



Estado de Información No Financiera

2020



Cuidado personal

Pág 11



Papel para el gran consumo

Pág 11



Higiene profesional

Pág 11

Índice

3 Informe de Sostenibilidad 2020

3 Nota metodológica

4 Nuestros puntos fuertes

4 Creación de valor a largo plazo mediante un crecimiento rentable

5 2020 en cifras

5 Essity Global

5 Essity en Iberia

5 Cifras Clave de Essity Spain, S.L.

6 Organización de Essity Iberia

6 Essity Spain, S.L.

7 2020 de un vistazo

9 Estrategia

9 para un crecimiento rentable y la creación de valor a largo plazo

10 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

11 Áreas de negocio

12 Riesgos y gestión de riesgos

16 Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

18 Gobernanza de la sostenibilidad

18 Plataforma de sostenibilidad de Essity

19 Análisis de materialidad

20 La importancia del medioambiente

20 Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa

20 Política ambiental

21 Los procedimientos de evaluación certificación ambiental

21 CERTIFICACIONES FSC® o PEFC™

23 Los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales

23 La aplicación del principio de precaución

24 Provisiones y garantías para riesgos ambientales

24 Abastecimiento Responsable

24 Los bosques nos importan

24 Energía y emisiones al aire

26 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

26 Consumo energético

27 ESAVE y MSAVE

27 Economía circular y prevención y gestión de residuos

27 Creación de nuevos recursos

28 Trabajando por la circularidad

28 Un objetivo de residuos ambicioso

28 Uso sostenible del agua

28 Producción y gestión de residuos

29 Consumo de agua

30 Contaminación acústica y lumínica

30 Contaminación acústica

30 Contaminación lumínica

30 Protección de la biodiversidad

31 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

32 Política de reclutamiento y empleo

35 Implantación de políticas de desconexión laboral

35 Remuneraciones

35 Estructura de compensación

36 Revisión de salarios

36 Proceso de decisión y aprobación

37 Organización del trabajo

37 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

38 Salud y seguridad de los empleados

38 Prevención de Riesgos laborales

39 Los procedimientos de evaluación o certificación en Salud y Seguridad del trabajador

40 Prevención COVID-19

40 Diálogo social y relaciones sindicales

40 Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

41 Convenio Colectivo

41 Formación

41 Políticas implantadas en el campo de la Formación

43 Diversidad e inclusión

43 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad

44 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

45 Medidas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

46 Respeto a los Derechos Humanos

46 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

46 Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos

47 Lucha contra el soborno y la corrupción

48 Essity y la Sociedad

48 Compromiso Con El Empleo y El Desarrollo Local

49 Young Talent Program

50 Compromiso y Dialogo Con La Sociedad

50 Comunicaciones y dialogo con las comunidades

51 Iniciativas de Essity para mejorar la calidad de vida de las personas

52 Subcontratación y proveedores

53 Consumidores

53 Los procedimientos de evaluación y certificación de calidad y seguridad del producto

54 Revisión de prensa

55 Información fiscal

55 Contribución fiscal

55 Subvenciones recibidas

55 Beneficios

56 Anexo I

56 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Informe de Sostenibilidad 2020

Nota metodológica

“La nomenclatura utilizada en el presente Estado de Información no Financiera es la siguiente: Grupo Essity, Grupo o Essity se refiere al Grupo Essity a nivel mundial; Essity Iberia se refiere a las sociedades del Grupo Essity en España y Portugal; Essity Spain, S.L. se refiere a la actividad del Grupo en España bajo la sociedad Essity Spain, S.L., que es a la que corresponde el alcance de la información incluida en este informe.”

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2020 de Essity Spain, S.L., se ha realizado de conformidad con los requisitos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Essity Spain, S.L. tiene el objetivo de informar sobre 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 relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en el año 2020 por el Grupo Essity.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta al informe.

Adicionalmente, también se adjunta como Anexo 1 el “Índice de contenidos requeridos por 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”.

Todos los datos incluidos en este informe reflejan la totalidad de los centros de trabajo de Essity Spain, S.L. a excepción de los datos de producción que hacen referencia exclusivamente a la planta productiva de Puigpelat, única planta productiva de Essity Spain S.L. A efectos comparativos, en el ejercicio 2020 se incluyen los datos de la sociedad absorbida BSN Medical, S.L.

Nuestros puntos fuertes

Creación de valor a largo plazo mediante un crecimiento rentable

- Mejoramos del bienestar mediante soluciones de higiene y salud
- Tendencias favorables del sector
- Aumento de los beneficios para los consumidores y los clientes mediante innovaciones
- Sólida posición en el mercado y sólidas marcas
- Transformación digital y crecimiento en comercio electrónico
- Expansión en mercados emergentes
- Focalización en la mejora de la eficiencia y el ahorro de costes
- Contribución a una sociedad sostenible y circular
- Organización de alto rendimiento con una cultura corporativa ganadora



Essity Global

2020 en cifras

Ventas en aproximadamente

150 países

Empleados, aprox.

46.000

Capitalización bursátil,
31 de diciembre, 2020

186.000 millones SEK

Ventas netas

12.752 millones SEK

Essity en Iberia

Cifras Clave de Essity Spain, S.L.

Fundación

1976

Trabajadores

702*

Ventas Netas 2020
(en millones de euros)

532

Ventas Netas 2019
(en millones de euros)

557

Essity está presente en España desde 1976 y cuenta en la actualidad con aproximadamente 1.200 empleados distribuidos en diversas plantas y oficinas.

Essity en Iberia (España y Portugal) fabrica y distribuye productos de papel tisú, tales como papel higiénico, rollos de cocina, servilletas y pañuelos de papel, para consumidores particulares (bajo su marca Colhogar y bajo marcas de los principales supermercados de España) y para clientes industriales e institucionales fuera del hogar bajo la marca Tork. Además, el Grupo en Iberia refuerza su posicionamiento en el área de salud con marcas como Leukoplast, JOBST, Cutimed y Actimove especializadas en la curación de heridas, tratamiento de fracturas, fisioterapia y compresión,

También comercializa productos de cuidado personal bajo marcas propias, tales como TENA, líder en el sector de la incontinencia en España desde hace más de 25 años y de venta en tiendas y farmacias, o Demak'Up, marca líder en discos de algodón para uso cosmético.

El mercado de Iberia, que integra España y Portugal, es uno de los mercados clave de Essity y representa el 4% de las ventas del Grupo. Essity cuenta con la presencia de varias empresas en el mercado de Iberia: Essity Spain, S.L., Essity Operations Allo, S.L., Essity Canary Islands, S.L. y Essity Portugal, Lda.

*Hay 7 empleados que no se incluyen en la información relativa al personal por no tener responsabilidades en Essity Spain, S.L.

Organización de Essity Iberia

Country Manager
Iberia
**José Ramón
Iracheta**

Operations
Manager
**Miriam
Guasch**

Director Comercial
Consumer Goods
**Albert
Segura**

Directora
Comercial Health
and Medical
Solutions
Elena Galbis

WSS Manager
Iberia
**David
Cartanyà**

Director Comercial
Professional
Hygiene
**Aitor
Perfecto**

Finance Manager
**Montserrat
Malet**

Director RRHH
**Serafín
Borreguero**

Communications
Manager
**Patricia
Anguera**



Essity Spain, S.L.

Valls

En Puigpelat (Tarragona) Essity cuenta con una fábrica integrada de producción de papel y converting, así como productos de cuidado personal (pañales para bebé).

Essity Spain, S.L., cuenta también con oficinas comerciales en Madrid y Sant Joan Despí (Barcelona).



2020 de un vistazo

Principales acontecimientos

Los avances en higiene y salud, innovación, comercio electrónico, digitalización y sostenibilidad refuerzan a Essity para el futuro.

Durante 2020, la pandemia de la COVID-19 tuvo un importante impacto en las personas y la economía mundial. Essity ha tenido tres prioridades: cuidar de las personas, contribuir a la sociedad y garantizar el éxito del negocio. La COVID-19, los confinamientos y las restricciones han afectado negativamente a las ventas de Essity a nivel global. Las vacunaciones han comenzado y las condiciones del mercado mejorarán de forma gradual. Como compañía, salimos reforzados de esta situación. Nuestra visión de aumento del bienestar mediante destacadas soluciones de higiene y salud es más importante que nunca.

Pandemia de COVID-19

Essity ha trabajado para mejorar un estándar mundial de higiene y salud mediante el mantenimiento de la producción, el suministro y la continua creación de ofertas para los clientes y los consumidores. Por ejemplo, invertimos en la producción de mascarillas faciales y aumentamos la capacidad de suministro de desinfectante de manos. Apoyamos el Fondo de Respuesta Solidaria a la COVID-19 de la OMS a nivel global, además de llevar a cabo múltiples iniciativas locales. Nuestras áreas de negocio sufrieron repercusiones tanto negativas como positivas. En el caso de los productos de higiene profesional y cuidado personal, los confinamientos y las restricciones condujeron a un descenso temporal de la demanda. La demanda de papel para gran consumo, sin embargo, se vio influida positivamente por el hecho de que los consumidores pasaran más tiempo en casa. La mayor concienciación sobre la importancia de la higiene y la salud es positiva para la compañía.

Ofertas innovadoras y adquisiciones tecnológicas médicas

2020 fue un año de grandes innovaciones para Essity. Utilizamos sensores y nuevas tecnologías para ofrecer soluciones digitales que simplifiquen y mejoren la vida diaria de los consumidores y los clientes. Durante este año, se lanzó TENA SmartCare, un sensor reutilizable que puede conectarse fácilmente al exterior de un producto TENA y notifica al cuidador o a un familiar, a través de una aplicación, cuando hay que cambiar el producto. La COVID-19 ha incrementado las exigencias en materia de higiene y salud y nosotros hemos reforzado nuestra oferta para ayudar a las personas a gestionar las nuevas dificultades de la vida cotidiana. Por ejemplo, hemos ampliado nuestra oferta para incluir mascarillas faciales y aumentado la capacidad de suministro de desinfectante de manos.

Las adquisiciones son una manera de ampliar nuestra oferta. Mediante la adquisición de la empresa de soluciones médicas ABIGO Medical AB, Essity posee la exclusiva tecnología Sorbact® para el cuidado avanzado de heridas. También hemos adquirido Novioscan, que está desarrollando un sensor de ultrasonidos para la vejiga, y que, a través de una aplicación, notifica discretamente al usuario que es momento de ir al baño.



“Nuestros empleados demostraron un compromiso y una capacidad increíbles para adaptarse con rapidez y contribuir a mejorar el estándar global de higiene y salud y posicionar a Essity para un futuro crecimiento.”

Magnus Groth, CEO de Essity

Digitalización y eficiencia

Hemos invertido en digitalización en todas las áreas del negocio durante varios años. Desde el aumento de la automatización y la robotización de la producción, la logística y la administración hasta las ofertas digitales y una sólida plataforma para el comercio exterior. Estas inversiones fueron claves para generar el alto grado de fiabilidad del suministro de la compañía durante la pandemia. Ya habíamos implantado la infraestructura para hacer un cambio rápido hacia un mundo más digital. Ahora estamos aumentando nuestras iniciativas digitales e invirtiendo en una nueva plataforma digital. Se espera que esta inversión aumente nuestras ventas mediante una mejor experiencia en forma de flexibilidad, velocidad y accesibilidad. Esto también permite mejorar aún más la eficiencia del abastecimiento, la producción, la logística y la distribución, lo que esperamos que conduzca a un ahorro de los costes y una menor necesidad de capital circulante. Esta iniciativa va de la mano de una nueva hoja de ruta con el objetivo de optimizar y agilizar las 60 instalaciones que Essity posee para alcanzar un nivel de rentabilidad, calidad y servicio de primera clase.

Transición climática

En nuestros intentos de reducir el impacto climático, Essity se esfuerza por aumentar la proporción de materiales reciclados y renovables mediante un mayor reciclaje de los productos y el lanzamiento de más productos reutilizables. La etiqueta «Pure Natural», se comercializó un papel higiénico, pañuelos y faciales con una calidad extrasuave, a partir de fibra certificada sin blanquear. El envase de plástico es reciclable y el 30 % está fabricado a partir de plástico reciclado.

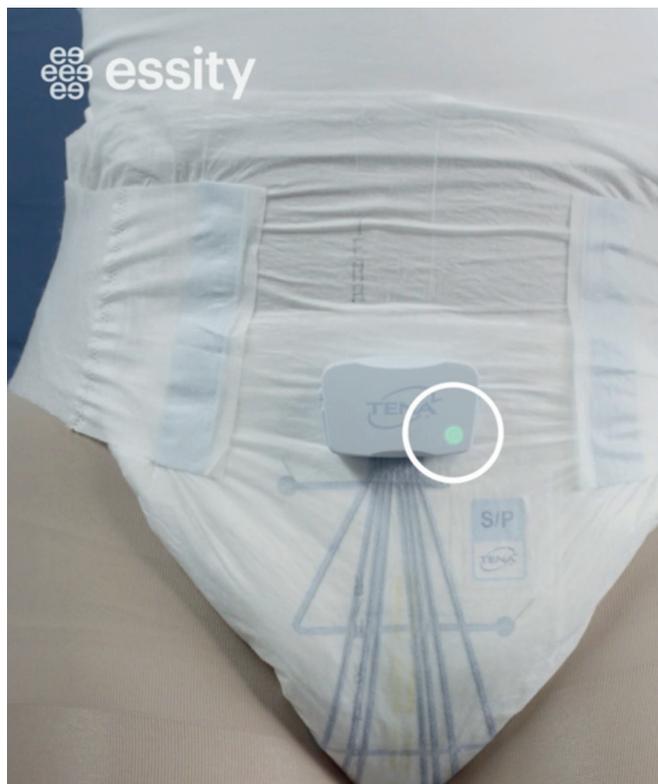
Trabajamos para lograr una cadena de valor sostenible y de primera clase a partir de tres pilares: reducir el consumo de combustibles fósiles y de electricidad, mejorar el diseño de los productos y optimizar la utilización de los recursos. Nuestros objetivos de reducción de las emisiones de carbono han sido aprobados por la iniciativa Science Based Targets y, entre 2016 y 2020, redujimos nuestras emisiones de carbono de alcance 1 y 2 en un 11 % a nivel global. En 2021 iniciaremos la producción de papel a partir de paja de trigo en nuestra planta de Mannheim (Alemania). Este es un buen ejemplo de una producción innovadora que genera un impacto climático significativamente menor al mismo tiempo que mantiene la calidad.

Essity trabaja activamente para identificar y minimizar los riesgos relacionados con el clima.

Premios a la sostenibilidad y ODS de las Naciones Unidas

En 2020 se incluyó a Essity en el Índice europeo de sostenibilidad Dow Jones, uno de los índices de sostenibilidad más prestigiosos del mundo, en la categoría de productos domésticos, y se aseguró un puesto en la prestigiosa «Lista A» de CDP por la actuación de la compañía en la lucha contra la deforestación y la obtención de materias primas más sostenibles. Corporate Knights ha reconocido además a Essity como una de las 100 compañías más sostenibles del mundo.

Además, la compañía fue uno de los socios convocados al Diálogo Global anual de la Fundación de las Naciones Unidas, en el que debatimos con nuestros clientes cómo contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



Diversidad y cooperación: nuestro punto fuerte

En 2020 nuestros empleados demostraron un compromiso y una capacidad increíbles para adaptarse con rapidez para contribuir a aumentar el estándar global de higiene y salud y colocar a Essity en una buena posición para un futuro crecimiento. Mediante la aplicación de medidas rápidas y concretas y la delegación de responsabilidades, encontramos rápidamente una manera de proteger la salud de nuestros empleados y mantener al mismo tiempo la producción.

