud a ciertos trabajadores, incluyendo categoría profesional	La exclusión de ciertos trabajadores del sistema de seguridad y salud tiene su fundamento en que éstos son empleados externos cuya función está relacionada con la entrada de mercancías y no son contratados directamente por el Grupo Lucta.	

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

4.3.6. Lesiones laborales segregadas según sexo y ubicación geográfica

Número de muertes como consecuencia de accidentes laborales				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0	0	0	0
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	0	0	0	0
Lucta Grancolombiana S.A.S.	0	0	0	0
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0	0	0	0
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Número de accidentes laborales que conllevan baja laboral				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0	9	0	16
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	1	2	0	4
Lucta Grancolombiana S.A.S.	1	4	1	3
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0	0	0	2
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0	1	0	0
Total	2	16	1	25

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Número de accidentes laborales que no conllevan baja laboral				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	3	25	2	27
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	1	0	0	6
Lucta Grancolombiana S.A.S.	0	4	0	6
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0	1	0	0
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0	0	0	0
Total	4	30	2	39

Índice de frecuencia				
$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ accidentes laborales con baja laboral} \times 10^6}{\text{N}^{\circ} \text{ total horas efectivamente trabajadas}}$				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0,00	23,63	0	27,44
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	9,05	10,69	0	23,96
Lucta Grancolombiana S.A.S.	16,28	16,64	2,72	8,16
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0,00	0,00	0	6,03
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0,00	6,56	0	0
Total	3,61	14,15	0,59	14,94

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Índice de incidencia				
$\frac{\text{N}^\circ \text{ accidentes laborales con baja laboral} \times 10^5}{\text{N}^\circ \text{ medio trabajadores expuestos}}$				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0,00	4.140,02	0	4.848
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	1.574,31	1.859,08	0	4.878
Lucta Grancolombiana S.A.S.	3.125,98	3.194,38	617	1.851
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0,00	0,00	0	1.587
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0,00	1.255,49	0	0
Total	654,73	2.587,57	122	3.052

Índice de días de baja				
$\frac{\text{N}^\circ \text{ jornadas por accidente de trabajo con baja} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ total horas efectivamente trabajadas}}$				
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0,00	0,83	0	0,54
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	1,39	0,61	0	0,57
Lucta Grancolombiana S.A.S.	0,00	0,22	0,008	0,0321
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0,00	0,00	0	0,15
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0,00	0,29	0	0
Total	0,28	0,47	0,001	0,24

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

	Índice de gravedad Nº días de baja Nº accidentes laborales con baja laboral			
	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Lucta, S.A.	0,00	35,22	0	19,81
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	153,00	57,50	0	23,75
Lucta Grancolombiana S.A.S.	0,00	13,50	3	2,6
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	0,00	0,00	0	2,5
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	0,00	44,00	0	0
Total	0,00	33,13	3	17

4.4. Relaciones sociales

4.4.1. Número de trabajadores cubiertos por convenio colectivo

Los trabajadores de Lucta, S.A. están cubiertos por convenio colectivo, no siendo ello aplicable al resto de sedes por las diferencias existentes entre las legislaciones laborales.

para el desarrollo de los trabajadores y la creación de valor en cada una de las empresas del Grupo Lucta. Por esta razón, el Grupo Lucta lleva a cabo cursos de formación para los empleados de diferentes temáticas y dirigidos a distintas categorías profesionales. En este sentido, cuando el puesto así lo requiere, se realizan programas de formación centrados en el desarrollo de ciertas habilidades, así como cursos dirigidos a los managers para el desarrollo de competencias de gestión.

4.5. Formación¹⁷

La formación es uno de los factores clave en la organización, pues es una herramienta fundamental

Tal y como muestra la tabla siguiente, se ha registrado un total de 6.749 horas de formación en el ejercicio 2020.

Categoría profesional	Horas de formación	
	2020 ¹⁸	2019 ¹⁹
Directores	558 horas	527 horas
Comerciales	3.153,6 horas	3.502 horas
Producción	1.248,5 horas	2.900 horas
Administrativos	1.708,4 horas	2.943 horas
Otros	80,5 horas	236 horas
Total	6.749 horas	10.108 horas

¹⁷ En este apartado no se han tenido en cuenta las horas de *stages* internacionales de los puestos técnicos ni las horas de formación de integración de las nuevas incorporaciones.

4 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El Grupo Lucta promueve la inserción de personal con discapacidad a través de la publicación de vacantes en sus servicios de empleo. En este contexto y, ante la falta de demandantes, realiza donativos como medidas alternativas de acuerdo al marco legal correspondiente.

En la actualidad, el Grupo Lucta cuenta con 5 empleados con discapacidad en España y 1 empleado con discapacidad en China.

Resultados de la gestión de 2020

En el Grupo Lucta es una prioridad contar con una plantilla fidelizada que se traduzca en la mejor orientación y servicio a sus clientes, hecho que se constata en que sólo ha habido un promedio de 14,92% de contratos temporales a 31 de diciembre de 2020 y que asimismo la tasa global de desvinculaciones instadas por el Grupo Lucta se sitúa en un 3,54% (un 0,54% superior a la que hubo en 2019).

Asimismo, la remuneración es un factor clave para compensar el trabajo y el esfuerzo de los empleados. En este sentido, la retribución de los trabajadores de Lucta, S.A. se sitúa por encima de los estándares del mercado.

Adicionalmente, el ambiente de trabajo y las condiciones laborales constituyen uno de los puntos fuertes del Grupo Lucta.

¹⁸ Se incluye la información relativa a [Lucta, S.A., Flavor & Fragrance Specialties Inc., Lucta Grancolombiana S.A.S., Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. y Lucta Mexicana S.A. de C.V..]

¹⁹ Se incluye la información relativa a Lucta, S.A., Flavor & Fragrance Specialties Inc., Lucta Grancolombiana S.A.S., Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. y Lucta Mexicana S.A. de C.V..

5 Respeto de los Derechos Humanos

Materialidad

El compromiso con el cumplimiento de la legislación aplicable, así como de los derechos fundamentales y valores y principios éticos constituye uno de los pilares esenciales para el Grupo Lucta y así lo hace extensivo a toda la organización.

La importancia de crear un ambiente de trabajo basado en los principios éticos y el respeto a los derechos humanos, como la dignidad, la igualdad y la libertad, radica en que éstos son inherentes a todas las personas y constituyen garantía de su estabilidad y bienestar. En este contexto, el Grupo Lucta tiene como objetivo establecer un modelo de conducta ético corporativo, a través de un sistema que promueva el diálogo social entre los empleados y entre éstos y los mandos directivos y, en consecuencia, conocer las posibles inquietudes o preocupaciones de los mismos e implementar las medidas requeridas a tales efectos.

Riesgos asociados

El riesgo asociado a una inadecuada gestión de la protección de los empleados en materia de derechos humanos podría conllevar (i) conflictos entre trabajadores o entre éstos y la respectiva compañía del Grupo Lucta; (ii) mal ambiente en el puesto de trabajo; (iii) insatisfacción personal y laboral; (iv) mala reputación empresarial; (v) pérdida de clientes y contratos; e incluso (v) reclamaciones frente al empresario que podrían acarrear responsabilidad penal.

Gestión

Con la finalidad de mantener y propugnar los más altos estándares éticos en el desarrollo de la actividad empresarial del Grupo Lucta, el Consejo de Administración de Lucta, S.A. aprobó en julio de 2017 un Código Ético, con la vocación de servir de guía para la actuación de todos los empleados, inspirando la toma de decisiones cotidianas y la actividad diaria de la organización.

Para asegurar el cumplimiento del citado objetivo, el Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la organización del Grupo Lucta, independientemente de su función y ubicación geográfica, así como para todas aquellas personas que tengan relación con el mismo, como pudieran ser clientes o proveedores.

Por lo tanto, los miembros del Grupo Lucta son conscientes de la actuación que tienen que llevar a cabo en la consecución de sus tareas y relaciones con el resto de compañeros y colaboradores.

Indicadores clave

5.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y medidas para prevenir, mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos

Para identificar los potenciales riesgos de vulneración de derechos humanos, el Grupo Lucta implementa sistemas de comunicación a través del diálogo social con los grupos de interés. En particular, dispone de un Comité Ético que tiene encomendada la función de verificación periódica del efectivo cumplimiento del Código Ético (y demás funciones específicas que se le asignen por la normativa interna aplicable).

Así pues, en el caso que existan conductas contrarias a los principios contenidos en el Código Ético, así como de las normas internas vigentes en el Grupo Lucta, el Comité Ético, formula el correspondiente expediente disciplinario y, tras analizar el supuesto, aplica, en su caso, el régimen sancionador que corresponda, de acuerdo con el principio de proporcionalidad y dentro del marco legal aplicable conforme al Estatuto de los Trabajadores, a los Convenios Colectivos y a la legislación laboral que resulte de aplicación.

Asimismo, los directivos, empleados y colaboradores del Grupo Lucta se comprometen y obligan a identificar y denunciar ante el Comité Ético cualquier conducta inapropiada, irregular y/o susceptible de contravenir el Código Ético, a través del Buzón Ético, y garantizándose la confidencialidad de la información y la identidad del denunciante.

Además del Código y Comité Éticos, Lucta, S.A. cuenta con un plan de igualdad.

5 Respeto de los Derechos Humanos

En el caso de las sociedades filiales que integran el Grupo, se pueden constituir los correspondientes Comités Éticos u órganos de control equivalentes dentro de su respectivo ámbito de actuación, habilitándose los mismos medios de comunicación e investigación de posibles conductas irregulares.

5.2. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil

El Grupo Lucta aboga por el principio de igualdad de las personas, no tolerando discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, toda actuación de los empleados del Grupo Lucta debe ser consistente con la legislación internacional o nacional aplicable y, especialmente, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abarcan los siguientes aspectos: (i) la libertad de asociación y libertad sindical; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dicho compromiso con el cumplimiento normativo tiene reflejo en la contratación de trabajadores, pues el departamento de Recursos Humanos hace públicas las ofertas de selección de personal con el objeto de captar a profesionales, sin evidenciar diferencias de sexo.

Del mismo modo, el Grupo Lucta rechaza la contratación de proveedores y la provisión de sus productos a clientes, de los que pueda haber indicios de explotación infantil o trabajo forzoso de algún tipo.

Resultados de la gestión de 2020

Con el objeto de aumentar los estándares de protección y respeto de los derechos humanos y garantizar la creación de un estándar de conducta ético, corporativo y consolidado, el Grupo Lucta reforzará las medidas de prevención y gestión del riesgo de posibles abusos, a través de (i) la creación de lazos comunicativos más fuertes entre las empresas del Grupo Lucta; (ii) nutriéndose de las experiencias particulares que dé cada una de las filiales; y (iii) tomando conciencia de los problemas particulares que

puedan darse en las mismas.

Del mismo modo, otra de las medidas que puede fortalecerse es la formación sobre temas de derechos humanos, ya que es una de las herramientas más efectivas para dar a conocer a los empleados cuestiones sensibles y configurar las relaciones en el trabajo.



6 Lucha contra la corrupción y el soborno

Materialidad

De la lucha contra la corrupción nace la voluntad del Grupo Lucta de establecer límites de actuación profesional en el ámbito de las relaciones con sus proveedores, marcando pautas de buen comportamiento para garantizar que la selección de dichos proveedores se realice con criterios de transparencia, objetividad y calidad.

Riesgos asociados

Del listado de delitos que, de acuerdo con la redacción vigente del Código Penal, son susceptibles de generar responsabilidad penal para las personas jurídicas, se recogen a continuación aquellos relacionados con la corrupción pública y privada:

- i. Corrupción entre particulares.
- ii. Delito de cohecho.
- iii. Delito de corrupción de funcionario extranjero.
- iv. Delito de corrupción en actividades económicas internacionales.
- v. Delito de tráfico de influencias.
- vi. Delito de financiación ilegal de partidos políticos.
- vii. Malversación de caudales públicos.

En la siguiente tabla se incluyen los diferentes tipos de impacto que podrían derivarse de la eventual concreción de los riesgos penales anteriores. Si bien, cada delito tiene aparejadas unas penas concretas, no obstante, y a efectos ilustrativos, los que se indican a continuación son los impactos generales que se derivarían de la materialización de alguno de los riesgos anteriores:

i. Impacto legal

Se trata de consecuencias legales, tales como la imposición de multas, la prohibición de contratar con la Administración Pública o beneficiarse de sus subvenciones y ayudas, la clausura de locales y establecimientos, la prohibición de realizar determinadas actividades, etc.

ii. Impacto económico²⁰

²⁰ Se ha de tener en cuenta el impacto de diversos conceptos tales como la imposición de multas, costes de asesoramiento en el procedimiento correspondiente, eventuales costas de la parte contraria, descensos en la productividad, eventuales despidos, etc.

Puede tratarse del impacto económico directo derivado del pago de una multa, o del impacto indirecto derivado de la ejecución de otro tipo de consecuencias legales.

iii. Impacto en el clima laboral

Se trata del efecto negativo que puede tener la materialización de un riesgo penal en el ambiente de trabajo.

iv. Impacto en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores

En relación directa con el anterior impacto, la desestabilización del clima de trabajo tiende a traducirse en un empeoramiento de la actitud y disposición de los empleados.

v. Impacto reputacional

Se refiere al efecto negativo sobre la opinión o consideración tanto por parte de la sociedad, como del mundo empresarial.

Gestión

6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

6.1.1. Prevención de la corrupción y otras conductas

6.1.1.1. Lucta, S.A.

Desde principios del año 2017, el Consejo de Administración de Lucta, S.A. ha trabajado activamente en el impulso, desarrollo e implementación del llamado "Proyecto de *Corporate Compliance*", cuyo objetivo consiste en dar cumplimiento a las exigencias normativas en materia de *Corporate Compliance* y, en particular, a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, mediante la definición e implementación de sistemas de control dirigidos a prevenir la comisión de posibles ilícitos penales.

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

En fecha 27 de febrero de 2017 el Consejo de Administración de Lucta, S.A. aprobó la constitución y consiguiente inclusión en la estructura de Lucta, S.A. del Comité Ético, mencionado en el Apartado 5 anterior, con poderes autónomos de iniciativa y control, a quien encomendó formalmente el desarrollo, actualización y supervisión del funcionamiento del modelo de prevención de riesgos penales, acordando a tal efecto que:

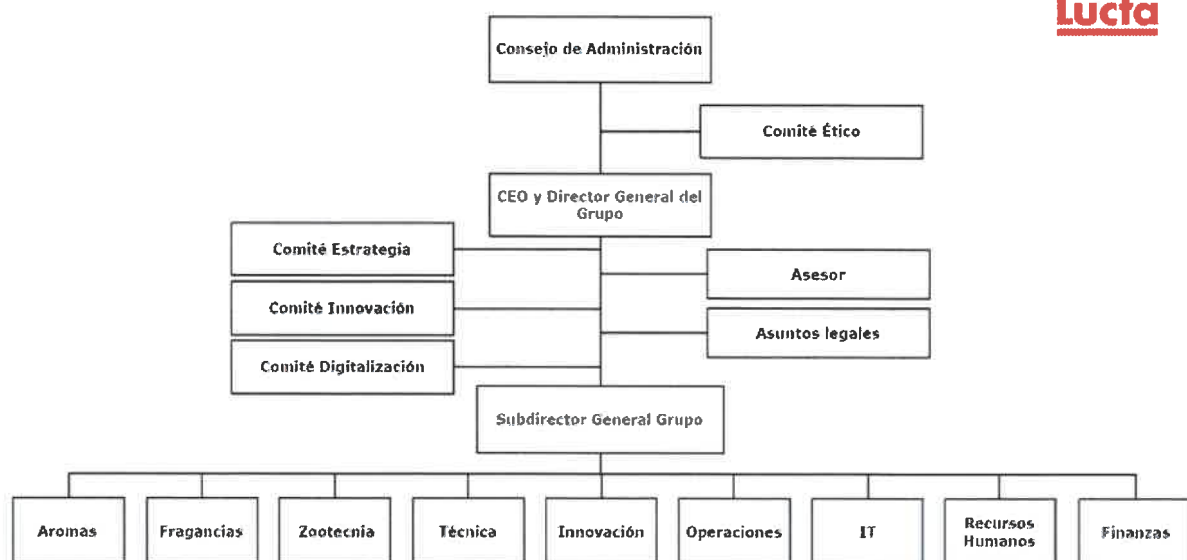
"[...] el Comité Ético funcionará como órgano autónomo dentro de la estructura organizativa de Lucta con propia iniciativa en el ejercicio de sus funciones. No obstante, al depender orgánica y funcionalmente del Consejo de Administración, el Comité deberá reportar a éste a través de una Memoria Anual y en todo caso siempre que el Consejo de Administración así lo solicite."

Como consecuencia de lo anterior, se ha modificado la estructura interna de Lucta, S.A. en el sentido de integrar dicho órgano de control en el organigrama de la compañía, cuya configuración puede resumirse gráficamente tal y como se indica a continuación:

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de

Funcionamiento del Comité Ético aprobado por el Consejo de Administración en fecha 27 de febrero de 2017, la estructura de dicho órgano de control incluye a tres miembros permanentes, que se corresponden con los empleados de Lucta, S.A. que en cada momento desempeñen los cargos de: (i) Director/a del Departamento de Recursos Humanos; (ii) Director/a del Departamento de Operaciones; y (iii) Director/a del Departamento de Administración y Finanzas.

Asimismo, El Código Ético recoge en el Apartado 11 los principios y medidas para la prevención de la corrupción y otras conductas irregulares o ilegales. En particular, en el Grupo Lucta está prohibida la entrega o aceptación de regalos ni remuneración alguna por parte de clientes, proveedores y/o terceros, salvo en los casos expresamente previstos en la norma interna del Grupo Lucta.



6 Lucha contra la corrupción y el soborno

De igual forma, están estrictamente prohibidos los regalos y otro tipo de compensaciones que tengan por objeto el soborno o pretendan influenciar a quien lo recibe para que adopte decisiones que comprometan su imparcialidad y buen juicio.

Bajo ninguna circunstancia se permite la entrega de regalos, dádivas, beneficios personales o compensaciones económicas a funcionarios y empleados públicos, sean nacionales o extranjeros, dirigentes de partidos políticos, cargos públicos o candidatos a dichos cargos.

En esta línea, y tras la impartición de formación presencial en 2019, durante el ejercicio 2020, el Comité Ético ha puesto en marcha un proyecto para el desarrollo de un módulo de formación *online* sobre el Código Ético y las políticas en materia de *Corporate Compliance*.

6.1.1.2. Filiales del Grupo

Después del desarrollo e implementación del llamado "Proyecto de *Corporate Compliance*" en Lucta, S.A., durante los ejercicios 2019 y 2020, el Comité Ético trabajó activamente en la difusión e implementación del proyecto en las filiales del Grupo, centrándose, en primer lugar, en aquellas que concentran el mayor volumen de actividad y que son las siguientes:

a) Lucta Guangzhou Flavours Co. Ltd.