“Estoy orgulloso de la cultura de Essity, en la que cada persona es importante, al igual que la cooperación entre nosotros. Valoramos la diversidad y la inclusión y trabajamos para aumentarlas. Somos más fuertes cuando somos diferentes y contribuimos con nuestros conocimientos, formación y experiencia.”

Magnus Groth, CEO de Essity

Prioridades de 2021

Las vacunaciones han comenzado y las condiciones del mercado mejorarán de forma gradual. Seguiremos liderando el área de la sostenibilidad y contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Juntos, mejoramos la vida de las personas y el medioambiente y creamos valor para nuestros accionistas, clientes, consumidores, sociedad y empleados.

Estrategia

para un crecimiento rentable y la creación de valor a largo plazo

Visión

Dedicados a la mejora del bienestar mediante soluciones destacadas de higiene y salud

Misión

Desarrollar, producir, comercializar y vender de forma sostenible productos y servicios de valor añadido en el ámbito de la higiene y la salud

Objetivos

Generar valor mediante un crecimiento rentable

Ayudar a que cada día más gente pueda tener una vida más plena

Contribuir a una sociedad sostenible y circular

Ayudar a nuestros empleados a desarrollar todo su potencial como parte de un equipo ganador

Estrategias

Tomar la iniciativa en todos los mercados y canales

Digitalizar

Ganar con los clientes y consumidores

Innovar en marcas líderes

Generar eficiencia

Recursos

- Capital financiero
- Capital humano
- Capital intelectual
- Capital manufacturado
- Capital de relaciones
- Capital natural

Datos de clientes y consumidores

Personas e innovaciones naturales

Abastecimiento
Producción
Logística
Distribución
para una cadena sostenible

Marketing y ventas

Soluciones destacadas en higiene y salud

Creación de valor

para los accionistas
Clientes
Consumidores
Sociedad
Empleados

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Essity, compañía líder mundial en higiene y salud, tiene un importante papel en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Essity trabaja para superar los desafíos globales junto con los clientes, los consumidores, los proveedores, otros socios y los representantes de la comunidad. De forma paralela, los objetivos globales crean oportunidades de negocio favorables para Essity. En 2020, Essity continuó su compromiso de derribar barreras para el bienestar participando como socio convocado en el Diálogo Global anual de la Fundación de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Hemos decidido centrarnos específicamente en los objetivos 3, 5, 6, 12, 13 y 15, a los que podemos contribuir mediante nuestras operaciones, nuestros conocimientos y nuestra experiencia. A continuación, describimos nuestro trabajo en 2020.

Objetivo 3: Salud y bienestar

Tenemos una doble responsabilidad: la económica-empresarial que conlleva nuestra actividad, siendo transparentes con la fabricación de nuestros productos, la seguridad de nuestros empleados y los estándares de excelencia para con nuestros socios y proveedores y la responsabilidad social en las comunidades en las que operamos.

Essity ha contribuido al objetivo 3, por ejemplo, con su intenso trabajo para lograr unos mejores estándares globales de higiene y salud. Durante la pandemia de COVID-19 garantizamos la producción y el suministro de nuestros productos y seguir desarrollando nuestras ofertas. Por ejemplo, invertimos a nivel global en la producción de mascarillas faciales y aumentamos la capacidad de suministro de desinfectante de manos. A través de la iniciativa Essentials articulamos un diálogo para aumentar la concienciación sobre la importancia de la higiene y la salud, y su vínculo con el bienestar. En España, hemos elaborado el informe sobre higiene pública, "La higiene en la nueva normalidad" con el objetivo de poner de relieve el impacto de la COVID-19 en la percepción y hábitos de higiene de los españoles y hemos creado 'Los Manosucias', una campaña enfocada a conseguir una mayor concienciación y educación pública sobre la importancia del lavado de manos dirigida a niños y niñas. Además de información y materiales accesibles para familias y educadores de manera gratuita, en colaboración con Cruz Roja se han organizado talleres de higiene de manos con menores en situación vulnerable y se han repartido neceseres con productos básicos de higiene.

Objetivo 5: Igualdad de género

La responsabilidad también se traslada a nuestra forma de relacionarnos con la comunidad y contribuir a que se rompan tabúes, eliminen estigmas y mejore el bienestar. Un ejemplo en España son las acciones de la marca TENA. En 2021, a raíz del acuerdo de Essity con la Fundación Mujeres para contribuir a la igualdad laboral, la marca ha desarrollado una campaña con el objetivo de sensibilizar y de ayudar a las mujeres de más de 40 años a encontrar un empleo.

Objetivo 6: Agua limpia y saneamiento

Trabajamos para realizar un consumo de agua eficiente durante todo el ciclo de vida de nuestros productos y para mejorar el tratamiento del agua y la calidad de las aguas residuales que salen de nuestras instalaciones. Como parte de nuestro trabajo para contribuir a un buen saneamiento para todos, en 2020 nos convertimos en un socio estratégico en la «Alianza Global para el Lavado de Manos» y junto con la OMS y UNICEF trabajamos en la iniciativa «Higiene de manos para todos», que pretende garantizar el acceso a los productos y servicios para la higiene de manos, especialmente en zonas y países vulnerables.

Objetivo 12: Consumo y producción responsables

Junto con nuestros clientes, consumidores, proveedores y otros socios comerciales, trabajamos para conseguir una sociedad sostenible y circular. En 2020 el 64 % de nuestras innovaciones se tradujeron en mejoras sociales o medioambientales. Gracias a nuestros programas MSAVE y ESAVE hemos reducido el consumo de materiales y energía en nuestra producción.

Objetivo 13: Acción por el clima

Afrontamos los retos del cambio climático mediante las inversiones en innovación y la cooperación con terceros para reducir el consumo de recursos y el impacto ambiental. Essity investiga e invierte en varias ideas revolucionarias en tecnología sostenible en nuestros procesos de fabricación con el objetivo de reducir la huella ambiental de la compañía y establecer unas nuevas normas para el sector. En 2020, Essity prepara el arranque de la producción en 2021 de un papel basado en fibras alternativas procedentes de derivados de origen vegetal agrícola. Esto proporcionará a Essity una fuente adicional de materia prima y un método de producción que exige un menor uso de agua y energía y menos productos químicos. Nuestros objetivos de reducción de las emisiones de carbono han sido aprobados por la iniciativa Science-based Target

Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres

Como comprador mundial de fibra virgen exigimos a nuestros proveedores que sigan y cumplan los principios de biodiversidad y conservación forestal. Priorizamos el uso del Consejo de Manejo Forestal (Forest Stewardship Council, FSC®) como sistema de certificación y animamos a todos los proveedores a obtener dicha certificación. Essity colabora con varias partes interesadas para fomentar las operaciones forestales sostenibles, incluida la protección de los valores de conservación, y contribuye a una sociedad más circular. Essity está incluida en la prestigiosa «Lista A» de CDP por nuestro importante y cuantificable trabajo por contrarrestar la deforestación en la cadena de suministro y por nuestro abastecimiento a partir de materias primas sostenibles.

Áreas de negocio

Cuidado personal

La oferta de Essity en España incluye productos para la incontinencia, soluciones médicas, cuidado del bebé e higiene femenina. Los productos se venden bajo marcas como TENA, JOBST, Leukoplast y marcas de distribución (retail Brand). En cuanto a los productos para la incontinencia, comercializados bajo la marca líder mundial TENA, la compañía ofrece una amplia gama de productos para la incontinencia que también incluye productos para el cuidado de la piel, toallitas húmedas y soluciones digitales que incluyen la tecnología de sensores. En el ámbito del cuidado del bebé, Essity ofrece pañales para bebés y pañales tipo braguita. Para la higiene femenina, Essity ofrece una amplia cartera de productos como compresas, protegeslips y toallitas íntimas. En el campo de las soluciones médicas, Essity ofrece productos y servicios especializados en el cuidado de heridas, la terapia de compresión y la ortopedia. Los canales de distribución son el comercio minorista, las farmacias, las tiendas de productos sanitarios, los hospitales, los distribuidores y las instituciones sanitarias y las ventas en línea.

Marcas



Con el lanzamiento de TENA Silhouette Noir, TENA es la primera marca del mundo en ofrecer una gama de protegeslips, compresas y ropa interior absorbente de un solo uso de color negro e increíblemente discreta.

Essity es un actor mundial destacado en el cuidado personal

Papel para el gran consumo

La oferta de Essity en España incluye papel higiénico, papel de cocina, pañuelos, toallitas faciales, toallitas húmedas y servilletas. Essity comercializa estos productos bajo la marca Colhogar, además de producir para las principales cadenas de supermercados de España. Los canales de distribución son las tiendas minoristas y las ventas en línea.

Essity es el segundo mayor proveedor mundial de papel para gran consumo

Marcas



Con el lanzamiento de Colhogar «Pure Natural», Essity ofrece un papel higiénico con una calidad extrasuave y sin alérgenos¹, tintes ni fragancias añadidas. Este papel está fabricado en fibra certificada, de la que el 30 % es cruda. El envase de plástico es reciclable y el 30 % está fabricado a partir de plástico reciclado.

Higiene profesional

La oferta de Essity en España comprende soluciones de higiene completas, como papel higiénico, toallas de mano de papel, servilletas, jabón de manos, crema de manos, desinfectantes de manos, dispensadores, productos de limpieza y secado, así como servicio y mantenimiento. Essity también ofrece soluciones digitales como la tecnología de sensores basado en el Internet de las cosas que permite realizar una limpieza basada en datos. Los clientes son empresas y edificios de oficinas, universidades, centros de salud, industrias, restaurantes, hoteles, estadios y otros edificios públicos. Los canales de distribución son los distribuidores y las ventas en línea. Essity es el mayor proveedor mundial de productos y servicios del mercado de la higiene profesional con la marca global líder Tork. Somos el líder del mercado en Europa con una cuota de mercado que representa más del doble de la cuota del segundo mayor fabricante.

Essity es el principal actor mundial en higiene profesional

Marcas



Essity y nuestra marca Tork han trabajado durante años para concienciar de la importancia de una correcta higiene mediante el uso de productos como las toallas de papel, el jabón y el desinfectante de manos. Durante la pandemia de la COVID-19, Essity ha trabajado para garantizar un mejor estándar de higiene y salud al mantener la producción y el suministro. Además aumentamos la capacidad de suministro de desinfectante de manos y lanzamos nuevos productos desinfectantes para satisfacer el aumento de la demanda.

Riesgos y gestión de riesgos

Essity es un grupo internacional que vende en aproximadamente 150 países y fabrica en unas 90 plantas de producción en unos 30 países. Esta estructura geográfica significa que las operaciones se llevan a cabo en países y en mercados con diferentes culturas y diversos grados de madurez. Essity está expuesta a varios riesgos financieros, operativos y estratégicos, que podrían tener un impacto negativo sobre las operaciones del Grupo. En consonancia, es de vital importancia que la compañía tenga un proceso eficaz y sistemático para identificar, gestionar y mitigar los efectos de estos riesgos.

Procesos para la gestión de riesgos

La responsabilidad de la gestión de riesgos se corresponde con el sistema de delegación que tiene el Grupo Essity, desde los Consejos de Administración al presidente y del presidente a los presidentes de las Unidades de Negocios. El esquema de delegación implica que los riesgos son principalmente gestionados por las unidades de negocios de Essity a nivel local, pero con coordinación y seguimiento central.

La identificación y la gestión de los riesgos son una parte fundamental del proceso estratégico anual, en la que se analizan los riesgos según su repercusión en las oportunidades de Essity para lograr los objetivos fijados. Los riesgos identificados se evalúan según la probabilidad de que se hagan realidad y el posible impacto que cada riesgo podría tener en el Grupo. Este proceso también incluye determinar quién es responsable de la gestión de riesgos y las medidas de cómo se mitigarán y se seguirán estos. La responsabilidad y el seguimiento de la mayoría de los riesgos están centralizados a nivel global.

- 1 Identificación y análisis
- 2 Acción para la gestión de riesgos
- 3 Supervisión

La gestión del riesgo financiero de Essity está centralizada. El banco interno de Essity gestiona los riesgos financieros y energéticos del Grupo. Los riesgos financieros se gestionan de acuerdo con la política financiera del Grupo, que adopta el Consejo de Administración de Essity. Junto con la política de riesgos de Essity, la política financiera constituye un marco para la gestión del riesgo financiero. Los riesgos se compilan y se supervisan constantemente. El departamento de seguros y gestión de riesgos del Grupo gestiona la responsabilidad de los riesgos operativos asegurables. Los riesgos relacionados con la ética, los derechos humanos y otros riesgos de sostenibilidad, así como la seguridad de la información, se agrupan y supervisan con regularidad a nivel del Grupo.

Essity cuenta con una unidad de auditoría interna corporativa, que se asegura de que Essity cumpla las políticas adoptadas.

Según el conocimiento actual, se considera que los principales factores que corren el riesgo de tener un impacto materialmente negativo en las operaciones son los siguientes:

Tendencia del PIB y condiciones económicas

Riesgo

La demanda de productos de Essity se ve afectada por las fluctuaciones macroeconómicas generales y los cambios resultantes en el poder de compra y los patrones de consumo de los clientes. Por ejemplo, una situación presupuestaria más complicada en el sector público o entre los clientes de los negocios influye en las ventas del sector sanitario y entre negocios, respectivamente. Las ventas al sector minorista, que representan el grueso de las ventas de productos de higiene, también pueden verse afectadas por la reducción del poder de compra entre los consumidores.

Acción

Essity trabaja continuamente para gestionar el efecto de fluctuaciones cíclicas que surgen, por ejemplo, a través de medidas para reducir costos, aumentar eficiencia y para crear un mayor valor para el cliente a través de innovaciones de productos. La esencia también funciona sobre diferenciación para avanzar hacia áreas de productos que son menos sensibles a las fluctuaciones económicas.

Impacto ambiental y cambio climático

Riesgo

Las operaciones de Essity y los productos empleados en el proceso de fabricación repercuten en el aire, el agua y la tierra. Essity está sometido a amplias normativas ambientales en todos los países en los que opera. Unos requisitos ambientales más estrictos, la rehabilitación del entorno en relación con los cierres de plantas o las infracciones de permisos pueden generar costes más elevados para el Grupo. Se ha incrementado la importancia de los riesgos relacionados con el cambio climático y las implicaciones económicas de dicho cambio, por ejemplo, el aumento de los costes de producción y las necesidades de inversión.

Acción

El marco estratégico y la política de sostenibilidad del Grupo Essity establecen pautas para las medidas en el área medioambiental que aplican a todos los países. El impacto medioambiental y el impacto del cambio climático forman parte del proceso de desarrollo de la estrategia anual, que incluye la identificación, evaluación y las acciones necesarias para gestionar este tipo de riesgos. Los riesgos se administran, por ejemplo, a través del trabajo preventivo en forma de sistemas de gestión medioambiental certificados, inspecciones de riesgos medioambientales en adquisiciones y proyectos de remediación medioambientales relacionados con el cierre de plantas. El uso de energía, agua, transporte, residuos de producción y materias primas se controla mediante el Sistema de Gestión de Recursos (RMS) de la empresa. Los datos se utilizan para el control interno y el seguimiento de los objetivos establecidos. Essity también trabaja para reducir el volumen de residuos de producción.

El Grupo ha adoptado los Science-Based Targets aprobados por SBTi para reducir el impacto climático de la compañía y para respaldar el Acuerdo de París 2015. A través de un gobierno claro y la responsabilidad de objetivos climáticos dentro del equipo de gestión, el impacto climático también es una parte clara de la estrategia de los negocios y de la planificación financiera de la empresa. Essity trabaja para reducir las emisiones de carbono, por ejemplo, haciendo inversiones en energías renovables y programas de ahorro de energía. Además, la empresa tiene objetivos relacionados con el embalaje, en el marco de la colaboración con la Fundación Ellen MacArthur. Los objetivos pretenden aumentar la proporción de materiales renovables o reciclados en el packaging.

Riesgo para la salud mundial

Riesgo

Los grandes brotes de enfermedad conllevan riesgos para las operaciones de Essity, en particular en términos de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados y su capacidad de llevar a cabo su trabajo. Las decisiones políticas para limitar la propagación de la enfermedad, como los confinamientos, las medidas más estrictas de seguridad en las fronteras u otras restricciones también pueden causar perturbaciones en las instalaciones de producción, en la cadena de suministro o en la capacidad de un tercero de cumplir sus obligaciones para con Essity. Los brotes epidémicos más generalizados también pueden traducirse en una caída temporal de la demanda de algunos de nuestros productos, en cambios en la actitud y las preferencias de los consumidores y en cambios en las condiciones económicas en los países en los que operamos.

Los brotes epidémicos y los riesgos sanitarios mundiales pueden conllevar además un aumento de los costes sanitarios. Esto, a su vez, puede traducirse en la imposición de limitaciones en la prescripción subvencionada de los productos de Essity en el ámbito de productos para la incontinencia y soluciones médicas y en un cambio acelerado hacia la autogestión de la salud y la autofinanciación de estos productos

Acción

La máxima prioridad durante los brotes generalizados de una enfermedad, como la pandemia actual, es actuar para proteger la salud de los empleados. La empresa implanta una serie de medidas para adaptar las operaciones locales y reducir el riesgo de infección. Estas podrían ser el teletrabajo cuando sea posible, la divulgación de información sobre la gestión del riesgo de infección, los equipos de protección, los nuevos procedimientos para llevar a cabo el trabajo, la limitación de acceso a plantas y oficinas, las restricciones en los viajes de negocio, los cambios en las formas de contacto con los clientes, etc.

Cuando es necesario debido a los brotes de enfermedades, la compañía también adapta sus soluciones para el abastecimiento de materias primas y el almacenamiento, así como las soluciones de transporte de las materias primas y los productos acabados.

Cambios en las características demográficas, la actitud y las preferencias del consumidor

Riesgo

El cambio de las características demográficas y el modo de vida modifica la demanda de consumidores y clientes. Existe el riesgo de que disminuya la demanda de nuestros productos si no satisfacemos de forma aceptable las necesidades de los consumidores y los clientes y adaptamos en consonancia nuestros programas de innovación, la cartera de productos, los canales de venta, las actividades de creación de marca y la comunicación.

La población mundial está creciendo, lo que implica que la estructura de edad de muchos países se está desplazando hacia una mayor proporción de población en la categoría de 65 años o más. Al mismo tiempo, las generaciones más jóvenes de consumidores tienen unas preferencias y actitudes que repercuten en lo que compran y en cómo lo hacen; por ejemplo, en forma de exigencias más estrictas de comodidad, transparencia, sostenibilidad y responsabilidad social. Esto ha aumentado la demanda de nuevos productos, servicios y soluciones, como servicios de suscripción, soluciones de reciclado y un mayor énfasis en la elección de materiales sostenibles.

Acción

Los datos sobre los clientes y los consumidores constituyen el centro de la innovadora actividad de Essity. Mediante el conocimiento de las necesidades y los problemas cotidianos de las personas, creamos una oferta que mejora la calidad de los usuarios. Analizamos constantemente los datos de los consumidores y clientes y escuchamos las opiniones de consumidores, clientes, expertos y formadores de opinión para mejorar nuestra oferta.

Decisiones políticas y medidas reglamentarias

Riesgo

Essity realiza operaciones en diferentes países. En algunos de ellos, las estructuras institucionales están más establecidas y desarrolladas, mientras que el sistema político, financiero, legal y regulador de otros pueden ser menos predecibles. En ambos casos, los cambios y las decisiones políticas, así como la legislación y los reglamentos, podrían tener un impacto negativo en las operaciones. En general, los requisitos reglamentarios impuesto en las operaciones, los productos y servicios de Essity se están intensificando.

Acción

El Grupo participa en diversas organizaciones de la industria, a nivel nacional e internacional, así como en otros tipos de asociaciones. El objetivo es poder anticiparse y contribuir activamente en el desarrollo de las áreas que son importantes para nuestras operaciones. Las cuestiones medioambientales y energéticas son de particular importancia. La economía circular, el uso de los recursos y, más específicamente, las cuestiones relacionadas con los desechos, los plásticos, los productos químicos y las emisiones al agua y al aire son ejemplos de otras áreas clave. El sector público es tanto un cliente importante como un stakeholder. Por lo tanto, la empresa está trabajando activamente en asuntos relacionados con la salud y la asistencia médica, así como la atención a las personas mayores.

Un ejemplo de esto es el desarrollo de sistema para la prescripción subvencionada de productos para la incontinencia en países en los que dichos beneficios no se ofrecían en el pasado. De manera similar, Essity supervisa las novedades en las normativas que cubren las soluciones médicas.

Competencia

Riesgo

Essity está sujeta a la notable competencia de otros productores de productos similares. Essity también está expuesta al riesgo de que otros productos y soluciones con la misma o similar función (sustitutos) puedan reemplazar a los productos de la gama de Essity. Existen sustitutos para prácticamente todos los productos de Essity. Esto puede afectar a productos como pañales de tela o trapos para la limpieza doméstica o industrial o a soluciones totalmente diferentes para satisfacer las necesidades de los consumidores. En los últimos años, la digitalización ha ampliado el panorama competitivo de Essity en materia de productos y soluciones digitales, nuevos modelos de negocio digital y nuevos actores, como start-ups y empresas tecnológicas que compiten con Essity en el ámbito de la higiene y la salud.

La competencia y la utilización de sustitutos presentan el riesgo de un efecto negativo en las ventas y el precio de los productos de Essity y pueden poner en peligro la posición de mercado de la compañía.

Acción

El enfoque de Essity en la percepción del cliente y el consumidor guía sus actividades de innovación, asegurando que los nuevos productos y servicios sean competitivos. La compañía desarrolla la oferta para satisfacer las necesidades de los clientes y consumidores con sus productos, pero también en la provisión de canales de venta. Las nuevas soluciones se desarrollan a través de las propias actividades de investigación y desarrollo de la empresa en cooperación con clientes, consumidores, proveedores o socios. A través de sus procesos de monitoreo del entorno empresarial, Essity hace un seguimiento de los nuevos actores y sustitutos en el mercado y su impacto en la empresa.

Dependencia de los principales clientes y canales de venta

Riesgo

El éxito de Essity es atribuible a su capacidad para ofrecer productos, servicios y marcas atractivos y a su capacidad para ponerlos a disposición de los clientes y consumidores. Los productos se venden a través de retailers, farmacias, ventas on-line o distribuidores. Las ventas del canal retail representan la mayor categoría de clientes. Si estas partes no logran vender, esto podría tener un impacto negativo en las ganancias de la compañía. En general, hay una tendencia de consolidación en varios de los canales de venta y mercados, particularmente en el retail, a través de fusiones y alianzas de compra, que podrían aumentar la dependencia de clientes grandes.

La digitalización también está cambiando la actitud, las preferencias y la demanda del consumidor y el cliente y llevando a un cambio gradual en los canales hacia un aumento de la cuota del comercio electrónico.

Acción

La estructura de clientes del Grupo Essity está relativamente dispersa, con clientes en muchas áreas diferentes de negocios. En 2019, los diez clientes más importantes del Grupo Essity, la mayoría de ellos retailers y distribuidores, representaron el 22,5% de las ventas netas. La situación de Essity Spain, S.L. es diversa, dado que los primeros diez clientes representan un porcentaje significativo de las ventas. La empresa trabaja en mantener relaciones sólidas y de largo plazo con los clientes en aquellos segmentos considerados estratégicos, y en establecer relaciones comerciales con nuevos clientes. Essity participa en la creciente tendencia a la digitalización y su impacto en los clientes, consumidores y canales, por ejemplo, a través de las ventas on-line. La empresa también otorga gran importancia en desarrollar procesos, productos e información para garantizar la satisfacción del cliente.

Instalaciones de producción

Riesgo

Essity has around 90 production facilities in some 30 countries. Fires, machinery breakdowns and other types of harmful incidents in plants could lead to considerable value destruction, and loss of production and income, which ultimately, could have a negative impact on Essity's market position.

Acción

Desde esta perspectiva, el objetivo de la gestión de riesgos de Essity es proteger de manera efectiva y eficiente a sus empleados, el medio ambiente, los activos de la empresa y el negocio. La empresa se esfuerza por crear y mantener un equilibrio entre las actividades de prevención de pérdidas y la cobertura de seguro.

El trabajo de prevención de pérdidas se lleva a cabo de acuerdo con las pautas establecidas que incluyen inspecciones repetidas por parte de ingenieros externos expertos en esta área. Otros elementos importantes de estas actividades de prevención son el mantenimiento de las plantas y la maquinaria de producción, la capacitación del personal y el buen orden. Essity invierte continuamente en actividades de prevención para reducir su riesgo de daños de varias maneras. Todas las instalaciones de propiedad total están aseguradas al valor de reposición y por la pérdida de ingresos. Essity Spain, S.L. tiene contratada dicha póliza con la propia compañía de seguros del Grupo Essity.

Prácticas comerciales poco éticas

Riesgo

El trabajo de prevención de pérdidas se lleva a cabo de acuerdo con las pautas establecidas que incluyen inspecciones repetidas por parte de ingenieros externos expertos en esta área. Otros elementos importantes de estas actividades de prevención son el mantenimiento de las plantas y la maquinaria de producción, la capacitación del personal y el buen orden. Essity invierte continuamente en actividades de prevención para reducir su riesgo de daños de varias maneras. Todas las instalaciones de propiedad total están aseguradas al valor de reposición y por la pérdida de ingresos. Essity Spain, S.L. tiene contratada dicha póliza con la propia compañía de seguros del Grupo Essity.

Acción

El Grupo Essity tiene un programa para el cumplimiento normativo, cuyo objetivo es minimizar el riesgo de que el grupo participe o esté asociado con prácticas comerciales ilegales, no éticas que supongan la violación de los derechos humanos. El programa se basa en un Código de Conducta adoptado por la Junta Directiva. El Código contiene políticas sobre cómo la compañía y sus empleados deben comportarse en el lugar de trabajo, en la comunidad y en el mercado. La capacitación de los empleados de Essity en relación con el Código de conducta se lleva a cabo continuamente. Dentro de ciertas áreas, la corrupción y las regulaciones de competencia, Essity tiene un programa en profundidad para la evaluación de riesgos y varios cursos de capacitación para empleados.

La implantación del programa de cumplimiento normativo se notifica continuamente al Consejo de Cumplimiento, que incluye partes del equipo de gestión de Essity y en el que la auditoría interna tiene la oportunidad de participar en el trabajo.

Empleados

Riesgo

Para cumplir con sus objetivos, Essity depende de poder reclutar, retener y desarrollar empleados calificados y motivados.

Acción

Essity garantiza el acceso a los empleados con las competencias pertinentes mediante la contratación estratégica del personal y la planificación de los relevos. Essity trabaja para crearse una reputación de empresa atractiva. Esto incluye la salud y la seguridad en el trabajo, unas formas de empleo competitivas y basadas en el mercado, planes de desarrollo personal y la posibilidad de aceptar nuevos desafíos en el Grupo. Es importante crear una cultura corporativa moderna y atractiva a la hora de contratar a los empleados. Essity también trabaja de forma activa para crear y mantener buenas relaciones con los sindicatos.

Riesgos legales

Riesgo

En cierta medida, los riesgos legales abarcan varios riesgos en diversas áreas. La modificación de la legislación, la infracción de leyes en las operaciones o los errores en cualquier contrato firmado por Essity son algunos ejemplos de riesgos legales que podrían tener implicaciones económicas negativas para la compañía. En algunos casos, también pueden tener como resultado procesos legales costosos y prolongados.

Acción

Essity controla constantemente los avances en diversas áreas y aborda cualquier riesgo legal que surja en colaboración con asesores externos. Con frecuencia, los problemas legales son nacionales, lo que significa que a menudo Essity contrata a expertos nacionales en diversos asuntos.

Proveedores

Riesgo

Essity depende de un gran número de proveedores. La pérdida o desaparición o repentina de proveedores clave podría generar costos e interrupciones en la producción de la empresa. Los proveedores también pueden causar problemas si no cumplen con la legislación y las pautas aplicables o si actúan de una manera no ética.

Acción

Essity tiene contratos de suministro de diferentes duraciones con un gran número de proveedores distintos. Estos acuerdos aseguran el suministro de los bienes estratégicos para la producción. El Grupo tiene varios proveedores que garantizan el suministro de los principales productos necesarios para la producción. En determinados proveedores previamente seleccionados, se produce una colaboración muy estrecha en el desarrollo de materiales y procesos. La compañía evalúa continuamente a los proveedores para garantizar el cumplimiento de los acuerdos celebrados. Se otorga especial importancia a los proveedores con operaciones en países e industrias consideradas expuestas a determinados riesgos. La evaluación de proveedores clave puede hacerse mediante un cuestionario, una visita in situ o una auditoría independiente.

Información y Sistemas de Información (IT)

Riesgo

Essity confía en los sistemas de IT para sus operaciones. Los fallos o interrupciones en los sistemas considerados críticos pueden suponer un riesgo pues tienen un impacto directo en la producción y otros procesos comerciales importantes. Los errores en los sistemas financieros pueden afectar el informe de resultados de la compañía.

Acción

Essity cuenta con un modelo de gestión para las TI que contiene gobernanza, unos procesos de TI estandarizados y una organización para la seguridad de la información. Esta última trabaja con evaluaciones constantes de los riesgos, medidas preventivas y con el uso de tecnologías de seguridad. Se han implantado procedimientos estandarizados para poner en marcha y modificar sistemas y servicios de TI, así como operaciones diarias.

Precio de la energía

Riesgo

El riesgo del precio de la energía es el riesgo de que el aumento de los precios de la energía podría afectar negativamente a las ganancias operativas de Essity. Essity se expone a movimientos en los precios de la electricidad y el gas natural, pero los precios de otros productos energéticos también repercuten directa e indirectamente en las ganancias operativas de Essity.

Acción

Essity gestiona de manera centralizada el riesgo del precio de la energía en relación con la electricidad y el gas natural. Según la Política de riesgos energéticos de Essity, estos riesgos relacionados con los precios pueden cubrirse durante un periodo de hasta 36 meses. Existen excepciones para los mercados regulados y no susceptibles de cobertura. Los precios de la energía se cubren mediante instrumentos financieros y la determinación de precios fijos en los contratos de suministro existentes.

Essity protege el suministro de electricidad y gas natural mediante contratos de suministro negociados de manera centralizada. La cartera de contratos de suministros y las coberturas financieras se ha ampliado de manera eficaz para reducir al mínimo los riesgos de Essity.