Lucta Guangzhou Flavours Co. Ltd., implementó protocolos y políticas específicos para prevenir la corrupción y el soborno de ámbito local. Estos son de aplicación desde febrero de 2019. Asimismo, se impartieron sesiones formativas sobre el contenido de las nuevas políticas y la necesidad de darles cumplimiento, dirigidas a todos los miembros de la filial.

Estas políticas, eminentemente prácticas y que establecen un marco de referencia claro en procesos relevantes de la operativa de la filial, son las siguientes:

- i. Conflictos de interés.
- ii. Política de regalos.
- iii. Gestión del crédito.
- iv. División de tareas/responsabilidades.

- v. Delegación de facultades.
- vi. Política de gestión del riesgo de terceros.
- vii. Gestión de empleados.
- viii. Gastos de viajes.
- ix. Gestión de activos fijos.
- x. Comisión por ventas, descuentos y rebajas.

Lucta Guangzhou Flavours Co. Ltd. Cuenta con un buzón ético específico y un Comité Ético local.

b) Lucta USA Holdings Inc.

Durante el año 2019 se acordó la composición del Comité Ético de Lucta USA Holdings Inc., por tres (3) miembros permanentes, que se corresponden con los empleados de Lucta USA Holdings Inc., que en cada momento desempeñen los cargos de: (i) Director/a del Departamento de Recursos Humanos; (ii) Director/a del Departamento de Operaciones; y (iii) Director/a de Finanzas. En fecha 21 de abril de 2020, se reunió el Consejo de Flavor&Fragrance Specialties, Inc. aprobando formalmente la constitución del Comité Ético y designando a sus miembros.

El Comité Ético Lucta USA Holdings Inc., ha adaptado, junto con la firma estadounidense *Pepper Hamilton LLP* de Nueva York, los documentos en materia de *Corporate Compliance* a la legislación local.

c) Lucta Mexicana, S.A. de C.V.

Durante el año 2019 se acordó la composición del Comité Ético por tres (3) miembros permanentes, que se corresponden con los empleados de Lucta Mexicana, S.A. de C.V., que en cada momento desempeñen los cargos de: (i) Director/a del Departamento de Recursos Humanos; (ii) Director/a del Departamento de Operaciones; y (iii) Director/a de Finanzas.

En fecha 26 de mayo de 2020, se reunió la Junta General ordinaria de accionistas de Lucta Mexicana, S.A. de C.V. en la cual se aprobó formalmente la constitución del Comité y la designación de sus miembros.

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

El Comité Ético de Lucta Mexicana, S.A. de C.V. ha venido trabajando, juntamente con los asesores de Cuatrecasas México, para la adaptación e implementación, con base en la legislación mexicana, de todos los documentos en materia de *Corporate Compliance*, que son los siguientes:

- i. Protocolo de Gestión, Investigación y Resolución de Comunicaciones recibidas a través del buzón ético.
- ii. Reglamento de funcionamiento del Comité Ético.
- iii. Delegación de funciones de los directores de departamento.
- iv. *Best practices* en materia de prevención del lavado de activos.
- v. Normativa sobre la utilización de sistemas y protección de datos.
- vi. Política de anticorrupción de clientes.
- vii. Política anticorrupción proveedores.
- viii. Comunicado proveedores y socios comerciales.

En fecha 22 de febrero de 2020, Cuatrecasas México realizó una sesión de capacitación en materia de *Corporate Compliance*.

d) Lucta Grancolombiana, S.A.S.

Durante el año 2019 se acordó la composición del Comité Ético por tres (3) miembros permanentes, que se corresponden con los empleados de Lucta Grancolombiana, S.A.S., que en cada momento desempeñen los cargos de: (i) Director/a del Departamento de Recursos Humanos; (ii) Director/a del Departamento de Operaciones; y (iii) Director/a de Finanzas.

En fecha 30 de abril de 2020, se reunió la Junta Directiva de Lucta Grancolombiana, S.A.S. en la que se designaron formalmente los miembros del Comité.

El Comité Ético de Lucta Grancolombiana, S.A.S., ha venido trabajando, juntamente con los asesores de Cuatrecasas POSSE HERRERA en Colombia, para la adaptación, con base en la legislación colombiana, de los siguientes documentos en materia de *Corporate Compliance*. De modo que, durante este ejercicio 2020, el "Programa de Ética Empresarial" de Lucta

Grancolombiana, S.A.S. se alineó con lo establecido en el Código Ético y las políticas implementadas en Lucta, S.A.

Los documentos se formalizaron en el sistema de gestión documental de Lucta Grancolombiana, S.A.S. y se publicaron en la Intranet para consulta y divulgación en toda la compañía:

- i. Memorando de recomendaciones generales.
- ii. Código Ético.
- iii. *Best practices* en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (PBCFT).
- iv. Política anticorrupción clientes.
- v. Política anticorrupción proveedores.
- vi. Comunicado a proveedores y socios comerciales.

Se realizó, también, una jornada de capacitación en la que se abordaron, entre otras, las siguientes materias:

- i. El Programa de ética empresarial.
- ii. Conflictos de intereses dentro de Lucta Grancolombiana, S.A.S.
- iii. El buzón ético.
- iv. La diligencia debida de los asociados de negocio.
- v. Los sistemas para la prevención y control de lavado de activos y financiación de terrorismo.

A continuación, el Comité Ético de Lucta, S.A. inició un proyecto de difusión en las otras dos filiales con operativa:

- e) Lucta Do Brasil Com. Ltda.
- f) Lucta Polska Sp.Zo.O

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

En estos casos, y en atención a su tamaño y estructura como filiales comercializadoras, se acordó remitir una carta a los directores generales en la que se les informó de la existencia y funciones del Comité Ético de Lucta, S.A. así como de las responsabilidades que les corresponden por su cargo.

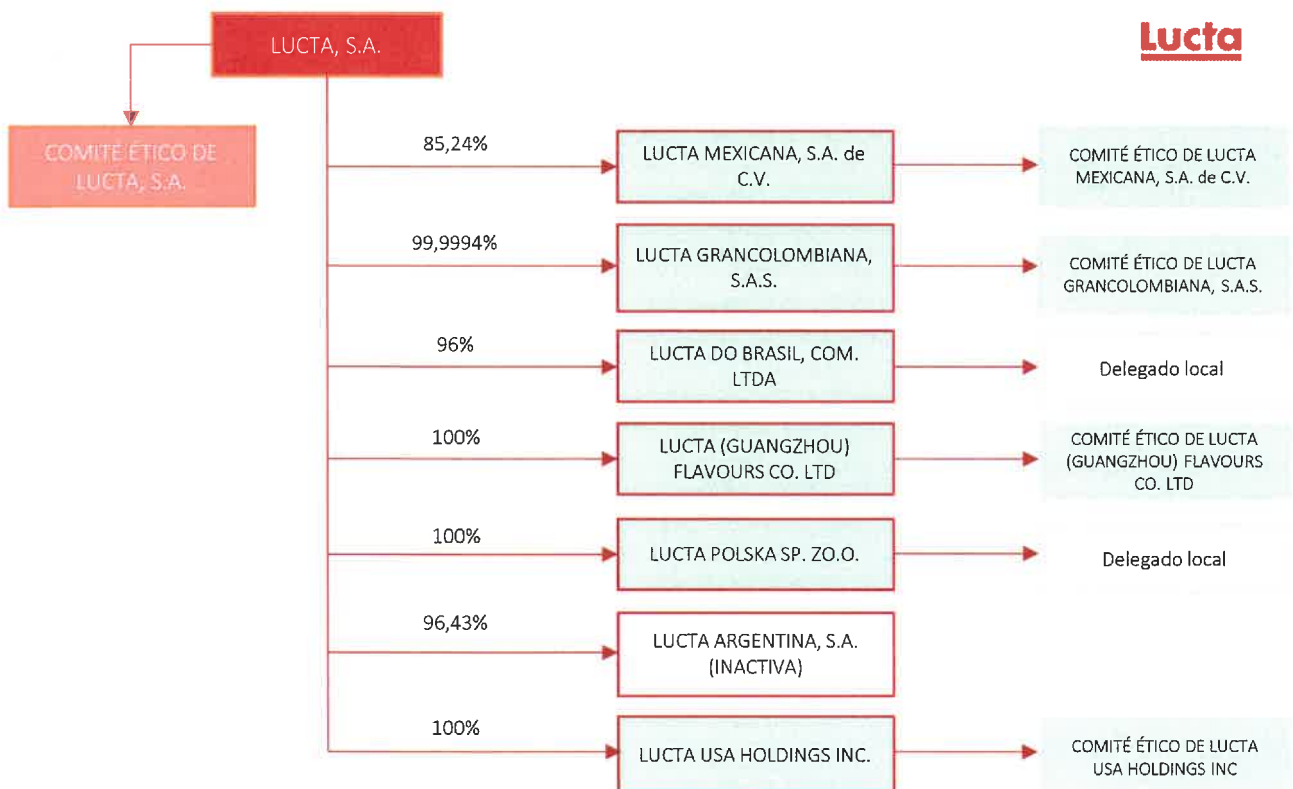
En fecha 1 de octubre de 2020, el Comité Ético de Lucta, S.A. recibió los documentos firmados por ambos delegados locales. Mediante la firma de este documento los delegados locales asumieron las funciones en materia de *Compliance* y se obligaron a poner en conocimiento del Comité Ético de Lucta, S.A. cualquier irregularidad o incidencia en materia de *Compliance*.