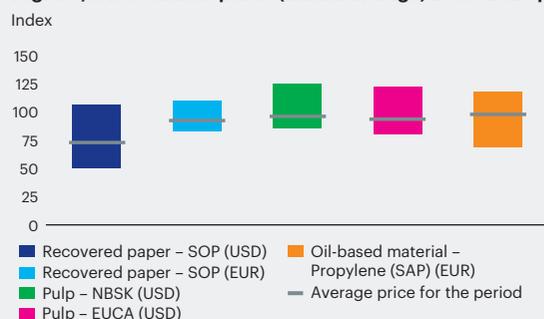
El gráfico muestra las coberturas de precios de Essity en relación con el consumo previsto de electricidad y gas natural durante los próximos tres años. El gráfico incluye las coberturas financieras y la protección efectuada a través de contratos de suministro.

Coste de materias primas y otros bienes necesarios para la producción

Riesgo

Los bienes necesarios para la producción (input goods) representan una parte considerable de los gastos operativos de Essity. El precio de mercado de dichos bienes fluctúa en el tiempo y puede influir, de manera positiva o negativa, en las ganancias a lo largo del tiempo. La tendencia de los precios de una selección de dichos bienes en los últimos diez años se presenta en el diagrama a continuación.

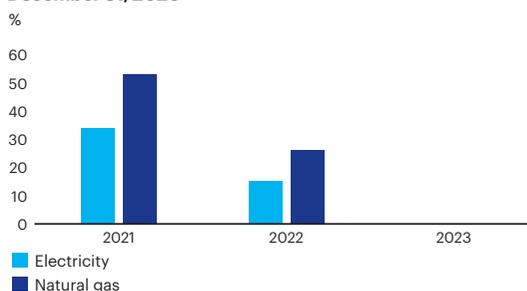
Highest/lowest market prices (annual average) 2010–2020 per input goods



Acción

La fibra es un elemento de coste significativo, principalmente en Consumer Tissue e Higiene Profesional. Essity is evaluating alternative types of fiber, such as wheat straw as a means of diversifying fiber sourcing in the future. El coste de los productos derivados del petróleo es impulsado por el precio del petróleo y representa un elemento de coste importante en los productos de la división de Cuidado Personal y para diversos materiales de embalaje. La tendencia del precio del petróleo también afecta los costes de transporte. El impacto de las fluctuaciones de los precios en los bienes necesarios para la producción, pueden retrasarse a través de acuerdos de compra con duraciones fijas. Las mejoras en la eficiencia de las operaciones de la empresa, el cambio en las especificaciones de los productos y los aumentos de precios son ejemplos de medidas para atenuar el efecto del aumento de los costes de dichos bienes.

Energy price hedges in relation to forecast consumption, December 31, 2020



Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

El cambio climático nos afecta. Essity a nivel global identifica los riesgos y las oportunidades que esto conlleva, por ejemplo, mediante el análisis de hipótesis. Esto ayuda a identificar, gestionar y minimizar los riesgos y así adoptar las medidas correctas y necesarias y también a calcular y reducir el impacto económico negativo. Essity también se esfuerza por identificar las oportunidades y desarrollar los puntos fuertes de la compañía en su trabajo de sostenibilidad para lograr ventajas competitivas.

Estrategia y gobernanza

La identificación y la evaluación de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima forman parte del proceso estratégico de Essity. Los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima se evalúan en cada unidad de negocio y en un grupo de expertos interno coordinado de manera centralizada que representa las principales competencias funcionales para los temas relacionados con el clima en Essity a nivel global.

Objetivos e indicadores clave de rendimiento (KPI)

Durante muchos años, Essity ha trabajado de manera sostenible en toda la cadena de valor: desde la compra responsable de materias primas, pasando por una producción más eficiente con una menor huella climática, hasta unas soluciones sostenibles a clientes y consumidores. El trabajo de sostenibilidad se ha desglosado en varios objetivos e KPI, puesto que Essity adopta el enfoque de que, si puede cuantificarse, puede hacerse. Los objetivos son ambiciosos y la compañía también seguirá creciendo. Esto plantea exigencias sobre la necesidad de realizar una transición a nuevos métodos de producción y modelos de negocio circulares, lo que plantea un desafío que, por otro lado, si se gestiona de forma correcta, también ofrece oportunidades

de negocio y ahorro de costes. La iniciativa Science Based Target aprobó en 2018 los objetivos de Essity de reducir las emisiones de carbono. En el caso de las emisiones de alcance 1 y 2, Essity ha prometido reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25 % y, en el caso de las de alcance 3, en un 18 % para 2030 en comparación con las de 2016.

Essity a nivel global ha designado a un comité de dirección para garantizar que se cumplen los objetivos sobre el clima. Este comité está dirigido por miembros del equipo de gestión ejecutiva de Essity y su tarea es preparar los planes para lograr los objetivos de alcance 1, 2 y 3.

Análisis de los riesgos climáticos

En 2020 se llevó a cabo un análisis de los riesgos relacionados con el clima según las recomendaciones del marco del TCFD. Este análisis utiliza dos escenarios climáticos diferentes. El cambio de la temperatura se estudió desde una perspectiva a largo plazo, hasta 2100. Se utilizó una perspectiva de 10 años, hasta 2030, con el fin de extraer conclusiones sobre el impacto en Essity a nivel global. El análisis se basó en la repercusión del cambio climático y el impacto de los cambios en la legislación.



Escenario 1: Calentamiento global de 2 °C

Descripción: El calentamiento global se limita a no más de 2 °C en 2100 gracias a la colaboración entre gobiernos, sectores industriales, compañías y personas que exigen una legislación más dura, innovaciones ecológicas y un aumento de la demanda de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente. Las emisiones de carbono se restringen de manera estricta y se amplía el impuesto al carbono, lo que fomenta los procesos con bajas emisiones de carbono y un mayor uso de materiales y productos circulares.

Riesgos

- Se necesita un aumento de los costes de inversión en innovación, producción y distribución debido a una legislación más estricta sobre los procesos de fabricación, fuentes de energía y uso de materiales.
- Aumento de los costes de los bienes vendidos debido al aumento del precio de las materias primas y la energía y a unos costes de distribución más elevados, así como mayores impuestos sobre el carbono y restricciones en las emisiones de carbono.
- Cambio en los patrones de consumo.

Oportunidades

- Ventajas competitivas gracias al trabajo sólido y a largo plazo de Essity para lograr un menor consumo de recursos, unos métodos de producción ecológica innovadores y unas emisiones de carbono inferiores.
- Cambio en los patrones de consumo en forma de aumento de la demanda de soluciones sostenibles con una menor huella climática, recompensando a las compañías con un perfil de sostenibilidad más sólido.
- El desarrollo de nuevos modelos de negocio y de soluciones ecológicas, y la inversión en ellos, atraen a más clientes y consumidores.
- Las soluciones de higiene y salud son una prioridad.

Acciones

- Las decisiones sobre las inversiones tienen en cuenta las repercusiones tanto económicas como ambientales. Se hacen inversiones en tecnología de vanguardia, lo que mejora la eficiencia de los procesos y reduce las emisiones de carbono. A través de «Industry 4.0» y el desarrollo de plantas inteligentes, Essity está logrando una producción más eficiente, unos plazos de entrega más cortos, una mayor calidad y un menor impacto medioambiental.

- Essity investiga e invierte en varias ideas revolucionarias en tecnología sostenible en sus procesos de fabricación con el objetivo de reducir la huella ambiental de la compañía y establecer unas nuevas normas para todo el sector.
- Essity da prioridad, si es posible, a los métodos de transporte de menores emisiones para el transporte a larga distancia. Essity presta gran atención y da prioridad a los tipos de vehículos que cumplen los requisitos de las últimas clases de emisiones y ambientales combinados con las alternativas más actualizadas, como los camiones de gas natural comprimido y los eléctricos. Además, Essity participa en varios proyectos y alianzas locales con clientes y proveedores para reducir de forma conjunta las emisiones de carbono del transporte.
- Los objetivos de reducción de las emisiones de carbono están autorizados por la iniciativa Objetivos basados en la ciencia. Para garantizar que cumple los objetivos climáticos, Essity ha designado a un comité directivo dirigido por miembros del equipo de gestión ejecutiva de Essity.
- Essity ofrece una comunicación clara sobre la importancia que tienen el trabajo de integración de la sostenibilidad en la compañía y los objetivos de sostenibilidad que se esfuerza en cumplir.
- Essity está desarrollando nuevas ofertas y modelos de negocio que contribuyan a conseguir una sociedad más sostenible y a reducir la huella ambiental, tanto de la compañía como de sus clientes y consumidores.
- Essity trabaja por aumentar el uso de material reciclado y renovable en sus envases y productos.
- Essity ofrece soluciones de higiene y salud destacadas para mejorar el bienestar de las personas en todo el mundo. Cuando las personas cubren las necesidades más básicas de alimentación y vivienda, la siguiente prioridad son la higiene y la salud. Aumento de la concienciación en todo el mundo de la importancia de la higiene y la salud.

Escenario 2: Calentamiento global de 4 °C

Descripción: Calentamiento global de 4 °C en 2100 debido a la incapacidad de reducir de manera eficaz las emisiones y otras repercusiones ambientales negativas. Los fenómenos meteorológicos extremos son cada vez más frecuentes. El nivel del mar sigue aumentando, continúan la desertización y la deforestación. Disminuye el acceso a recursos esenciales, como materias primas, energía, agua y alimentos, lo que se traduce en una mayor volatilidad e incertidumbre respecto a los precios y la seguridad alimentaria.

Riesgos

- Interrupción de la producción debido a los fenómenos meteorológicos extremos.
- Aumento de los costes de los seguros y los costes de la reconstrucción.
- Necesidad de un aumento de la inversión para salvaguardar la estabilidad de la producción y la cadena de suministro.
- Un coste significativamente mayor de los productos vendidos, puesto que la escasez de recursos causa un aumento de los precios de las materias primas, la energía, el agua y la distribución.
- La deforestación causa la escasez de fibra virgen de origen forestal.
- Niveles de vida más bajos y cambios en los hábitos de consumo.

Oportunidades

- Ventajas competitivas derivadas de una producción y abastecimiento fiables en regiones en riesgo.
- Las soluciones en materia de higiene y salud son una prioridad.

Acciones

- Essity cuenta con un plan de contingencias en los países de alto riesgo y trabaja constantemente para proteger la producción y la compra de insumos.
- Todas las instalaciones de producción de Essity a nivel global y los centros de distribución asociados (con independencia de su ubicación) están obligados a seguir las políticas de prevención de pérdidas de Essity, no solo por incendio, explosión o avería de maquinaria, sino también por riesgos relacionados con el clima. Además de los planes de contingencia, esto puede conllevar la aplicación de medidas tangibles, como el refuerzo de puertas y tejados contra el viento, válvulas de cierre para el gas en caso de terremoto o diversas personalizaciones para que el rápido ascenso del nivel de agua no afecte a una planta o un almacén. Essity también ha empleado a consultores externos para modelar la exposición de la compañía a las catástrofes naturales cuando sea posible y trabaja con actividades de prevención de pérdidas.
- Reducción del consumo de recursos, mejora de la eficiencia, cambio en las especificaciones de los productos y aumentos de precio.
- El objetivo de Essity de abastecerse de fibras vírgenes supone que todas las fibras vírgenes de origen forestal deban contar con la certificación FSC® O PEFC™, lo que significa que proceden de bosques gestionados de manera responsable que defienden los principios de biodiversidad y conservación forestal.

Gobernanza de la sostenibilidad

Para Essity es crucial contribuir a una sociedad sostenible y circular. Una sociedad sana es buena para Essity. Basándose en ámbitos muy definidos de responsabilidad y seguimiento, la compañía garantiza que cumple los objetivos de sostenibilidad fijados. Para combatir el aumento de problemas relacionados con la sostenibilidad, seguimos ampliando constantemente nuestras ambiciones en conversación con nuestras partes interesadas y expertos externos.

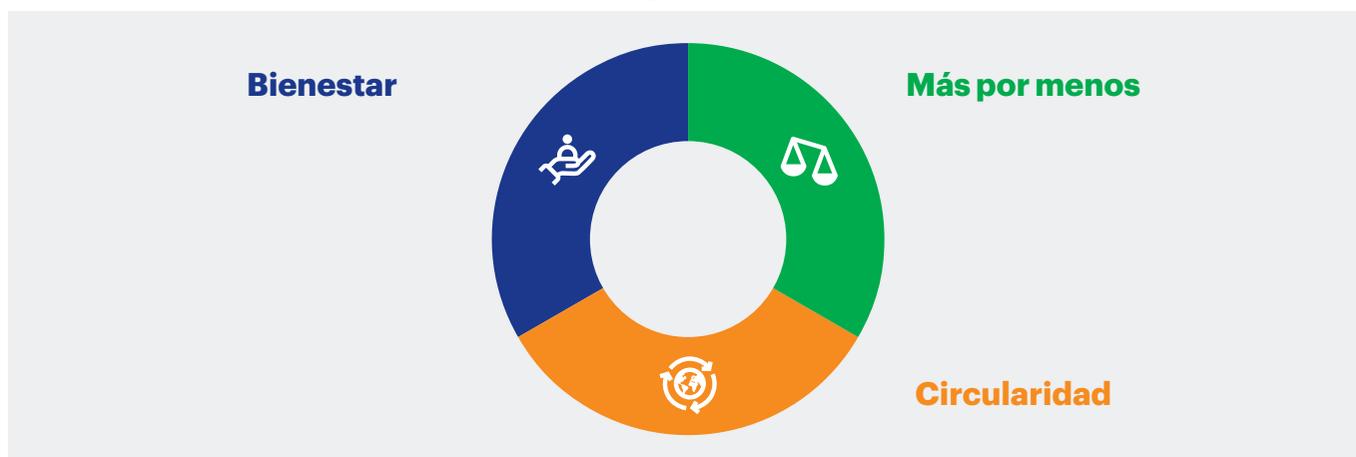
El objetivo global de Essity es lograr y mantener la creación de valor económico de la compañía con respecto a la creación de valor social y medioambiental. Queremos mejorar el bienestar de las personas ofreciendo mejores soluciones con un menor impacto sobre el medio ambiente. El Consejo ha establecido varios objetivos de sostenibilidad que se supervisan y notifican con una periodicidad anual. Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, se han implantado numerosas políticas y sistemas de gestión.

La gobernanza de la sostenibilidad de Essity pretende reafirmar los compromisos de la compañía con sus grupos de interés, como clientes, consumidores, empleados, accionistas, proveedores, acreedores, tomadores de decisiones y representantes de la comunidad. Los compromisos de la empresa se expresan en el marco estratégico, en los objetivos y en las estrategias. Mantenemos un diálogo activo y continuo con nuestras partes interesadas para garantizar que las prioridades y métodos de Essity son pertinentes con el paso del tiempo.

La sostenibilidad se ha incorporado a todas las operaciones de Essity, motivo por el que la gobernanza de la sostenibilidad forma parte integral de la gobernanza corporativa global del Grupo. En consecuencia, los asuntos relacionados con la sostenibilidad son parte integral de todas las reuniones celebradas por el consejo y el equipo de gestión ejecutiva de la compañía, y en varias unidades de negocio y unidades globales, así como en las funciones del Grupo. Diversos comités y redes en varias unidades de compañía aportan información y buscan conocimientos complementarios de fuentes externas, al tiempo que garantizan un enfoque homogéneo.