Conforme a lo anterior, se ha venido trabajando en el establecimiento de una estructura de control en materia de *Corporate Compliance* que pretende consolidar un flujo bidireccional en aras a reducir y mitigar el posible riesgo de comisión de delitos en el seno de Grupo Lucta.

Así, por un lado, el Comité Ético de Lucta, S.A.

promulgará, difundirá y trabajará proactivamente en la implantación efectiva de protocolos y procedimientos maestros de control, así como en la reafirmación de la cultura ética empresarial en todas las actividades desarrolladas por el Grupo Lucta. Por su parte, los Comités Éticos y delegados locales colaborarán en dichas actividades de prevención (i) implementando los procedimientos y protocolos impulsados por el Comité Ético de Lucta, S.A. bajo su ámbito de responsabilidad; (ii) controlando los riesgos penales derivados de su propia actividad; y (iii) reportando al Comité Ético de Lucta, S.A. cualquier incidencia, incumplimiento o cambio de las circunstancias que pudiera ocasionar la revisión o modificación del sistema de *Corporate Compliance*.

Seguidamente, se presenta la estructura de control en materia de *Corporate Compliance* a nivel grupo:



6 Lucha contra la corrupción y el soborno

6.1.2. Relación con clientes y proveedores

El Código Ético del Grupo Lucta recoge los principios básicos para la relación con los clientes y con los proveedores del mismo, que se basan en el compromiso con las normas de transparencia, información e imparcialidad, evitando siempre los conflictos de interés.

Con respecto a los proveedores y suministradores, los empleados del Grupo Lucta aplican siempre criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad en su selección, evitando cualquier favoritismo en su selección.

Asimismo, tal y como se indica en el apartado 7 del presente EINF, el Grupo Lucta trata a sus proveedores con respeto y siempre de acuerdo con los principios de integridad y honestidad, de acuerdo con las necesidades y requisitos determinados previamente y exigiendo a los proveedores el cumplimiento de los principios éticos del Grupo Lucta.

A estos efectos, Lucta, S.A. dispone de la “Política anticorrupción en sus relaciones con clientes” y la “Política anticorrupción en sus relaciones con proveedores” que desarrollan y concretan los principios recogidos en el Código Ético del Grupo Lucta.

Tras la comunicación, en 2019, de ambas Políticas a los directores de cada una de las divisiones, el Comité Ético de Lucta, S.A. envió el mes de abril de 2020, una comunicación a los proveedores de Lucta, S.A., informando sobre:

- la existencia del Código Ético; y
- la voluntad de que los proveedores respeten los valores y pautas de conducta establecidos por el Grupo Lucta en sus relaciones con la compañía.

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

6.2.1. Prevención de blanqueo de capitales

Pese a no ostentar la condición de sujeto obligado de la Ley 10/2010 para la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, Lucta, S.A. cuenta con un protocolo sobre “Buenas prácticas para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo” con el fin de identificar

una serie de medidas de diligencia susceptibles de dotar de mayor transparencia a las operaciones económicas que se realizan con proveedores, clientes y demás socios comerciales de Lucta, S.A.

Dichas medidas se resumen en el cumplimiento de cinco reglas básicas:

i. Identificación

Prohibición de mantener relaciones de negocio con personas físicas o jurídicas que no hayan sido debidamente identificadas.

ii. Pagos

Prohibición de la realización de pagos que tengan por destino una cuenta bancaria de desconocida titularidad.

iii. Cobros

Obligación de realizar un seguimiento de los pagos efectuados a favor de Lucta, S.A. en casos de discordancia entre el pagador y el cliente.

iv. Abstención de ejecución y comunicación al Comité Ético

Obligación de abstención de ejecución de relaciones de negocio cuando no puedan aplicar las medidas de diligencia en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

v. Obligación de conservación de documentos

Obligación de conservación, durante un periodo de diez años, de la documentación formalizada en cumplimiento de las Buenas Prácticas.

6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Uno de los principales valores del Grupo Lucta, recogidos en el Código Ético, es la responsabilidad social concretada en la ética de los negocios, el respecto a las leyes, los derechos humanos y el medio ambiente. En este contexto, el Grupo Lucta colabora en la medida de sus posibilidades con varios proyectos con el objetivo de generar un impacto positivo tanto en las comunidades locales como sobre la sociedad en general.

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

En concreto, las donaciones se han dirigido principalmente a dar cobertura a las expectativas del:

Entorno social	Población del entorno	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de puestos de trabajo. - Mantenimiento de la sostenibilidad del entorno.
Entorno cultural	Escuelas, institutos	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboraciones didácticas y pedagógicas.
	Convenios prácticas (universidades, institutos)	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad para incorporar alumnos. - Seguimiento para convenios.

En línea con lo anterior, el Grupo Lucta ofrece apoyo económico a diversas fundaciones que llevan a cabo acciones sociales en las comunidades en las que actúa, con el objeto de:

- i. Fomentar la educación de los jóvenes.
- ii. Integrar a los colectivos afectados por enfermedades físicas o psíquicas.
- iii. Promocionar la investigación en el campo de la nutrición animal.
- iv. Promocionar los aspectos culturales y educativos relacionados con la creación artística de fragancias.

Especial mención merece la respuesta del Grupo Lucta al COVID-19 en materia de donaciones, con el objeto de aliviar y minimizar sus efectos de forma local en las comunidades en las que la actividad del grupo tiene un impacto directo:

- i. En España, el Grupo Lucta ha contribuido con Puente China España Comercio, S.L. con la donación y distribución de 1 millón de mascarillas en más de 145 instituciones (hospitales, ONGs, asociaciones y ayuntamiento de todo país)- Asimismo, se han otorgado fondos para la financiación de equipos médicos en la provincia de Barcelona.
- ii. En China, se han realizado donaciones tanto económicas como de material en la comunidad local de Guangzhou.
- iii. En Colombia, se ha colaborado con la provisión de alimentos esenciales a las familias de los estudiantes de un colegio público rural y a las familias en situación de vulnerabilidad de la

región de Tocancipá. Asimismo, se ha financiado la dotación de bonos solidarios para Unidades de Ciudadanos Intensivos e Intermedios.

- iv. En Estados Unidos, se ha cooperado con varios bancos de alimentos de las regiones de Mahwah y Baltimore, se han organizado comidas y cenas para los servicios médicos y de emergencias y donado productos sanitarios y equipos de protección individual a las distintas oficinas de policía del área de New Jersey.
- v. En México, se han llevado a cabo donaciones económicas a la Cruz Roja, a la organización humanitaria World Vision Mexico y a la Fundación Merced Querétaro.



6 Lucha contra la corrupción y el soborno

Indicadores clave

Con el objeto de garantizar la efectiva implementación de la política anticorrupción del Grupo Lucta, los empleados, incluidos los miembros del Consejo de Administración, tienen a su disposición dicha política. En consecuencia, todos ellos son conocedores del compromiso del Grupo Lucta en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como de los procedimientos para denunciar casos de corrupción. Del mismo modo, también se definen las actuaciones a llevar a cabo en aquellos supuestos que puedan encontrarse en el límite de lo considerado aceptable y que, por tanto, deban ser evaluados por el Comité Ético.

Asimismo, Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd. cuenta con una política anticorrupción, de la que son conocedores todos sus empleados y sobre la que se ha llevado a cabo la correspondiente formación, con la finalidad de que todos los trabajadores comprendan los objetivos y las medidas adoptadas para acabar con la corrupción y el soborno.

Resultados de la gestión de 2020

Durante el ejercicio 2020, el Comité Ético de Lucta, S.A. se reunió los días 26 de febrero de 2020; 13 de mayo de 2020; 23 de septiembre de 2020; y 10 de diciembre de 2020, para tratar aquellas cuestiones más sensibles para la sociedad y tomar las medidas adecuadas a tal efecto. No obstante, no se han registrado denuncias de ninguna clase relacionadas con cuestiones de anticorrupción y soborno por parte de Lucta, S.A.

Tal es el compromiso del Grupo Lucta con la lucha contra la corrupción y el soborno, que entre sus objetivos para 2021 se encuentran:

- i. labores de mantenimiento de las herramientas implementadas en 2020 (Mapa de riesgos por divisiones y Política anticorrupción de Lucta, S.A. en sus relaciones con el sector público);
- ii. implementación de un proceso anual de firma de una declaración responsable en materia de *Corporate Compliance* por los delegados locales;
- iii. lanzamiento del módulo online de formación en materia de *Corporate Compliance*;
- iv. finalización del “Procedimiento gestión, recepción y contestación de requerimientos y embargos de órganos administrativos y/o judiciales”, que se materializa en:

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

Objetivo	Actuaciones realizadas	Actuaciones a realizar en 2021
<p>Mapa de riesgos por divisiones</p>	<p>Culminación del mapa de riesgos por divisiones y presentación al Comité Ético, una vez validado por todas divisiones en cuestión.</p> <p>Esta Matriz de riesgos se ha elaborado con la finalidad de recoger en un único documento los riesgos a los que se exponen las diferentes divisiones de la compañía y con la voluntad de proporcionar una metodología común, dotar de transparencia la gestión de los riesgos penales y asignar responsabilidades.</p> <p>Recoge los riesgos identificados, así como las medidas implementadas y los responsables de su ejecución. Incluye, también, un mapa de calor de forma que la organización pueda dirigir ordenadamente los recursos limitados de los que dispone a mitigar en primer lugar aquellos delitos con una exposición al riesgo mayor.</p> <p>Presentación de la matriz de riesgos en el Consejo de Administración de Lucta, S.A, en mayo de 2020.</p>	<p>En aras a la actualización periódica y la mejora continua, el Comité Ético de Lucta, S.A., ha decidido poner en marcha un proceso de revisión bianual de los riesgos penales. Por ello, en el ejercicio 2022 y, tras un proceso de revisión y actualización, se elaborará una segunda versión de la matriz.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de su revisión cuando las circunstancias así lo aconsejen, y siempre que no se pongan de manifiesto infracciones relevantes de las disposiciones normativas internas, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.</p>
<p>Política anticorrupción de Lucta, S.A. en sus relaciones con el sector público</p>	<p>Elaboración y difusión de la Política anticorrupción de Lucta, S.A. en sus relaciones con el sector público.</p> <p>Esta norma recoge las pautas de conducta y normas de actuación a respetar por todos los empleados que, por cargo o función, mantengan relaciones con el sector público, funcionarios públicos o autoridades.</p> <p>El Comité, en fecha 3 de septiembre de 2020, remitió la Política a todos los directores de España.</p>	<p>-</p>

6 Lucha contra la corrupción y el soborno

Objetivo	Actuaciones realizadas	Actuaciones a realizar en 2021
<p>Difusión del modelo de <i>Corporate Compliance</i> al resto de filiales</p>	<p>i. Se ha distribuido mediante un comunicado por correo electrónico el Código Ético y los principales documentos en materia de <i>Corporate Compliance</i>, informando sobre la necesidad de su cumplimiento.</p> <p>ii. Los delegados locales han firmado un documento de delegación y asunción de funciones en materia de <i>Corporate Compliance</i>.</p>	<p>Implementación de un proceso anual de firma de una declaración responsable en materia de <i>Corporate Compliance</i> por los delegados locales.</p> <p>Mediante esta declaración responsable los delegados locales declaran que han realizado diligentemente las funciones asumidas en materia de <i>Corporate Compliance</i> en su esfera de responsabilidad.</p>
<p>Lanzamiento del módulo online de formación en materia de <i>Corporate Compliance</i></p>	<p>Celebración de las primeras reuniones de trabajo para la preparación del <i>training online</i> sobre el Código Ético y las políticas en materia de <i>Corporate Compliance</i>.</p> <p>Elaboración de los contenidos formativos del nuevo módulo online de formación.</p>	<p>Finalización y lanzamiento del <i>training online</i>.</p> <p>El módulo formativo incluirá un enlace a un cuestionario final para la evaluación de la asimilación de los contenidos.</p>
<p>Procedimiento gestión, recepción y contestación de requerimientos y embargos de órganos administrativos y/o judiciales</p>	<p>-</p>	<p>Finalización y aprobación del "Procedimiento de gestión, recepción y contestación de requerimientos y embargos de órganos administrativos y/o judiciales".</p>

7 Compromisos con el Desarrollo Sostenible

Materialidad

El Grupo Lucta es una organización socialmente responsable y, como tal, basa su crecimiento económico en la sostenibilidad.

Para ello, el Grupo Lucta ha integrado la responsabilidad social y medioambiental en sus actividades de negocio, de forma que el desarrollo económico no hipoteque el futuro de las generaciones por venir.

Las cuatro exigencias para un desarrollo sostenible se basan en:

i. La calidad

Entendida desde el diseño, el desarrollo y la producción hasta el suministro de sus productos.

ii. La responsabilidad social

Sobre la base de los principios éticos del Grupo Lucta.

iii. La salud y la seguridad

Basadas en la protección de la salud y el bienestar de sus empleados, que trabajan en unas instalaciones cada vez más seguras.

iv. El medio ambiente

Concretado en la reducción del impacto medioambiental mediante la minimización de la generación de residuos, las emisiones industriales y los consumos energéticos.

Riesgos asociados

Los riesgos asociados a una implementación inadecuada de políticas sostenibles podrían ser: (i) el rechazo de los miembros de las comunidades locales en la que el Grupo Lucta actúa; y (ii) el deterioro de su imagen corporativa, teniendo en cuenta que se trata de un grupo que gestiona un número elevado de personas y que su actividad tiene un impacto relevante en el medio ambiente.

En este sentido, para cumplir con su compromiso con el desarrollo sostenible, el Grupo Lucta basa su actividad en los siguientes fundamentos:

i. Creación de confianza (innovación, calidad o

servicio).

- ii. Salud y seguridad.
- iii. Participación social.
- iv. Respeto de los derechos humanos.
- v. Integridad, confidencialidad y honestidad.
- vi. Protección del medio ambiente.

Gestión

El compromiso del Grupo Lucta con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa viene ya reflejada desde hace más de 20 años con la adhesión al Programa *Responsible Care* de FEIQUE.

Para reafirmar este compromiso hacia la sostenibilidad, en julio de 2020 el Grupo Lucta se ha adherido al compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente lanzado por IFRA (Asociación Internacional de Fragancias) e IOFI (Organización Internacional de la Industria de Aromas). Se trata de una iniciativa creada para promover el desarrollo sostenible en el sector de fragancias y aromas, en la cual el Grupo Lucta ha participado activamente en su definición como miembro implicado de la organización IFRA-IOFI.

El *Sustainability Charter* impulsado por IFRA-IOFI subraya el sentido de la responsabilidad y el compromiso con la sostenibilidad y está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Tiene como objetivo ayudar a avanzar a las empresas del sector hacia la sostenibilidad y compartir *best practices*, herramientas y evaluación de su progreso.

Son más de 100 compañías del sector adheridas a esta iniciativa voluntaria que tiene 17 compromisos específicos en las siguientes 5 áreas de actuación:

- asegurar un abastecimiento responsable a lo largo de la cadena de valor;
- reducir la huella ambiental de nuestras industrias y abordar el cambio climático;
- mejorar el bienestar de los empleados y garantizar un entorno laboral satisfactorio;

7 Compromisos con el Desarrollo Sostenible

- estar a la vanguardia de la seguridad de los productos;
- ser transparente y un socio fiable para la sociedad.

Con el objeto de hacer efectivos los fundamentos en los que se basa la política de sostenibilidad, el Grupo Lucta invierte sus esfuerzos en iniciativas tales como:

- i. Promover el diálogo social con las comunidades locales en las que se encuentra.
- ii. Apoyar el desarrollo cultural.
- iii. Dedicar parte de sus beneficios a fundaciones que promuevan la defensa de colectivos desfavorecidos, así como otras causas sociales.
- iv. Alcanzar un alto nivel de estabilidad en el trabajo. Siendo ello así, el periodo de permanencia laboral es bastante elevado.
- v. Implementar diversas políticas sociales dirigidas a asegurar la estabilidad laboral, como, por ejemplo, la concesión de ayudas a nivel escolar y diferentes programas de formación a los que pueden optar los empleados.

Indicadores clave

Lucta, S.A. anualmente comunica y comparte los indicadores clave de sostenibilidad dentro la comunidad empresarial perteneciente al *Responsible Care* de FEIQUE a nivel español. Cabe destacar que este año 2020 se implementa una nueva herramienta de autoevaluación del Sistema Marco RC de CEFIC estandarizado a nivel europeo.

Asimismo, en el ejercicio 2020, el Grupo Lucta se ha sometido a la valoración ECOVADIS, mediante su plataforma global, que evalúa el grado de sostenibilidad de las organizaciones. El resultado obtenido es de 60/100, con la distinción de la medalla de plata (en su última evaluación de 2015 el Grupo Lucta obtuvo una puntuación de 45/100 con la distinción de la medalla de bronce).

Muestra de la implicación del Grupo Lucta con la comunidad local en la que actúa es la inversión que realiza en actividades de patrocinio, colaborando durante el año 2020 con organizaciones como la Fundación ESADE, Instituto Químico de Sarrià o Club Esportiu Montornès a través de donativos. Del mismo

modo, ofrece apoyo económico a organizaciones sin ánimo de lucro que llevan a cabo diferentes acciones sociales, tal y como se ha detallado en el Apartado 6.3 anterior.

Resultados de la gestión de 2020

Durante el ejercicio 2020 se han llevado a cabo múltiples colaboraciones con distintas asociaciones que abogan por la protección de determinados colectivos e intereses sociales en las comunidades locales en las que actúa el Grupo Lucta. No obstante, para lograr un crecimiento sostenible, entre las responsabilidades del Grupo Lucta se encuentra la de aumentar el nivel de compromiso social.

Del mismo modo, el alto grado de permanencia laboral es indicativo del bienestar social que existe en la organización.

8 Subcontratación y Proveedores

Materialidad

Los proveedores constituyen un factor clave para el desarrollo de las actividades del Grupo Lucta. En este contexto, el Grupo Lucta aplica criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad en la selección de proveedores y suministradores, evitando conflictos de interés o favoritismos en su elección.

Asimismo, el Grupo Lucta trata a sus proveedores con respeto y siempre de acuerdo con los siguientes valores:

- i. Garantía de que la relación con los proveedores se realizará de acuerdo con los principios de integridad y honestidad.
- ii. Garantía de que la compra de materias primas, bienes y servicios se realizará de la forma más ventajosa para el Grupo Lucta de acuerdo con las necesidades y requisitos previamente definidos.
- iii. Exigencia de los proveedores del cumplimiento de los principios éticos del Grupo Lucta en sus relaciones con el mismo.

Riesgos asociados

Una inadecuada gestión de las relaciones con los proveedores o subcontratistas podría conllevar una disminución de la calidad de los productos suministrados, incumplimientos en la planificación de las compras y errores en compras en términos de producto, envases o cantidades.

Asimismo, la falta de inclusión en la política de compras de las cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales y de sostenibilidad podría también impactar de forma negativa en el Grupo Lucta, pues podría implicar penalizaciones de los clientes que derivarían en una disminución de beneficios.