El trabajo de sostenibilidad de Essity se realiza desde tres plataformas: bienestar, más por menos y circularidad. Además, la gobernanza de la sostenibilidad incluye empleados y ética empresarial y derechos humanos.

Plataforma de sostenibilidad de Essity



Bienestar

Las soluciones de higiene y salud de Essity abarcan todas las fases de la vida y pueden utilizarlas personas y compañías. Nuestra contribución:

- Aumento del acceso a las soluciones de higiene y salud
- Oferta de productos seguros
- Adopción de un papel activo en la sociedad

Más por menos y circularidad

Pretendemos crear más valor con menos recursos y contribuir a una sociedad circular. Nuestra contribución:

- Reducción del impacto ambiental causado por los materiales
- De residuos a recursos
- Reducción del impacto climático
- Mejora del uso del agua

Empleados

El trabajo de sostenibilidad depende de nuestros empleados y nuestra cultura.

Ética empresarial y derechos humanos

La ética empresarial de Essity es crucial en áreas de nuestro trabajo como los derechos humanos.

Análisis de materialidad

El Grupo Essity realiza un análisis de materialidad entre sus partes interesadas cada dos años. Este análisis proporciona información sobre los temas que consideran que son importantes. Estos pasan a formar parte de la estrategia de la empresa.

La última encuesta se llevó a cabo en 2019 y el resultado mostró un aumento del interés en temas como el cambio climático y los residuos/la circularidad, así como los plásticos.

Estos encabezan la lista, junto con la innovación y la ética empresarial, que siguen siendo los temas que las partes interesadas consideran más importantes.

La selección de las áreas temáticas que se debían incluir en el análisis de materialidad se basó en las opiniones de los empleados de distintas partes de la empresa. De este modo, se garantizó que las áreas seleccionadas serían relevantes, independientemente de quién respondiera la encuesta. Varios marcos y documentos de políticas, como Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el código de conducta de Essity también sirvieron de base para seleccionar las áreas. La encuesta abordó 21 temas, todos los cuales son importantes para Essity. La mayoría no incluyeron cambios respecto a años anteriores para facilitar el análisis y la comparación a lo largo del tiempo. Algunos temas se reformularon para cubrir un área más amplia. Algunos otros son nuevos.

En la encuesta basada en la web del último año se obtuvieron aproximadamente 900 respuestas de clientes, consumidores,

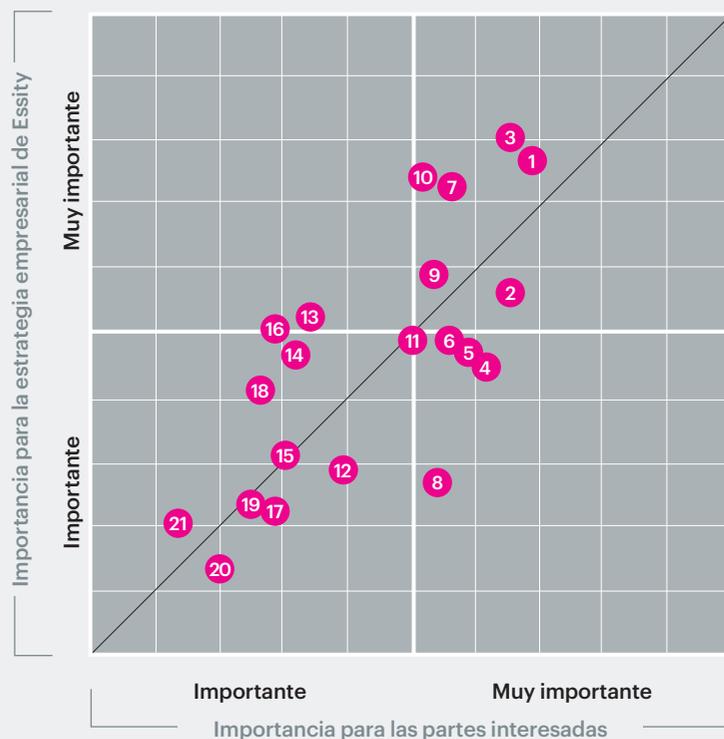
proveedores, inversores, analistas, representantes de medios de comunicación, representantes de la comunidad, tomadores de decisiones y empleados. Los encuestados pudieron seleccionar los diez temas que consideraban que eran más importantes para Essity. Los temas prioritarios para las partes interesadas se agruparon junto con las respuestas de los altos directivos de Essity, cuyas prioridades se corresponden con la estrategia comercial de la empresa.

Los resultados se presentan en el gráfico siguiente.

El eje X muestra las respuestas de todas las partes interesadas, salvo las de los altos directivos, cuyas respuestas se muestran en el eje Y. Las respuestas de los grupos de interés se ponderaron para proporcionar una visión precisa de los resultados. Los temas se numeran en función de su clasificación en la encuesta. También se incluye una referencia al apartado del informe anual y de sostenibilidad de este año en el que se puede encontrar más información.

En essity.com/sustainability se puede encontrar una lista completa de todos los temas de la encuesta.

Análisis de materialidad de Essity



Clasificación de los temas según las partes interesadas

- 1 Innovación
- 2 Cambio climático
- 3 Ética empresarial
- 4 Residuos/circularidad y plásticos
- 5 Transparencia
- 6 Productos seguros
- 7 Satisfacción de clientes y consumidores
- 8 Agua
- 9 Salud, bienestar e igualdad
- 10 Capital humano
- 11 Derechos humanos
- 12 Abastecimiento de
- 13 Marcas
- 14 Gobernanza corporativa
- 15 Cadena de suministro
- 16 Posiciones en el mercado
- 17 Gestión de riesgos
- 18 Digitalización
- 19 Distribución y accesibilidad
- 20 Impuestos
- 21 Ciberseguridad y seguridad de la información

La importancia del medioambiente

Essity, tanto en España como a nivel global, siempre ha estado atento a los problemas medioambientales y entiende la importancia de mejorar continuamente su rendimiento en esta área, como un factor competitivo.

Essity se esfuerza por reducir el consumo de recursos y por fomentar el reciclaje o compostaje eficiente de nuestros productos de higiene y salud. Como parte de las actividades de innovación, desarrollamos ofertas y modelos comerciales para contribuir a una sociedad sostenible y circular, la cual también crea nuevas oportunidades comerciales.

Para poder evaluar, controlar el desempeño ambiental, Essity Spain, S.L., dispone de indicadores ambientales que permiten realizar un control continuo de los diferentes aspectos.

Los indicadores ambientales son revisados por el Departamento de Medio Ambiente, con el fin de evaluar y controlar el Sistema de Gestión Ambiental, asegurar el cumplimiento de los valores límites marcados por la legislación vigente y detectar y/o anticiparse, mediante el análisis de éstos, a cualquier desviación. Así mismo, los datos provenientes de los citados indicadores ambientales son reportados trimestralmente a Central, donde son evaluados y auditados, lo cual implica que se debe evidenciar su trazabilidad para asegurar su veracidad y en caso de variaciones de los diferentes datos, aportar la consecuente justificación.



Por otra parte, los indicadores de ambientales de agua y energía, debido a que tienen una relación estrecha con el sistema de producción, son revisados y controlados diariamente en las reuniones diarias de operación.

Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa

Las operaciones de Essity Spain, S.L. y los productos utilizados en el proceso de fabricación, tienen un impacto en el aire, el agua y la tierra. La empresa está sujeta a amplias regulaciones y vela por la seguridad y salud de sus empleados, así como del entorno, aplicando las normativas que garanticen su protección y cumplimiento con la legislación vigente.

La actividad productiva de papel tisú de Essity Spain, S.L. requiere un consumo energético y de agua relevante, aun así, teniendo en cuentas las características del sector, no se considera de alto impacto.

En cuanto a emisiones atmosféricas, el principal combustible utilizado en el proceso productivo es el gas natural, por lo tanto, se

utiliza el combustible menos contaminante para el medioambiente. El resto de energía consumida es electricidad obtenida de la red.

Finalmente, por lo que se refiere a generación de residuos, la mayor parte son no peligrosos y han sido revalorizados interna o externamente un alto porcentaje los residuos generados.

Política ambiental

La política ambiental de Essity Spain, S.L., viene marcada por las directrices establecidas a nivel de Grupo y por lo estándares del Sistema de Gestión Integrado que tiene implementado, el cual

incluye el Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015) y el Sistema de Gestión Energético (ISO 50001:2018).

Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Essity Spain, S.L. sigue estrictamente los procedimientos de evaluación que están regidos por las distintas normativas sean locales, comunitarias, nacionales o supranacionales. Además, también tiene concedidas determinadas certificaciones de carácter medioambiental y de eficiencia energética. Tener nuestros procedimientos regidos por estas certificaciones contribuye al éxito de nuestros modelos de gestión y nuestra cultura de mejora continua.

CERTIFICACIONES FSC® o PEFC™

Los esquemas FSC® o PEFC™ promueven la gestión forestal sostenible y proporcionan sistemas de certificación acreditados para la Cadena de Custodia (CoC) de los productos forestales y sus derivados, hasta el consumidor final.

Las certificaciones de la CoC son una secuencia de información relacionada con la ruta seguida por los productos originados en los bosques hasta terminar en los consumidores.

Esta secuencia comprende diferentes fases como el procesamiento, la transformación, la producción, hasta la distribución, donde el siguiente paso de la cadena de suministro implica la transferencia del título de la propiedad. Además, dichas certificaciones representan el proceso de gestión de la información relativa a las categorías de productos forestales, lo que le permite a la organización producir declaraciones precisas y verificables sobre el contenido del material certificado. La CoC certifica que el sistema de gestión proporciona la garantía de "credibilidad" frente al consumidor, en relación con el hecho de que los productos vendidos y marcados por un código específico del certificado FSC® o PEFC™ provienen de bosques gestionados de forma sostenible, de fuentes controladas, materiales regenerados o de una combinación de estos. La verificación de la CoC es realizada por un organismo de certificación independiente (BM Trada).

El proceso requiere de:

- Un sistema de gestión de la cadena de custodia que contiene funciones y responsabilidades, procedimientos documentados e instrucciones de trabajo, compromiso con los valores del FSC® o PEFC™ y con la salud y seguridad y los derechos humanos;
- el control de materiales;
- un sistema para el control de declaraciones;

En la actualidad, Essity Spain, S.L. ha obtenido certificación para la compra, procesamiento, venta y distribución de productos higiénicos de papel certificados por FSC® y PEFC™.

AMBIENTALMENTE ADECUADO

Protegiendo y conservando los ecosistemas y los bosques con alto valor de conservación

SOCIALMENTE BENEFICIOSO

Respetando los derechos de los trabajadores de las comunidades y poblaciones indígenas

ECONÓMICAMENTE VIABLE

Construyendo mercados, añadiendo el mejor valor y crean un acceso equitativo a los beneficios



► ECOLABEL

La etiqueta ecológica ECOLABEL EU es un instrumento a nivel europeo voluntario y selectivo. ECOLABEL EU (Reglamento CE nº 66/2010) es la marca de calidad ecológica de la Unión Europea que premia, desde un punto de vista medioambiental, a los mejores productos y servicios, tanto por el bajo impacto medioambiental de la producción como por el ahorro de fuentes de energía durante ésta. Por lo tanto, las empresas con esta etiqueta se diferencian de sus competidores, dado que mantienen altos estándares de desempeño. De hecho, ECOLABEL certifica que el producto o servicio tiene un impacto ambiental reducido a lo largo de todo su ciclo de vida.

ECOLABEL es un certificado de excelencia, que se otorga como consecuencia del resultado positivo de los controles de cumplimiento de determinados criterios establecidos, tanto en el producto semiacabado como en el producto terminado. Los criterios ecológicos y de rendimiento se desarrollan de tal manera que permiten la obtención de la etiqueta ecológica de la UE solo a partir de aquellos productos que han alcanzado la excelencia ambiental. Los criterios se revisan y hacen más restrictivos, cuando surge la necesidad, para recompensar siempre la excelencia y fomentar la mejora continua de la calidad ambiental de los productos.

Actualmente, Essity Spain, S.L. ha obtenido la certificación Ecolabel por aproximadamente el 90% de las referencias fabricadas de Higiene Profesional (HP) en su planta de Puigpelat.

► ISO 14001: 2015

La implementación de un sistema de gestión ambiental permite mejorar el desempeño de las actividades relacionadas con la reducción del impacto ambiental derivado de la ejecución de las actividades, reducir y/o mantener bajo control los aspectos ambientales y los riesgos asociados con las actividades, mejorar la productividad, mejorar las relaciones con las autoridades, mejorar el desempeño económico (reducción de costes), una mayor prevención del daño medioambiental y contribuye positivamente en la imagen responsable de la empresa en el mercado.

Desde 2007, Essity Spain, S.L. ha obtenido el certificado ISO 14001 para la fabricación de papel para uso doméstico y sanitario y para la fabricación de pañales para bebés.

► ISO 50001: 2018

Desde 2015, Essity Spain, S.L. dispone de la certificación del Sistema de Gestión de Energía, según la norma internacional ISO 50001: 2018, para la fabricación de papel para uso doméstico y sanitario y para la fabricación de pañales para bebés.

Obtener y mantener la certificación del Sistema de Gestión de la Energía es un resultado muy importante, considerando el tamaño de la empresa y, en particular, el sector en que se ha obtenido.

La certificación ISO 50001:2018 permite a la compañía cumplir más rigurosamente con la legislación de referencia obligatoria representada por la Directiva Europea "Directiva 2012/27/UE – EED Energy Efficiency Directive (EED)" y transpuesta a nivel español mediante el Real Decreto 56/2016.

Durante el 2020 se adecuó la norma ISO 50001:2011 hacia la nueva versión ISO 50001:2018.



ISO 50001
ENERGY MANAGEMENT

Los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales

Essity Spain, S.L. destina todos los recursos necesarios para la prevención de riesgos ambientales. A través de su departamento de Quality and Environment y siempre con la colaboración, involucración y compromiso de otros departamentos de la factoría, se determinan todas aquellas situaciones que sean susceptibles de conllevar un riesgo para el medio ambiente y destinan los recursos necesarios para mitigar estos riesgos.

A modo de ejemplo, algunas de las acciones llevadas a cabo son:

- Formación de carácter medioambiental a todo el personal de la planta con el fin de formar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia del medio ambiente.

- Mejoras continuadas en la planta con el fin de mejorar nuestros resultados y prevenir accidentes de carácter medioambiental.

Se dedican anualmente recursos destinados a la protección del medioambiente y se dispone de la oportuna garantía financiera, acorde con la legislación vigente, la cual cubre los posibles impactos ambientales derivados de un accidente medioambiental.

Durante el presente ejercicio 2020, Essity Spain, S.L. ha incurrido en unos gastos medioambientales de carácter ordinario por importe de 3.444 miles de euros (2.751 miles de euros en el ejercicio 2019), destinados principalmente a la gestión de recuperación de residuos.

Los elementos del inmovilizado cuyo fin es la minimización del impacto ambiental y la protección y mejora del medio ambiente, a 31 de diciembre, son los siguientes:

| Naturaleza y destino | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------|--------|--------|
| Minimización impacto acústico | 1.739 | 1.453 | 1.268 |
| Reducción y mejora de la gestión de los residuos | 7.558 | 7.826 | 7.178 |
| Disminución consumo de agua y carga contaminante vertida | 2.693 | 2.693 | 2.693 |
| Minimización emisiones atmosféricas | 6.999 | 7.119 | 7.153 |
| Reducción consumo energético | 5.254 | 5.250 | 5.247 |
| TOTAL | 24.243 | 24.341 | 23.539 |

Los importes son en miles de euros y representan el valor de adquisición de dichos bienes.