Gestión

8.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales y de sostenibilidad

En el marco de las políticas medioambientales y sociales del Grupo Lucta, se incluye también la evaluación de los proveedores bajo la política

ambiental y social y principios éticos de la organización.

En este contexto, con el objeto de contratar y desarrollar proveedores más sostenibles, el Grupo Lucta ha cumplido con su compromiso de 2019, llevando a cabo una evaluación anual de los proveedores directos, de servicios y transportistas, en la que ha incorporado criterios de sostenibilidad en la evaluación de los mismos. Entre dichos criterios se pueden destacar los siguientes: (i) gestión de los aspectos ambientales, de salud y seguridad de sus trabajadores, al disponer de certificaciones tales como ISO14001, ISO 45001 o OHSAS 18001; (ii) adhesión a programas e iniciativas relevantes en el ámbito de la sostenibilidad, de lucha contra el cambio climático y Responsabilidad Social (por ejemplo: adhesión al programa *Responsible Care*, EcoVadis o disponer de certificaciones de producto o gestión energética sostenible).

Es relevante destacar que, en el caso de transportistas, se ha realizado una comunicación y petición de desarrollo de criterios de sostenibilidad muy concretos, como por ejemplo: (i) disponer de una memoria anual de emisiones de asociadas al transporte; (ii) caracterización de su flota de vehículos acorde a la normativa europea de emisiones; o (iii) calidad de servicio evaluando posibles incidencias a nivel de salud, seguridad y medio ambiente.

Para cada uno de los criterios de sostenibilidad se da una puntuación al proveedor, en función de su grado de compromiso o cumplimentación, y se obtiene una media que indicará el nivel de sostenibilidad del proveedor.

8.2. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Todos los proveedores contratados por el Grupo Lucta cumplen con la legislación medioambiental aplicable y cuentan con las instalaciones adecuadas. De no cumplir con dichos requisitos, no se aprueba la contratación del proveedor.

Anualmente, el Grupo Lucta realiza visitas y auditorías a los proveedores en las que se contemplan las instalaciones de gestión de residuos y tratamiento de las aguas.

8 Subcontratación y Proveedores

Asimismo, para la evaluación social de los proveedores, el Grupo Lucta valora positivamente la existencia de programas de desarrollo social.

Como proyecto para el año 2020 y siguientes se ha implementado un cuestionario específico de evaluación de los principales proveedores en los

ámbitos QSHES (*Quality, Health and Safety, Environmental and Sustainability*) en el que se solicita información al proveedor acerca de estos aspectos y se muestra su posición actual en un gráfico radial. Este tipo de representación permite una mejor comprensión de las áreas en las que es preciso realizar un mayor avance.

Indicadores clave

Evaluación ambiental de los proveedores		
	2020	2019
Número total de proveedores directos ²¹	231	220
Distribución por mercados de los proveedores (% del total del importe de compras por mercado)	<ul style="list-style-type: none"> - Europa: 195 proveedores (84,4%) - América: 11 proveedores (4,8%) - Asia: 24 proveedores (10,4%) - Resto: 1 proveedor (0,4%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nacional: 117 proveedores (57,7%) - Europa: 61 proveedores (23,6%) - Internacional: 42 proveedores (18,7%)
Número proveedores globales multiplanta	61	65
Porcentaje de compras que representan los proveedores globales	67,8%	69,80%
Porcentaje de proveedores globales con sistemas de gestión ambiental certificados	20%	20%
% importe de las compras según origen de materia prima	<ul style="list-style-type: none"> - Europa: 51% - América: 7,4% - China: 23,8% - India: 7,6% - Otros: 10,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - Nacional: 11,7% - Europa: 31,7% - Internacional: 56,6%

Resultados de la gestión 2020

Durante el ejercicio 2020 se evaluaron a un total de 296 proveedores directos de materia prima y envases principalmente (en el ejercicio 2019 se evaluaron a 275 proveedores). De dichas evaluaciones, se desprenden los siguientes resultados:

- El 20% de los proveedores evaluados cuentan con el certificado ISO14001 o EMAS.
- El 6% de los proveedores evaluados cuentan con el certificado OHSAS.
- En torno al 40% de los proveedores evaluados disponen de estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social. En particular,

aproximadamente, 10 proveedores se encuentran dentro del Programa de *Responsible Care*.

Por consiguiente, el Grupo Lucta va más allá de los mínimos legales, mostrando un fuerte compromiso con el medio ambiente y el desarrollo de una organización sostenible.

²¹ El proveedor directo es aquel que está vinculado al producto.

9 Clientes y Consumidores

Materialidad

Los clientes son una pieza clave para el desarrollo del Grupo Lucta. Por ello, el Grupo Lucta, en su relación con éstos, se compromete a trabajar bajo las normas de transparencia, información y protección.

A pesar de que el cliente inmediato del Grupo Lucta son los fabricantes y distribuidores, pues se trata de un grupo con enfoque *Business to Business* (B2B), la cultura del servicio va más allá del cliente industria, centrándose también en el consumidor final.

En este contexto, la atención, dedicación, confidencialidad y asesoramiento, así como el compromiso con la calidad del producto y del servicio rigen las relaciones del Grupo Lucta con los clientes, siendo los valores clave de esta relación los citados a continuación:

- i. Atención personalizada a los clientes suministrándoles soluciones a su medida.
- ii. Compromiso con la mejora continua de la calidad del producto y del servicio.
- iii. Transparencia, facilitando toda la información técnica, de seguridad, legal y de cualquier otra índole relativa a todos y cada uno de los productos que se suministren.
- iv. Garantía total de confidencialidad, indispensable para el mantenimiento de la confianza mutua.

Riesgos asociados

Los principales riesgos asociados a la gestión de las expectativas de los clientes podrían ser sanciones por incumplimiento legal, penalizaciones del cliente, reclamaciones por calidad y entregas o una incorrecta información sobre la seguridad del producto.

Todo ello podría resultar en el deterioro de la imagen del Grupo Lucta y pérdida de negocio y de competitividad.

Por estos motivos, es de especial importancia escuchar a los clientes, estar al día de las tendencias y necesidades del consumidor final y actuar en consecuencia ofreciendo un servicio íntegro y personalizado.

Gestión

9.1. Medidas para garantizar la calidad y seguridad de los productos suministrados a clientes y consumidores

El Grupo Lucta implementa una política de calidad y seguridad alimentaria basada en la innovación y la confianza. A este respecto, la Dirección General del Grupo Lucta asume el compromiso de calidad y seguridad alimentaria basado en las siguientes políticas:

- i. Asegurar que los requisitos legales aplicables y los requisitos de los clientes se determinan, comprenden y transmiten adecuadamente a todos los niveles de las compañías del Grupo Lucta.
- ii. Mejorar continuamente la eficacia de los sistemas de gestión de calidad y seguridad alimentaria, cuya base es el sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos ("APPCC"), de acuerdo con los requisitos establecidos en diferentes normas internacionales.
- iii. Aplicar indicadores para medir la eficacia y eficiencia de los procesos clave y permitir su mejora continua.
- iv. Implementar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos planificados y la mejora de procesos, aumentando la satisfacción de sus clientes.
- v. Proveer a la organización de los recursos, medios y personal adecuados para la realización de sus actividades, así como conseguir la satisfacción del cliente y sus objetivos de mejora continua.
- vi. Establecer cauces de comunicación y formación necesarios para dar a conocer a sus colaboradores, internos o externos, proveedores y subcontratistas, los requisitos exigidos en materia de calidad y seguridad alimentaria.

9 Clientes y Consumidores

- vii. Transmitir los requisitos de calidad y seguridad alimentaria a la cadena de suministro, colaborando a todos los niveles para garantizar la calidad y seguridad de nuestros productos.
- viii. Imbuir todos los procesos de las compañías del Grupo Lucta de este espíritu de calidad y seguridad alimentaria, de manera que la calidad, la seguridad de sus productos y el servicio a los clientes sean su principal objetivo.

Asimismo, con el objeto de asegurar un estándar de calidad y seguridad de los productos suministrados a los clientes, el Grupo Lucta no sólo cumple con los requisitos legales aplicables en cada caso, sino que también cuenta con diferentes certificaciones. En particular, el Grupo Lucta dispone de las siguientes:

	Certificaciones de calidad	Certificaciones de seguridad alimentaria
Lucta, S.A.	- ISO 9001:2015	- FSSC 22000 - FAMI-QS
Lucta Grancolombiana S.A.S.	- ISO 9001:2015	- FSSC 22000
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	- ISO 9001:2015	- FSSC 22000
Lucta Guangzhou Flavours, Co. Ltd.	- ISO 9001:2015	- FSSC 22000 - FAMI-QS
Flavor & Fragrance Specialties Inc.	-	- "SQF Code for Manufacturing, Storage and Distribution, Edition 8"
Lucta Polska Sp. Z.o.o.	-	- GMP+B3 "Trade, collection and Transhipment"

Por último, el Grupo Lucta implementa el sistema de APPCC con el objeto de prevenir los peligros de inocuidad vinculados a la fabricación de aromas en polvo, aromas líquidos y aditivos y premezclas para nutrición animal. El sistema APPCC se basa en 7 principios fundamentales, fijados por la Comisión del *Codex Alimentarius* en 1997 (Codex 1997) y el *National Advisory Committee on Microbiological Criteria for Foods* (NACMCF 1998):

- i. Identificar los posibles peligros, evaluando su gravedad y la probabilidad de que puedan ocurrir en cada una de las fases del proceso y determinar las medidas preventivas para su control.
- ii. Identificar los puntos de control crítico del proceso, determinando los puntos, procedimientos, fases o pasos, que pueden ser controlados para que un peligro pueda ser eliminado o reducida la probabilidad de su presentación.
- iii. Establecer el límite crítico, es decir, los criterios que deben cumplirse y que nos aseguran que un punto de control crítico está bajo control.
- iv. Establecer un sistema de vigilancia, mediante el cual aseguran el control de los puntos de control crítico.