La aplicación del principio de precaución

Essity Spain, S.L. aplica en todo momento el principio de precaución delante de situaciones que puedan comportar un riesgo para la salud o el medio ambiente.

Algunos ejemplos dónde podemos ver la aplicación de este principio son:

- **Tarjeta STOP:** tarjeta creada por Essity con el lema "Para, piensa y actúa". Se trata de un formulario de obligado cumplimiento en situaciones de trabajos extraordinarios, en el que los trabajadores tienen que evaluar cuales son los riesgos antes de ponerse a trabajar, y en caso de que los riesgos no sean asumibles no realizar la operación.

- **Gestión de vertidos:** durante las formaciones de medioambiente se explica a todos los trabajadores las normas de actuación y procedimiento en el caso de que se produzca un vertido susceptible de contaminar el suelo. Antes de realizar tareas de transporte de líquidos, los carretilleros deben examinar que los contenedores estén en perfectas condiciones para ser transportados. En caso contrario no se realizará este transporte y serán necesarias otras medidas. En caso de que se produzca vertido de forma accidental todas las unidades disponen de material absorbente que será utilizado con carácter de urgencia con el fin de evitar que ese derrame pueda contaminar el suelo.

- **Documento de análisis de riesgo ambiental** en nuevos proyectos, en el que se analiza e identifican los nuevos requisitos legales y ambientales, para prevenir e implementar las acciones pertinentes.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Essity Spain, S.L. tiene suscrita una póliza de 10.000.000 euros para la cobertura de posibles riesgos medioambientales.

En este ejercicio no se ha producido ninguna contingencia relacionada con la protección y mejora del medio ambiente por lo que no ha sido preciso en el presente ejercicio dotación alguna a la "provisión para actuaciones medioambientales".

Abastecimiento Responsable

Los consumidores y clientes que utilizan nuestros productos deben estar seguros de que éstos se fabrican y distribuyen de una forma sostenible y responsable. Por ello fomentamos una conducta empresarial responsable, tanto en Essity como en toda nuestra cadena de suministro. Esto incluye la elección de socios comerciales que compartan nuestros valores. Nuestro compromiso y lo que esperamos de ellos queda reflejado en el Estándar Global de Proveedores (Global Supplier Standard - GSS).

Los bosques nos importan

La fibra representa la mayor parte del volumen total de material en productos tisú en España y es un material muy importante en los productos de cuidado personal. El Grupo Essity pone a disposición de millones de personas en todo el mundo productos básicos de higiene y salud, que tienen la fibra de madera renovable como componente básico. Puesto que nuestros clientes esperan que asumamos la responsabilidad desde el origen, para nosotros la compra de fibra responsable implica trabajar sólo con fibras de madera certificada. Toda la fibra de madera que compramos y utilizamos proviene de proveedores que han sido certificados de acuerdo con el estándar FSC® o PEFC™ o cumple con el estándar FSC® para la madera controlada.

Desde 2018, el Grupo Essity ha implementado un objetivo más ambicioso y tiene ahora como meta asegurar que toda la materia prima de fibra fresca a base de madera en sus productos y packaging sean certificados FSC® o PEFC™. Con bastante frecuencia, el Grupo Essity participa en foros de discusión y reflexión sobre gestión forestal, entre cuyos asistentes se encuentran, por ejemplo, organizaciones ecologistas como WWF, además de otras de carácter local.

En 2018, El Grupo Essity actualizó su política global de suministro de fibra y, por lo tanto, reforzó su compromiso con las operaciones forestales sostenibles, la certificación forestal y trazabilidad del contenido de fibra. La nueva política está disponible en www.essity.com.

En 2020, Essity Spain, S.L. adquirió el 100% del total de fibra certificada con la estándar de certificación FSC® Mixed Credit. En este año se han consumido 122.700 toneladas de pasta (en 2019 se consumieron 139.015 toneladas).

En relación con el packaging se han realizado una serie de medidas, entre las cuales están:

- **La reducción del espesor del plástico** de algunas enfiardadoras, y se está trabajando en proyectos de reducción de micrajés de otros embalajes de los productos.
- Se está trabajando con los proveedores de plástico para **introducir plástico reciclado** en las materias nos suministran.

Energía y emisiones al aire

› Emisiones de CO₂

El objetivo del Grupo Essity es reducir las emisiones de CO₂ provenientes de combustibles fósiles en un 15% y proveniente de electricidad en un 36% para 2030 en comparación con el año 2016.

Las emisiones de CO₂ provenientes del uso de gas natural por parte de Essity Spain, S.L. de su planta ubicada en Puigpelat para el período 2020 fueron de 39,285 kt de CO₂ (40,68 kt de CO₂ en 2019) y se compró electricidad con unas emisiones equivalentes a 29,34 kt CO₂¹ (37,04 kt de CO₂ en 2019), cálculo realizado mediante el método Location-based.

Las emisiones de CO₂ provenientes de combustibles fósiles y electricidad, en relación con el nivel de producción de papel, se mantuvieron en la misma ratio durante el periodo de referencia 2016 -2020, gracias a la optimización de proceso.

Aunque ha habido una mayor complejidad de surtido de productos, esta casuística no ha tenido un impacto considerable en el consumo energético y en consecuencia en la emisión de emisiones de CO₂, el cual hubiese sido mucho mayor si no se hubiesen tomado medidas que favorecieran un proceso óptimo y eficiente.

1 Guía Práctica para el cálculo de emisiones de gases con efecto invernadero (GEH) Oficina de Cambio Climático (241g CO₂/kwh).

Remarcar que Essity Spain, S.L., en cuanto a emisiones de CO₂ directas, está por debajo de la ratio considerada de referencia en el periodo actual de Kyoto (2013 – 2020), el cual se establece con el valor de 0,33 t de CO₂ por tonelada de papel producido, siendo un resultado excelente, demostrando la gran eficiencia aplicada en el proceso productivo. Régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero

El 27 de agosto de 2004 se aprobó el Real Decreto Ley 5/2004, por el que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, que tiene como objetivo ayudar a cumplir con las obligaciones derivadas de la Convención y el Protocolo de Kyoto. Por su parte, el Consejo de Ministros aprobó, con fecha 15 de noviembre de 2013, la asignación individualizada definitiva de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el periodo 2013 – 2020, resultando para la Essity Spain, S.L. una asignación de 31.611 toneladas de CO₂ para el año 2020.

➤ Otras emisiones al aire

La actividad productiva desarrollada en Essity Spain, S.L., no se caracteriza por tener una afectación importante de contaminación atmosférica. Hay que recalcar que el principal combustible utilizado es el gas natural, considerado el menos contaminante para el medio ambiente.

El establecimiento de Essity Spain, S.L., dispone de diferentes focos emisores a la atmosfera, necesarios para llevar a cabo el proceso productivo. Los citados focos emisores están clasificados como focos de proceso y focos de combustión según su naturaleza.

En el caso de los focos de combustión el principal combustible utilizado es el gas natural a excepción de los grupos electrógenos, los cuales utilizan el gasóleo como combustible u otros focos secundarios los cuales usan biogás y propano.

Principalmente, los focos emisores se pueden englobar según su cometido, de la forma siguiente:

Focos de proceso:

- Focos de aspiración de polvo de papel de las diferentes naves de la factoría.
- Campanas (secado de papel)

Focos de combustión:

- Calderas
- Grupos electrógenos

Los diferentes focos emisores están gestionados acorde con el Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación y, según indicaciones de la pertinente Autorización Ambiental Integrada, donde se establece su clasificación, periodicidad de medición, los contaminantes a medir y sus límites.

Las mediciones se realizan por una empresa acreditada y sus resultados se comunican a la Administración pertinente para que emita su valoración.

*El **parámetro NOx** de los focos de las campanas y calderas de producción se miden anualmente según criterio requerido por la certificación Ecolabel, siendo este más exigente que la propia normativa vigente.

Essity Spain, S.L., cumple con todos los límites establecidos por la legislación vigente.

| Foco Emisor | Tipología | Periodicidad de medición según normativa | Valores límites de emisión |
|-------------------------------|------------|--|---|
| Aspiración de polvo de papel | Proceso | Cada 5 años | PST: 20 mg/Nm ₃ |
| Campanas (Producción) | | | *NOx: 450 mg/Nm ₃ CO: 100 mg/Nm ₃ PST: 20 mg/Nm ₃ HCl: 30 mg/Nm ₃ o 0,15 kg/h COT: 50 mg/ Nm ₃ |
| Calderas (Producción) | Combustión | Cada 3 años | *NOx: 450 mg/Nm ₃ CO: 100 mg/Nm ₃ |
| Calderas elementos auxiliares | | Exentos de medición | _____ |
| Grupos electrógenos | | Exentos de medición | _____ |

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

El cambio climático es uno de los mayores retos a los que se enfrenta la humanidad, constituye la mayor amenaza medioambiental con consecuencias devastadoras a nivel mundial, con alcance ambiental, político, social y económico. La temperatura media mundial ha incrementado 1,1°C desde la época preindustrial y la tasa de subida del nivel del mar ha ascendido a 5 mm al año en el quinquenio 2014-2020.

Conscientes de eso, en Essity trabajamos continuamente para mejorar el perfil de sostenibilidad de nuestros productos, impulsando medidas para gestionar de forma eficiente los recursos y todo el ciclo de vida en general. Nuestro objetivo es reducir la huella de carbono de todos nuestros productos. Esto implica centrarnos en la gestión forestal, conseguir que nuestras fábricas y proveedores sean más eficientes en la gestión de recursos naturales en general y diseñar productos más inteligentes.

Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, principalmente se centran en los siguientes recursos naturales:

Agua

Es un recurso natural muy preciado y escaso, por este motivo, Essity apuesta por implementar todos los medios de control y gestión posibles, para realizar un uso eficiente y sostenible, optimizando el consumo en el proceso productivo.

Para conseguir este cometido, juegan un papel fundamental la aplicación de las mejores técnicas disponibles (MTD) para poder con-

seguir el citado cometido. Concretamente, para el vector agua, es de aplicación la MTD 5, la cual consiste en reducir el consumo de agua fresca y la generación de aguas residuales mediante el cierre del circuito de agua, en la medida que sea técnicamente viable y adaptarlo a la calidad de la pasta y el papel fabricado. Para ello es primordial la monitorización del consumo de agua, evaluando las opciones de recirculación, separando el agua de proceso y aplicándole un tratamiento para mejorar la calidad y propiciar su recirculación para su uso en el proceso productivo.

Celulosa

Nuestra materia prima principal proviene de la celulosa, siendo un recurso natural muy preciado y necesario para poder asegurar la producción de nuestros productos.

En este ámbito es de aplicación la MTD 52, la cual consiste en la minimización de residuos sólidos. Concretamente se realiza una reintroducción en el proceso productivo de las mermas de celulosa que pueda haber durante la producción. De esta forma se disminuye el consumo de pasta de papel, se potencia el principio de "reutilización" y de Economía Circular.

Por otra parte, la pasta de papel comprada para ser usada en el proceso productivo proviene al 100% de bosques certificados por FSC® o PEFC™ o cumple con el estándar FSC® sobre madera controlada, lo que garantiza la protección de las masas forestales de donde proviene nuestra materia prima.

Consumo energético

El uso de la energía incluye, la calefacción, electricidad comprada y combustible para las unidades de producción.

Entre las tipologías de combustibles utilizados durante el 2020, los principales han sido:

- Gas Natural, utilizado en proceso de producción de máquinas de papel.
- Gasóleo, el cual es utilizado para el funcionamiento del transformador de la L84, grupos electrógenos y motores del sistema contra incendios.

El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2020, es de 336,25 GWh.

El 63,8% del total de consumo energético proviene de los combustibles fósiles y el 36,2% restante, proviene del consumo de electricidad.²

El consumo energético de la planta de Puigpelat en relación con el nivel de producción de papel, se ha mantenido en la misma ratio durante el periodo 2016-2020, gracias a la optimización de proceso.

Según se ha comentado en el apartado anterior de emisiones de CO₂, la gran complejidad de surtido de productos que produce Essity Spain, S.L., hubiese tenido un impacto notable en sus consumos si no se hubiesen tomado medidas de optimización de proceso.

Comentar, que la instalación productiva de Puigpelat no produce ni compra energía de origen renovable.

² El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2019, fue de 377,33 GWh, del cual el 59,3% proviene del consumo de combustibles fósiles y el 40,7% restante, del consumo eléctrico.



ESAVE y MSAVE

Utilizar de forma racional los recursos es un verdadero win-win. Conseguir que nuestra cadena de suministro sea más eficiente no solo reduce el uso de recursos, sino también el impacto medioambiental. Para ello invertimos en nuevas tecnologías y nos ceñimos a los programas de ahorro de energía (ESAVE) y materiales (MSAVE).

La instalación de Essity Spain, S.L. trabaja para ahorrar recursos, reduciendo no sólo el uso de energía y materiales, sino también volumen de residuos. Los programas ESAVE y MSAVE son la forma que tenemos de optimizar el uso de energía y materiales.

En 2010, Essity estableció un objetivo para ESAVE, reducir el consumo de energía por tonelada de producto producido en un 14% para el 2020.

La factoría de Puigpelat es considerada benchmark a nivel europeo, en comparación con el resto de las factorías del Grupo con unas características de producción iguales o semejantes.

En relación con sus resultados energéticos, teniendo en cuenta estos consumos ya considerados benchmark a nivel europeo, tal y como se indica en apartados anteriores, hemos sido capaces de mantener los consumos, pese a que actualmente haya una mayor complejidad en la tipología de productos producidos.

Es objetivo de la compañía el disminuir el consumo energético mediante proyectos que impulsen el logro de este fin y apostar por las energías renovables.

Se seguirá trabajando en los sistemas de generación de vapor usando calor residual de proceso, las mejoras en las bombas de vacío, placas de aislamiento en componentes de la máquina de papel, en la mejora de los parámetros de emisión al aire, así como, en el estudio de viabilidad de implementación de energías renovables.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

La economía circular es un modelo de negocio que implica minimizar el consumo de recursos y la producción de residuos y crear un circuito cerrado que permita la reutilización, el reciclaje o el compostaje. Essity se esfuerza para reducir su impacto medioambiental y diseñar productos y soluciones que puedan utilizarse en una economía circular. Nos hacemos responsables de todo el ciclo de vida del producto, incluso después de su uso. Al conseguir que

los productos sean más finos, se utilizan menos materiales, lo que constituye una forma de reducir el volumen de residuos.

El objetivo del Grupo Essity es desarrollar productos y soluciones de cara a una sociedad circular. Esto no solo implica comenzar a pensar de una forma creativa, sino también crear nuevos modelos y alianzas empresariales. A largo plazo, queremos formar parte de un sistema donde nada se desperdicia.