9 Clientes y Consumidores

- v. Establecer acciones correctoras que se deberán tomar cuando la vigilancia indica o detecta que un punto de control crítico no está bajo control.
- vi. Establecer los registros apropiados para estos principios y su aplicación.
- vii. Establecer procedimientos para la verificación de que el sistema APPCC está funcionando eficazmente.

9.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo Lucta lleva a cabo el seguimiento de lotes de producto acabado fabricado en función de las divisiones de negocio, con el objeto de analizar los lotes rechazados internamente y que, por tanto, no se envían al cliente (no conformidades), y las reclamaciones recibidas de los clientes para cada uno de los lotes.

En este sentido, los datos que se extraen del ejercicio 2020 son los que se indican en el apartado siguiente relativo a los indicadores clave.

Todas las reclamaciones recibidas se investigan con el fin de determinar si la incidencia reportada corresponde efectivamente a una desviación del estándar de calidad acordado, a un fallo en el cumplimiento de los requerimientos específicos del cliente, a un problema logístico, etc. En caso afirmativo, se determina la causa raíz de dicha desviación y se implementan las acciones correctivas más adecuadas para solucionar la incidencia. Los resultados de la investigación y sus conclusiones y acciones derivadas se remiten al cliente con el fin de proceder al cierre de la reclamación.

Indicadores clave

Tal y como se ha comentado en el apartado de "materialidad" anterior, los clientes inmediatos del Grupo Lucta son los fabricantes y distribuidores. En este sentido, el Grupo Lucta gestiona las potenciales reclamaciones relacionadas con la calidad y el transporte de los productos acabados recibidas de los mismos.

Asimismo, siendo plenamente conscientes del impacto que tienen sus productos en los consumidores finales, el Grupo Lucta se hace cargo de las posibles quejas recibidas de los mismos, no registrándose reclamación

alguna de éstos en el año 2020.

Resultados de la gestión de 2020

Los indicadores del sistema de gestión de la calidad del Grupo Lucta muestran un reducido nivel de no conformidades y reclamaciones, lo cual sustenta que este sistema de gestión se encuentra sólidamente implementado y que todas las compañías del Grupo Lucta aplican los más altos estándares en todos los procesos.

El Grupo Lucta dispone de diversas certificaciones de calidad y seguridad alimentaria, otorgadas por empresas de certificación externas. Asimismo, se aplica una política de máxima transparencia con sus clientes y reciben diversas auditorías de los mismos. Los resultados de estas auditorías y las no conformidades reportadas son herramientas para la mejora continua de las compañías del Grupo Lucta.

En relación a la seguridad alimentaria que aplica a sus áreas de aromas y zootecnia, durante el año 2020 el Grupo Lucta no ha estado implicado en ninguna alerta de seguridad alimentaria y no se ha tenido que iniciar ninguna retirada de producto por este motivo.

Los objetivos más importantes para 2021 y 2022 son:

i. Transparencia de la cadena de suministro

Actualmente es de vital importancia disponer de la máxima información de los proveedores, tanto de primer nivel como de segundo nivel, de manera que la trazabilidad de las materias primas recibidas sea completa.

ii. Evaluación del riesgo de materias primas y proveedores

Clasificar las materias primas y proveedores según el riesgo que presentan e implementar las acciones pertinentes para reducir este riesgo.

9 Clientes y Consumidores

iii. Mitigación del fraude alimentario

En el ámbito de la alimentación, la lucha contra el fraude es actualmente un punto clave. El Grupo Lucta está completamente comprometido en esta área y ha realizado una primera evaluación de riesgos en Lucta, S.A. plasmado en un Plan de Mitigación del Fraude, del que también disponen el resto de empresas del Grupo Lucta.

10 Información fiscal

Materialidad

Tal y como se recoge en el Código Ético, todos los miembros de la organización deben cumplir la legislación vigente aplicable en cada uno de los países en los que el Grupo Lucta desarrolla su actividad, incluyendo, por tanto, la legislación en materia tributaria.

Asimismo, para garantizar el efectivo cumplimiento de las obligaciones fiscales, el principio de transparencia adquiere en este ámbito especial importancia. En este sentido, el Apartado 9 del Código Ético establece que el Grupo Lucta *“garantiza la realidad y la máxima transparencia de la información financiera de la compañía, de conformidad con los principios contables previstos en las normas nacionales e internacionales.”*

Riesgos asociados

Los posibles riesgos asociados a una gestión inadecuada de las políticas fiscales podrían acarrear graves consecuencias para el Grupo Lucta, tales como (i) sanciones tributarias; (ii) pérdida reputacional; (iii) disminución de los ingresos; o (iv) responsabilidad penal.

Gestión

Con el objeto de hacer efectivo el compromiso del Grupo Lucta en el cumplimiento de la normativa aplicable en materia tributaria, éste basa su estrategia fiscal en:

- i. la alineación de su tributación con la realización

efectiva de su actividad económica y la generación de valor en cada uno de los territorios donde está presente, contribuyendo mediante el pago de impuestos a las economías de cada uno de dichos territorios;

- ii. la cooperación con la administración tributaria, con base en los principios de transparencia en la información y de desarrollo de una relación proactiva basada en la confianza mutua y la buena fe; y
- iii. el reporte de la información fiscal de forma periódica al Consejo de Administración para garantizar una evaluación responsable de las principales magnitudes y decisiones con incidencia fiscal y el cumplimiento de Código Ético.

El Grupo Lucta sigue las Directrices sobre precios de transferencia de la OCDE y ha establecido una política de precios de transferencia dirigida a aplicar el principio de plena competencia en todas sus operaciones vinculadas (principalmente, compraventa de materias primas, productos semielaborados y productos acabados, prestación de servicios de gestión centralizados y asistencia técnica, y concesión de préstamos).

Anualmente, las entidades del Grupo Lucta confeccionan y conservan un documento de precios de transferencia en el que se detallan las operaciones efectuadas con personas o entidades vinculadas y se justifica su valoración a valor de mercado, cuando la normativa de la respectiva jurisdicción así lo requiere.

Indicadores clave

10.1. Beneficios obtenidos país por país

La aportación de cada sociedad, incluida en el perímetro de consolidación, al resultado después de impuestos del ejercicio 2020 es la siguiente:

	Resultado después de impuestos atribuido a la sociedad dominante en 2020	Resultado después de impuestos atribuido a la sociedad dominante en 2019
Lucta, S.A.	12.107.315.-€	12.398.494.-€
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	3.170.850.-€	2.785.876.-€

10 Información fiscal

	Resultado después de impuestos atribuido a la sociedad dominante en 2020	Resultado después de impuestos atribuido a la sociedad dominante en 2019
Lucta Grancolombiana S.A.S.	5.046.761.-€	4.731.512.-€
Lucta do Brasil, Com. Ltda.	396.892.-€	194.166.-€
Lucta Guangzhou Flavours, Co.Ltd.	3.215.750.-€	1.358.094.-€
Lucta Polska Sp. Z.o.o.	1.448.470.-€	832.320.-€
Lucta USA holdings, Inc. y sociedades dependientes	1.680.903.-€	(2.484.712.-€)
Total	27.066.941.-€	19.815.750.-€

10.2. Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio 2020 de cada una de las sociedades del Grupo Lucta es el siguiente:

	Impuestos sobre beneficios en 2020	Impuestos sobre beneficios en 2019
Lucta, S.A.	(877.867.-€)	(1.180.111.-€)
Lucta Mexicana S.A. de C.V.	(1.845.383.-€)	(1.861.238.-€)
Lucta Grancolombiana S.A.S.	(1.614.650.-€)	(2.013.033.-€)
Lucta do Brasil, Com. Ltda.	(215.376.-€)	(97.571.-€)
Lucta Guangzhou Flavours, Co.Ltd.	(929.483.-€)	(150.257.-€)
Lucta Polska Sp. Z.o.o.	(365.505.-€)	(199.732.-€)
Lucta USA holdings, Inc. y sociedades dependientes	(168.931.-€)	0.-€
Total	(6.017.195.-€)	(5.501.942.-€)

10 Información fiscal

Un factor relevante en la imposición sobre beneficios de Lucta, S.A. es la aplicación de los créditos fiscales que esta genera con motivo de su actividad de investigación y desarrollo, e innovación tecnológica. Dichos créditos fiscales son objeto de validación mediante informes motivados por parte del Ministerio de Hacienda; o en el caso de la actividad de innovación tecnológica, por terceros independientes.

10.3. Subvenciones percibidas

El detalle de las subvenciones de capital no reintegrables, que aparecen en el balance bajo el epígrafe “Subvenciones, donaciones y legados recibidos”, es el siguiente:

Concepto	2020	2019
Subvención tipo de intereses	208.102.-€	219.097.-€
Subvenciones de capital	238.401.-€	356.061.-€.
Total bruto	446.503.-€	575.158.-€
Efecto fiscal	59.428.-€	63.867.-€
Total	387.075.-€	511.291.-€

El saldo registrado en el apartado “subvención tipo de intereses” del cuadro anterior, corresponde a los intereses de los préstamos recibidos del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (C.D.T.I.) en los ejercicios 2012, 2015, 2017 a tipo de interés cero por importe de 208.102.-€ (219.097.-€ en el ejercicio 2019).