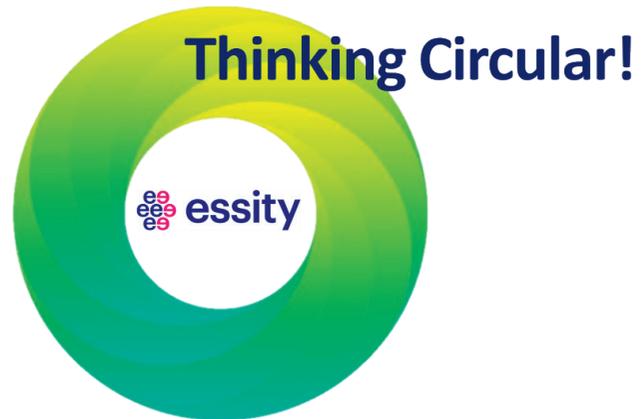
Creación de nuevos recursos

Tras su uso, los productos de tisú se pueden incinerar para generar energía renovable o convertirse en compost y devolverlos a la naturaleza. Ahora mismo, el Grupo Essity trabaja para mejorar el compostaje y, en colaboración con algunos clientes concretos, ha desarrollado varios proyectos piloto para reciclar las toallas de papel para las manos.

Con la ayuda de socios externos, también intentamos dar respuesta al desafío que se nos presenta: definir modelos empresariales para recoger y reciclar productos de higiene personal usados. Hoy en día, la incineración con recuperación de energía es la mejor opción, pero queremos encontrar nuevas soluciones de reciclaje.

Trabajando por la circularidad

Un cambio sistemático debe implicar a todo el mundo: empresas, gobierno y sociedad civil. Para contribuir a una sociedad sostenible y circular y para facilitar su deseo de avanzar en esa dirección, el Grupo Essity se ha unido al programa Circular Economy 100 (CE100). La Fundación Ellen MacArthur creó el programa CE100 para ayudar a empresas y organizaciones a desarrollar soluciones circulares. Al formar parte del CE100, hemos obtenido información e ideas que podemos transformar en innovaciones y soluciones específicas. Parte de nuestro trabajo en el CE100 gira en torno a los materiales renovables y los temas relacionados con los residuos tras el consumo. Lo que queremos es básicamente convertir los productos y materiales de los que disponemos hoy en día en recursos reutilizables y útiles. A través de la iniciativa global "A line in the sand" de Ellen MacArthur, el Grupo Essity ha asumido el compromiso de utilizar plásticos 100% reciclables en los embalajes para 2025.



Un objetivo de residuos ambicioso

En cuanto a nuestro proceso de fabricación, el objetivo está claro: todos los residuos de producción sólidos deben reciclarse y, a partir del 2030, no se depositará nada en los vertederos. Este objetivo inspira y favorece la toma de una serie de medidas, además de la adaptación de las condiciones locales para encontrar formas adecuadas de reciclar los diferentes tipos de residuos que Essity genera.

Uso sostenible del agua

Aproximadamente el 97% del agua presente en nuestro planeta está representada por océanos y mares, el 2% por agua dulce almacenada en los casquetes polares y glaciares y solo el 1% por agua dulce disponible. Hay varias causas que se refieren a la creciente reducción de la disponibilidad de agua: el cambio climático, el aumento de la demanda debido a diversos factores, el crecimiento de la población y la expansión urbana.

La compañía facilita el acceso a soluciones de saneamiento e higiene sostenibles. Queremos que, a lo largo de todo su ciclo de vida, nuestros productos hagan un uso eficiente del agua. Además, Essity presta mucha atención a la gestión del agua y participa en varios proyectos para conseguir una gestión más eficiente.

Producción y gestión de residuos

Essity Spain, S.L. constantemente trabaja para reducir el volumen de los residuos de producción, mejorar su gestión y contribuir con una sociedad circular.

Del total de residuos generados, un 1% son considerados especiales o peligrosos según la Agencia de Residuos de Catalunya, y el 99% se consideran no especiales o no peligrosos.

Entre los residuos especiales (peligrosos) podemos encontrar, aerosoles, fluorescentes, aceite... y, entre los residuos no especiales (no peligrosos) se encuentran incluidos, entre otros, el plástico, chatarra, madera, cartón, etc.

Del total de los residuos generados, el 98% se les da un tratamiento de revalorización e incineración con recuperación energética. Se trata de residuos que se recuperan para poder dar otro uso. El 2% restante, son considerados residuos no valorizables, el gestor de residuos autorizado les da un tratamiento específico según su tipología.

Essity Spain, S.L. seguirá trabajando para disminuir el total de residuos generados, potenciando la economía circular y aumentar el % de residuos revalorizables.



ECOEMBES

Todos estos residuos han sido gestionados a través de gestores autorizados y tratados conforme la Guía sobre la codificación, la clasificación y las vías de gestión de los residuos en Catalunya elaborada por el Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalitat. Asimismo, la empresa coopera con Ecoembes para promover la recogida y el reciclaje del material de embalaje de sus productos.

Siguiendo las Mejores Técnicas Disponibles, concretamente la MTD 52 que hace referencia a la minimización de residuos, los descartes de los distintos puntos y fases del proceso de fabricación del papel se recogen, se repulpan y se devuelven al proceso.



Consumo de agua

El Grupo Essity presta mucha atención a la gestión del agua y participa en varios proyectos para conseguir una gestión más eficiente. La producción de papel y celulosa requiere grandes volúmenes de agua. El objetivo del Grupo Essity en este caso es reducir el uso de agua y proporcionar los niveles máximos de tratamiento de aguas residuales. Concretamente, se ha establecido como objetivo del Grupo Essity para el 2021, teniendo como año de referencia el 2014, la reducción de un 10% los niveles de sólidos en suspensión, el uso del agua y la carga orgánica.

Si nos centramos en los usos de proceso, la mayor parte del agua de Essity se utiliza para transportar fibras durante los procesos de producción y el resto se utiliza principalmente como agua de refrigeración. El agua de refrigeración simplemente se ha calentado y no está contaminado de ninguna manera. Se debe tener en cuenta que hay una evaporación importante de las aguas de proceso, a causa de la operativa necesaria para la fabricación de bobinas de papel.

También existe un pequeño consumo de aguas subterráneas el cual es utilizado única y exclusivamente para el riego de las zonas ajardinadas y en ningún caso para el proceso productivo.

A nivel local, el caudal de agua procede de la red de abastecimiento del CAT (Consortio de Aguas de Tarragona) y es utilizado para usos de proceso, sanitarios y contra incendios.

Durante el 2020, Essity Spain, S.L. tuvo un consumo de 848.398 m³ de agua para llevar a cabo todos los procesos necesarios para

la producción de sus productos, este consumo es ligeramente inferior al consumo de agua del 2019 (871.882 m³). Tal y como se ha venido indicando en apartados anteriores relacionados con la energía, el volumen de agua consumido también viene marcado en gran parte por factores de producción, concretamente por la demanda de agua que requiere la producción de una gran complejidad de productos con distintas características. Aun así, podemos decir, que, en relación con la ratio de consumo de agua por tonelada de papel producida, Essity Spain, S.L. está situada en una posición excelente en comparación con las factorías del grupo a nivel europeo.

Por otra parte, remarcar que el consumo de agua de Essity Spain, S.L., relacionado con la producción de papel está aproximadamente un 25% por debajo de la media de consumo del sector papelero español¹.

Para nuestro proceso es muy importante asegurar que el agua recirculada internamente, la cual en condiciones óptimas puede llegar a ser de un 40%, sea de la calidad necesaria y adecuada para poderla reintroducir en el proceso productivo. En este sentido, juega un papel muy importante la Estación de Depuración de Aguas Residuales (EDAR), donde se realizan, entre otros, los controles pertinentes para asegurar una correcta gestión de este recurso.

Es voluntad de Essity Spain, S.L., seguir trabajando para optimizar la gestión de este recurso natural tan preciado, con el fin de llegar a ser más sostenibles y eficientes.

¹ Fuente Aspapel (2018)

Contaminación acústica y lumínica

La planta de Essity Spain, S.L. en Puigpelat está 24 horas al día en funcionamiento, lo cual implica una organización productiva a base de turnos de trabajo, y 363 días al año. Es prioridad por la compañía generar la mínima afectación posible a su entorno debido a su actividad. Por lo que el cumplimiento de la legislación es deber ineludible, pero también lo es el bienestar del entorno colindante a sus instalaciones.

Contaminación acústica

Los niveles de inmisión sonora generados por la actividad de Essity Spain, S.L. no superan los valores límites fijados por la legislación vigente y establecidos en concordancia con el mapa de capacidad acústica del municipio. Aun cumpliendo con lo establecido legalmente, durante los últimos años se han realizado y se están realizando una serie de actuaciones con el objetivo de disminuir la

inmisión sonora generada por la actividad, con el fin de mejorar el bienestar de su entorno.

Algunas de las actuaciones realizadas constan de apantallamientos acústicos e insonorizaciones de maquinaria de diferente tipología, además se realiza una monitorización interna de control de los niveles de inmisión sonora.

Contaminación lumínica

Debido que la actividad productiva es de 24 horas al día, hay iluminación en horario nocturno. Essity Spain, S.L. es consciente que una buena gestión de la iluminación nocturna contribuye a:

- Mantener al máximo las condiciones naturales nocturnas, en beneficio de la fauna, la flora y el ecosistema en general.
- Promover la ecoeficiencia mediante el ahorro energético.

- Evitar la intrusión lumínica al entorno doméstico.
- Prevenir y corregir los efectos de la contaminación lumínica sobre la visión del cielo nocturno.

Aplicamos la mínima iluminación nocturna posible para preservar el medio, cumpliendo con la legislación en vigor de esta materia y garantizando siempre la seguridad de los trabajadores/oras.

Protección de la biodiversidad

La planta de Essity Spain, S.L. en Puigpelat no se encuentra cerca de áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, lo cual no implica un riesgo alto para su protección.

No se han identificado impactos significativos, ni durante la construcción, ni en la ejecución de la actividad, que puedan afectar de manera significativa a la biodiversidad de la zona.

Sin embargo, el mayor impacto de Essity en materia de biodiversidad se encuentra en su cadena de suministro. Por ello, el abastecimiento responsable es clave para Essity e incluye garantizar que la fibra del Grupo provenga de fuentes responsables.

La compañía no posee bosques, sino que contribuye a la silvicultura sostenible a través de sus objetivos y el control de su suministro de fibra, con el objetivo de garantizar una gestión forestal sostenible, preservar los ecosistemas y la biodiversidad y proteger los derechos de las comunidades indígenas. Para más información, ver el apartado "Abastecimiento responsable".



Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Essity ofrece oportunidades profesionales en una empresa líder en higiene y salud. de ámbito internacional que está rompiendo barreras por el bienestar en el mundo. Los empleados de Essity son el principal activo de la compañía y nos esforzamos en desarrollar nuestra cultura corporativa, experiencia y liderazgo para crear las mejores condiciones posibles para el éxito de la empresa. Todos los empleados de Essity deben recibir un trato justo y respetuoso. Trabajamos constantemente para aumentar la diversidad en la compañía.

El desarrollo es importante

Todos deben entender que su contribución a la generación de resultados. Es importante que los empleados de Essity tengan las capacidades adecuadas y se comprometan a dar lo mejor de sí mismos. Al hacerlo, pueden crecer como personas y contribuir al desarrollo de la empresa. Todos deben dar y recibir observaciones con regularidad. Tratamos de aprovechar las oportunidades ofrecidas por la digitalización para facilitar los métodos de trabajo y los procesos. Como medio de desarrollar las competencias funcionales, Essity proporciona programas de formación exhaustivos para los empleados.

Un objetivo de la estrategia global de recursos humanos de Essity es que los posibles empleados y los ya contratados perciban la compañía como un lugar atractivo para trabajar y que Essity es un lugar de trabajo seguro y saludable, que se basa en unas prácticas empresariales éticas.

La cultura es clave

La cultura corporativa de Essity es fundamental para sus operaciones y se encuentra formulada en un conjunto de «Creencias y actitudes». Esto sirve de brújula para orientar cómo debemos actuar como empleados de Essity.



Política de reclutamiento y empleo

La base por la que Essity garantiza su acceso a las competencias profesionales es el hecho de que se la considera, tanto dentro como fuera, un lugar atractivo para trabajar. Dependiendo de la planificación sobre las competencias, trabajamos por atraer a posibles empleados mediante eventos universitarios y una amplia actividad en las redes sociales. El conocimiento sobre Essity y el atractivo de la compañía han crecido de manera gradual desde 2017.

Desde el exterior se nos ha reconocido muchas veces nuestro trabajo como marca empleadora. Ofrecemos un programa de aprendizaje del proceso de fabricación para garantizar el suministro a largo plazo de talento, que se lleva a cabo en colaboración con centros educativos locales.

Tal y como establece nuestro Código de Conducta, contratamos, seleccionamos, evaluamos y promovemos a todos los empleados con base en criterios objetivos sin tener en cuenta su género, situación familiar, origen étnico o nacionalidad, orientación sexual, creencia religiosa, afiliación política, edad y discapacidad.

El Grupo Essity cuenta con una **Política de Reclutamiento y Empleo** basada en una serie de principios, para todos aquellos que no solo ahora sino también en el futuro se incorporarán a la compañía y podrán colaborar en el éxito de la organización.

El principal objetivo de dicha política es atraer y desarrollar el mejor talento y, al mismo tiempo, que se pueda proporcionar desde la propia compañía una experiencia de empleado gratificante.

Los principios que rigen nuestra Política son:

- **Prioridad a la carrera interna.** Esta medida favorece la estabilidad laboral, lo cual impacta directamente en el empleo, así como crea oportunidades y refuerza el compromiso de los empleados;
- **Igualdad de oportunidades.** Sistema justo, objetivo y confiable de selección de candidatos;
- **Eficiencia.** En todos los sentidos, tanto para el candidato y su experiencia de reclutamiento, como para el propio negocio;
- **Experiencia positiva.** Para todas las partes, independientemente del resultado, lo que refuerza nuestra imagen como marca empleadora;
- **Transparencia.** Todas las vacantes, salvo casos excepcionales, son publicadas en nuestro sistema interno de carreras;
- **Privacidad de datos.** Protección de todos los datos personales de los candidatos.

Como ya hemos visto anteriormente, Essity Spain, S.L. tiene todas sus instalaciones productivas y oficinas en España, con lo cual todos nuestros empleados tienen su centro de trabajo en España.