Asimismo, el movimiento de las subvenciones concedidas para los ejercicios 2019 y 2020 ha sido el siguiente:

Concepto	31.12.2020	31.12.2019
Saldo inicial	511.291.-€	250.753.-€
Aumentos	20.821.-€	356.061.-€
Disminuciones	(145.037.-€)	95.523.-€
Saldo final	387.075.-€	511.291.-€

Durante el ejercicio 2019, se registró una subvención de capital por importe de 356.061 euros proveniente del Gobierno Chino para Lucta (Guangzhou) Flavours, Co. Ltd. para la implementación de un sistema contable. Dicha subvención no es reembolsable y está exenta de tributación.

El aumento registrado corresponde a la recepción durante el ejercicio 2020 del último pago del préstamo C.D.T.I. concedido en el ejercicio 2017. Las disminuciones registradas corresponden a la imputación de subvenciones e intereses a la cuenta de pérdidas y ganancias, así como al efecto fiscal de dichos movimientos.

10 Información fiscal

Resultados de la gestión de 2020

El Grupo Lucta muestra un fiel compromiso con el cumplimiento de la normativa fiscal aplicable y con el pago de impuestos en cada uno de los territorios en los que opera, implementando una política de transparencia fiscal y de cooperación con la administración tributaria que es objeto de valoración periódica por parte del Consejo de Administración para garantizar su adecuación.

Asimismo, a cierre del ejercicio 2020, ninguna de las sociedades dependientes del Grupo está domiciliada en ningún paraíso fiscal, de conformidad con el Real Decreto 1080/1991, de 5 julio y Real Decreto 116/2003, de 31 de enero.

Anexos

30 de marzo de 2021



Lucta

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
2. Modelo de negocio del Grupo Lucta		
2.1. Descripción del modelo de negocio: organización, estructura y entorno empresarial del Grupo Lucta	6-8	102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-7
2.2. Mercados en los que opera el Grupo Lucta	8	102-6
2.3. Objetivos y estrategias del Grupo Lucta	8-11	102-14 102-16 102-40
2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo Lucta	11-14	102-15
3. Cuestiones medioambientales		
3.1. Información general		
3.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	15-17	103-2
3.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	17-20	103-2 103-3
3.1.3. Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de 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 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.	15-17	103-1 102-15

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
3.2. Información detallada		
3.2.1. Información general detallada		
3.2.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de las empresas del Grupo en el medio ambiente y, en su caso, la salud y seguridad.	15-17	201-2 301-7
3.2.1.2. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		
3.2.1.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
3.2.1.4. Aplicación del principio de precaución.		
3.2.1.5. Previsiones y garantías para riesgos ambientales.		
3.2.2. Contaminación		
3.2.2.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	16	-
3.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos		
3.2.3.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	16, 18	301-1 301-2
3.2.4. Uso sostenible de recursos		
3.2.4.1. Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	19	303-1 303-2 303-3
3.2.4.2. Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	18	-
3.2.4.3. Consumo directo e indirecto, de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	19	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
3.2.4.4. Uso de energías renovables	19	302-3
3.2.5. Cambio climático		
3.2.5.1. Elementos importantes de emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de las empresas del Grupo, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	15-17	305-1 305-2 305-3 305-4
3.2.5.2. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	16, 17	201-2
3.2.5.3. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases y medios implementados a tal fin.	16, 17	305-5
3.2.6. Biodiversidad		
3.2.6.1. Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	16, 17	304-1 304-3
3.2.6.2. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	17	304-2
4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
4.1. Información general		
4.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	21, 22	103-2
4.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	22-32	103-2 103-3

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
4.1.3. 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 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.	21, 22	103-1 102-15
4.2. Información detallada		
4.2.1. Empleo		
4.2.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	22, 23	102-8
4.2.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	24	102-8
4.2.1.3. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	24	405-1
4.2.1.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	25	-
4.2.1.5. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	25	401-2
4.2.1.6. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	25	405-2
4.2.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones.	-	-
4.2.1.8. El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	-
4.2.1.9. Cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	201-2 202-2 401-1
4.2.1.10. Implantación de políticas de desconexión laboral.	26	201-3 401-3
4.2.1.11. Empleados con discapacidad.	32	405-1

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
4.2.2. Organización del trabajo		
4.2.2.1. Tiempo de trabajo.	26	-
4.2.2.2. Número de horas de absentismo.	26	403-9
4.2.2.3. Medidas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por los dos progenitores.	26	-
4.2.3. Salud y seguridad		
4.2.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	26-32	403-1 403-4 403-5 403-8
4.2.3.2. Accidentes de trabajo (en particular frecuencia y gravedad y enfermedades profesionales) desagregadas por sexo.	27-32	403-2 403-9 403-10
4.2.4. Relaciones sociales		
4.2.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	31	-
4.2.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	31	-
4.2.4.3. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	31	407
4.2.5. Formación		
4.2.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación y horas dedicadas, por categoría profesional.	31	404-1 404-2
4.2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	32	-
4.2.7. Igualdad		
4.2.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	32-34	406-1
4.2.7.2. Planes de igualdad.	32-34	-
4.2.7.3. Medidas para promover el empleo.	32-34	-

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
4.2.7.4. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y la integración de las personas con discapacidad.	32-34	-
4.2.7.5. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad.	32-34	405-1
5. Respeto de los derechos humanos		
5.1. Información general		
5.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	33	103-2
5.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	33-34	103-2 103-3
5.1.3. 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 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.	33	103-1 102-15
5.2. Información detallada		
5.2.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	33	410-1
5.2.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	33	412-2 412-3
5.2.3. Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	34	412-1
5.2.4. Denuncias para casos de vulneración de derechos humanos.	34	411-1

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
5.2.5. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	34	407-1
5.2.6. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	34	-
5.2.7. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	34	409-1
5.2.8. Abolición efectiva del trabajo infantil.	34	408-1
6. Lucha contra la corrupción y el soborno		
6.1. Información general		
6.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	35-41	103-2
6.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	42-44	103-2 103-3
6.1.3. 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 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.	35-41	103-1 102-15
6.2. Información detallada		
6.2.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	35-40	205-2 205-3
6.2.2. Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales.	40	205-2 205-3
6.2.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	40, 41	-

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
7. Compromisos con el desarrollo sostenible		
7.1. Información general		
7.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	45, 46	103-2
7.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	46	103-2 103-3
7.1.3. 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 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.	45, 46	103-1 102-15
7.2. Información detallada		
7.2.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	45, 46	203-1b 203-2 204-1 413-1 413-2
7.2.2. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	45, 46	203-1b 203-2 204-1
7.2.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	45, 46	-
7.2.4. Acciones de asociación o patrocinio.	45, 46	102-12 102-13

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
8. Subcontratación y proveedores		
8.1. Información general		
8.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	47, 48	103-2
8.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	48	103-2 103-3
8.1.3. 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 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.	47, 48	103-1 102-15
8.2. Información detallada		
8.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	47	-
8.2.2. Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	47	308-1 414-1 308-2 414-2
8.2.3. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	47, 48	-
9. Clientes y consumidores		
9.1. Información general		
9.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	49-51	103-2

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
9.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	51, 52	103-2 103-3
9.1.3. 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 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.	49-51	103-1 102-15
9.2. Información detallada		
9.2.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	49-51	416-1
9.2.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	51	416-2
10. Información fiscal		
10.1. Información general		
10.1.1. Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas han adoptado.	53	103-2 207-4
10.1.2. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	53-56	103-2 103-3 207-4

Anexo I

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

Contenido	Páginas	Criterio de reporting (GRI)
10.1.3. 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 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.	53	103-1 102-15
10.2. Información detallada		
10.2.1. Beneficios obtenidos país por país.	53, 54	-
10.2.2. Impuestos sobre beneficios pagados.	54, 55	-
10.2.3. Subvenciones percibidas.	55	201-4

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 con referencia a los estándares GRI

El Consejo de Administración de la Sociedad dominante, Lucta, S.A., en fecha 30 de marzo de 2021, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 253.2 de la Ley de Sociedades de Capital y 44.6 del Código de Comercio, suscribe el presente EINF del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020, extendido en 69 páginas de papel común con números 1 a 69.

Montornès del Vallès, 30 de marzo de 2021



D. José Luis Noguera Figuerol



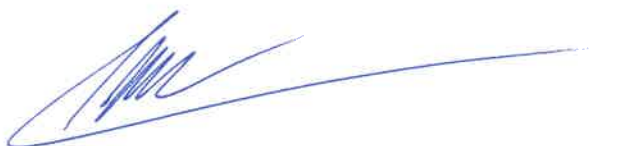
Desarrollo de Técnicas Modernas, S.L.
Debidamente representada por
D. Ernesto Ventós Soler-Cabot



Grupo Inversor para el Desarrollo, S.L.U.
Debidamente representada por
D. Carlos Ventós Omedes



Olor de Barcelona, S.L.U.
Debidamente representada por
D. Pedro de la Rosa Martínez



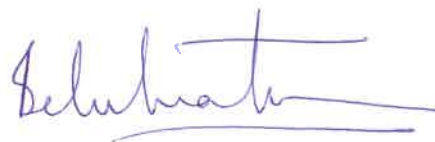
Desarrollo de investigaciones para la Industria, S.L.
Debidamente representada por
D. Alejandro Ventós Omedes



D. Carlos Prada Oliveros



Dña. Blanca Gómez González



Dña. María Belén Amatriain Corbi



D. Philippe Margueritte