La distribución de nuestros empleados al 31 de diciembre de 2020 y 2019 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

| | 2020 | | | 2019 | | |
|---------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nivel alto | 16 | 23 | 39 | 18 | 26 | 44 |
| Menor de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 30 a 50 años | 14 | 19 | 33 | 16 | 21 | 37 |
| Más de 50 años | 2 | 4 | 6 | 2 | 5 | 7 |
| Mando medio | 88 | 162 | 250 | 73 | 154 | 227 |
| Menor de 30 años | 13 | 11 | 24 | 7 | 10 | 17 |
| De 30 a 50 años | 59 | 102 | 161 | 54 | 94 | 148 |
| Más de 50 años | 16 | 49 | 65 | 12 | 50 | 62 |
| Nivel básico | 114 | 292 | 406 | 116 | 290 | 406 |
| Menor de 30 años | 5 | 28 | 33 | 7 | 33 | 40 |
| De 30 a 50 años | 88 | 193 | 281 | 82 | 199 | 281 |
| Más de 50 años | 21 | 71 | 92 | 27 | 58 | 85 |
| Total | 218 | 477 | 695 | 207 | 470 | 677 |

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre de 2020 y 2019 es el siguiente:

| Modalidad de contrato de trabajo | 2020 | 2019 |
|----------------------------------|------------|------------|
| Indefinido | 652 | 628 |
| Indefinido a tiempo parcial | 2 | 2 |
| Temporal | 36 | 41 |
| Temporal a tiempo parcial | 5 | 6 |
| TOTAL | 695 | 677 |

La distribución de los despidos al 31 de diciembre de 2020 y 2019 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

| | 2020 | | | 2019 | | |
|---------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nivel alto | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Menor de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 30 a 50 años | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Más de 50 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 1 | 3 | 4 | 3 | 12 | 15 |
| Menor de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 30 a 50 años | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 | 8 |
| Más de 50 años | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 |
| Nivel básico | 1 | 2 | 3 | 13 | 20 | 33 |
| Menor de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 30 a 50 años | 1 | 1 | 2 | 5 | 13 | 18 |
| Más de 50 años | 0 | 1 | 1 | 8 | 7 | 15 |
| Total | 4 | 5 | 9 | 17 | 32 | 49 |

A continuación, se muestra el promedio anual para 2020 y 2019 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Promedio anual de contratos 2020

| | Mujeres | | | Hombres | | | TOTAL |
|-----------------------------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|--------|
| | >30 años | 30-50 años | +50 años | >30 años | 30-50 años | +50 años | |
| Indefinido tiempo completo | 10,38 | 158,65 | 38,04 | 23,09 | 301,81 | 122,49 | 654,45 |
| Nivel alto | 0,00 | 14,69 | 2,00 | 0,00 | 18,52 | 5,00 | 40,21 |
| Nivel medio | 7,55 | 58,98 | 16,04 | 9,47 | 103,52 | 46,00 | 241,55 |
| Nivel básico | 2,83 | 84,98 | 20,00 | 13,62 | 179,77 | 71,49 | 372,69 |
| Indefinido tiempo parcial | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| Nivel alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel básico | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| Temporal tiempo completo | 1,12 | 1,54 | 0,00 | 10,87 | 8,98 | 0,00 | 22,49 |
| Nivel alto | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0,55 | 0,17 | 0,00 | 0,51 | 0,49 | 0,00 | 1,71 |
| Nivel básico | 0,57 | 1,37 | 0,00 | 10,36 | 8,49 | 0,00 | 20,78 |
| Temporal tiempo parcial | 0,66 | 1,00 | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 2,50 | 5,12 |
| Nivel alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0,00 | 0,00 | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 3,50 | 3,46 |
| Nivel básico | 0,66 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,66 |
| Total | 12,16 | 162,19 | 39,00 | 33,96 | 310,79 | 124,99 | 683,06 |

Promedio anual de contratos 2019

| | Mujeres | | | Hombres | | | TOTAL |
|-----------------------------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|--------|
| | >30 años | 30-50 años | +50 años | >30 años | 30-50 años | +50 años | |
| Indefinido tiempo completo | 8,17 | 145,22 | 40,37 | 26,18 | 291,84 | 116,04 | 627,82 |
| Nivel alto | 0 | 16,35 | 2,00 | 0 | 23,36 | 5,83 | 47,54 |
| Nivel medio | 5,58 | 54,65 | 10,00 | 11,41 | 94,26 | 44,76 | 220,66 |
| Nivel básico | 2,59 | 74,22 | 28,37 | 14,77 | 174,22 | 65,45 | 359,62 |
| Indefinido tiempo parcial | 0 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,00 |
| Nivel alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel básico | 0 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,00 |
| Temporal tiempo completo | 3,80 | 9,38 | 0 | 11,47 | 26,94 | 0,01 | 51,60 |
| Nivel alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0,73 | 0,41 | 0 | 0,08 | 1,36 | 0,01 | 2,59 |
| Nivel básico | 3,07 | 8,97 | 0 | 11,39 | 25,58 | 0 | 49,01 |
| Temporal tiempo parcial | 1,38 | 0,92 | 0,84 | 0 | 0 | 3,68 | 6,82 |
| Nivel alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel medio | 0,38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,08 | 3,46 |
| Nivel básico | 1,00 | 0,92 | 0,84 | 0 | 0 | 0,60 | 3,36 |
| Total | 13,35 | 157,52 | 41,21 | 37,65 | 318,78 | 119,73 | 688,24 |

Implantación de políticas de desconexión laboral

Essity Spain, S.L., en el marco de la nueva Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales, ha adaptado en la medida de lo posible y dentro de las necesidades del negocio lo recogido en sus Políticas internas relacionado con medidas y prácticas ya anteriormente aplicadas por la compañía, que versan fundamentalmente sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral, incluyendo implícitamente la desconexión laboral.

La compañía realiza con periodicidad bianual encuestas de satisfacción interna/clima laboral, en las cuales uno de los puntos a analizar habitualmente es el respeto a la conciliación y desconexión fuera de la jornada laboral. Tras las mismas, en el caso de detectar

posibles desviaciones en esta materia, se trabajan Planes de Acción junto con los equipos Directivos y Responsables para la puesta en marcha de medidas que garanticen la efectiva conciliación y derecho a la desconexión de los trabajadores, efectuando correspondiente seguimiento para ello.

Por último, tal y como también establece el punto 2 del citado artículo 88, la compañía mantiene un diálogo constante en la materia con la Representación Legal de los Trabajadores en sus diferentes centros de trabajo, dando siempre audiencia a éstos y sometiendo a debate sobre cualquier medida o propuesta a poner en marcha relacionada con el respeto a la conciliación y a la efectiva desconexión fuera de la jornada laboral.

Remuneraciones

El éxito en la gestión de la compensación de empleados es importante para lograr los objetivos de negocio. Queremos motivar a nuestros empleados para un alto rendimiento y atraer y retener empleados con talento. Para ello, el Grupo Essity cuenta con una Política de Compensación, la cual cuenta con una serie de principios que sirven de base para garantizar en todo momento la igualdad de trato en materia de brecha salarial estableciendo una estructura de compensación objetiva.

Nuestros programas de compensación se diseñan y estructuran de acuerdo con los siguientes principios:

- **Compensación total:** garantizar un enfoque de compensación total, es decir, considerar la compensación total y el paquete de beneficios para una posición particular.
- **Equidad interna:** garantizar la equidad y la coherencia en toda la empresa. Tratamos a todos los empleados de acuerdo con los mismos principios y las compensaciones se basan en el desempeño.

- **Desempeño:** Essity se esfuerza por reconocer el desempeño del empleado.
- **Benchmark externo:** asegurando un preciso benchmark con los estándares del mercado. Essity compara los niveles de compensación de la empresa con datos de mercado relevantes y objetivos para cada mercado donde opera Essity.
- **Transparencia del proceso:** garantizar que nuestros empleados entiendan nuestra política de compensación. Brindamos la información necesaria para entender los principios y procedimientos en la estructura de compensación, teniendo en cuenta la necesidad de confidencialidad.
- **Gestión de costes:** la implementación de esta política debe tener en cuenta nuestros objetivos financieros y la asequibilidad para la empresa.
- **Proceso de aprobación:** las decisiones de compensación para cada empleado siempre deben ser aprobadas de acuerdo con el "manager del manager".

Estructura de compensación

La base sobre la que se construye nuestra estructura de compensación es tener evaluaciones objetivas de cada posición que nos permiten comparar posiciones equivalentes entre sí y con otras empresas e industrias. Esto crea una transparencia y equidad que nos permite coordinar nuestra compensación en todo Essity, teniendo en cuenta nuestro tamaño, diversidad, distribución geográfica o estructura organizativa.

Todas las posiciones se clasifican de acuerdo con una estructura de bandas siguiendo el trabajo de la Arquitectura de puestos, donde cada posición está vinculada a un rol genérico. La banda asignada a cada puesto es transparente en toda la organización.

La compensación se basa en la banda de la posición, familia de puestos y el alcance del puesto (por ejemplo, el tamaño de la organización, el impacto, la responsabilidad, la diversidad, la complejidad y la distribución geográfica). Se evalúa la posición específica y no el titular individual.

La evaluación de posiciones es un sistema dinámico que está sujeto a una reevaluación periódica y la adaptación a los grandes cambios de la posición.

Revisión de salarios

Como principio general, Essity revisa los salarios periódicamente (normalmente una vez al año) basado en las tendencias salariales del mercado y su adaptabilidad a Essity. Donde los acuerdos colectivos son aplicables, cumple con estos en consecuencia. Hay cuatro criterios clave para determinar el aumento salarial anual del empleado dentro del marco del aumento salarial objetivo global:

- Aumento salarial máximo según lo acordado por la dirección de compensación.
- Máximo incremento salarial para la organización en alineación con convenio colectivo donde corresponda.
- El desempeño del empleado el año anterior según el Essity Global Performance System (GPS) – Sistema de Evaluación del desempeño.

- Rango de la posición: es la relación entre el salario del empleado y el salario de mercado. Essity facilita una guía a los responsables, que permite diferenciar incrementos salariales según los criterios anteriores.

Las propuestas de Revisión Anual de Salarios de Essity están sujetas a calibración para garantizar equidad y un enfoque equilibrado en toda la organización. Esto será realizado por el responsable de recursos humanos con el apoyo de la función Compensation & Benefits (C&B). Cada responsable dará al empleado la información sobre la revisión salarial que le aplica.

Estos principios de calibración aplican también a las ofertas de incorporación a Essity y en ofertas de cambio de puesto de trabajo.

Proceso de decisión y aprobación

El proceso de aprobación “manager del manager” es aplicable en toda la empresa. Esto significa que ningún manager puede por su cuenta decidir sobre la compensación y los beneficios de sus reportes directos, sino que tiene que obtener también la aprobación de su propio manager. La evaluación de la posición se lleva a cabo mediante la función de C&B con la participación del responsable directo y recursos humanos. C&B/Recursos Humanos deben proporcionar una comparación de la compensación total

con datos de referencia para la posición en cuestión, así como la información necesaria para la toma de decisiones.

Cualquier decisión sobre la compensación y otros elementos de beneficios para empleados importante se tomará conjuntamente por el responsable directo, el manager del manager y el responsable de recursos humanos, siempre siguiendo las políticas establecidas. En caso de desacuerdo, la decisión será trasladada al siguiente nivel de responsabilidad.

Las remuneraciones medias que han prestado sus servicios durante el año completo desagregadas por sexo, edad y clasificación de igual valor según el nivel de complejidad técnica y de responsabilidad son las siguientes:

Remuneración media por sexo y clasificación profesional

| | 2020 | | | 2019 | | |
|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nivel alto | 81.297,79 | 104.258,80 | 94.053,91 | 78.403,35 | 95.464,98 | 87.937,79 |
| Nivel medio | 53.553,68 | 56.015,91 | 55.321,77 | 52.325,54 | 52.307,89 | 52.312,92 |
| Nivel básico | 33.767,35 | 39.856,15 | 38.550,04 | 31.267,78 | 36.190,78 | 34.967,97 |
| Total | 45.940,59 | 47.744,89 | 47.293,82 | 43.840,85 | 44.683,73 | 44.453,13 |

Remuneración media por sexo y rango de edad

| | 2020 | | | 2019 | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Menor de 30 años | 37.524,54 | 39.714,45 | 39.110,34 | 37.249,02 | 35.666,82 | 36.028,46 |
| De 30 a 50 años | 46.496,00 | 47.531,89 | 47.259,14 | 44.090,40 | 44.223,72 | 44.185,00 |
| Más de 50 años | 46.428,32 | 49.698,44 | 49.004,10 | 44.688,65 | 48.346,36 | 47.474,13 |
| Total | 45.940,59 | 47.744,89 | 47.293,82 | 43.840,85 | 44.683,73 | 44.453,13 |

*Las tablas no incluyen las remuneraciones medias de los consejeros y directivos.

** El dato relativo a mujeres en nivel alto y en la franja de edad de 30 a 50 años para el 2019 no coincide con el publicado en el informe del 2019 por un cambio de criterio en el colectivo de managers que se ha aplicado este año.

La brecha salarial de la compañía en el ejercicio 2020 se sitúa en el 3,8% (1,9% en 2019), una cifra muy por debajo de la media española que se sitúa en el 14,2% según el Instituto Nacional de Estadística (2017). En este sentido, Essity avanza en el buen camino para reducir esta diferencia.

La diferencia en la brecha salarial publicada en el informe del 2019 no coincide con la que reflejamos este año por un cambio de criterio en el colectivo de managers que se ha aplicado este año.

La compañía dispone de una estructura de puestos (Job Architecture) que agrupa las diferentes y principales áreas de producción, ventas y finanzas; dentro de ellas encontramos los diferentes puestos de trabajo que a nivel global y de forma genérica se han definido.

A su vez, los puestos de trabajo se evalúan en base a varios parámetros como son el impacto de la posición en la organización o el conocimiento técnico necesario para la misma. Con esta evaluación obtenemos las tres agrupaciones mostradas en la tabla anterior de puestos similares, los cuales pueden pertenecer a diferentes áreas.

Estos tres grupos se distinguen entre ellos principalmente por el nivel técnico necesario para el desarrollo de la posición, el nivel de responsabilidad e impacto en la compañía y la gestión de equipos. Encontramos que el Nivel Básico corresponde a posiciones con un nivel de complejidad en sus tareas bajo o moderado, que siempre estará supervisado por un responsable. En la agrupación Nivel Medio encontramos posiciones que se caracterizan por requerir un

nivel técnico y de conocimientos entre medio y alto, o bien con responsabilidad sobre un equipo de entre una y cuatro personas cuyo nivel técnico es básico. Por último, encontramos la agrupación Nivel Alto, en la que se encuentran posiciones con un nivel de complejidad elevado y/o de gestión de equipos de perfiles técnicos.

La retribución media a 31 de diciembre de 2020 de los consejeros y directivos, que prestan sus servicios para Essity Spain, S.L., incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, por su relación laboral común con contrato vigente a cierre del ejercicio, asciende a 201.934,40 euros (189.805,01 euros a 31 de diciembre de 2019). Debe resaltarse que los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no perciben retribución como tales, sino por las funciones que desempeñan en su área de responsabilidad. La media resultante no es comparativa dado que dentro de este colectivo se encuentran empleados con posiciones de responsabilidad muy distinta, desde niveles locales a niveles de grupo. La retribución media a 31 de diciembre de 2020 desagregada por sexo de los consejeros y directivos se corresponde a 163.471,02 euros para mujeres (149.421,61 euros a 31 de diciembre de 2019) y 230.781,93 euros para hombres (220.092,57 euros a 31 de diciembre de 2019).

El salario reflejado para mujeres en el informe del 2019 no coincide con el que reflejamos en este informe para dicho año, debido a un cambio de criterio en el colectivo de managers que se ha aplicado este año.(153.146,01 euros a 31 de diciembre de 2019) y 230.781,93 euros para hombres (220.092,57 euros a 31 de diciembre de 2019).

Organización del trabajo

En Essity Spain, S.L. la distribución del trabajo se organiza como sigue:

- Personal operativo de la planta de Puigpelat organizado en 5 turnos;
- Personal administrativo de los diferentes centros de trabajo organizado en 40 horas semanales de lunes a viernes.
- Todo ello se traduce en unas horas máximas anuales de 1.744 establecidas por convenio.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

Essity, como compañía global presente en multitud de países, viene trabajando desde hace años en diferentes políticas y prácticas que ayudan a favorecer el disfrute de la conciliación, y por ende, fomentar el ejercicio de corresponsabilidad por parte de los progenitores en los supuestos de maternidad y/o paternidad.

En la actualidad, están implantadas las siguientes medidas y/o políticas:

- **Vacaciones por horas:** con el fin de mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, los empleados que trabajen a jornada partida podrán, si así lo solicitan, disfrutar una parte de sus vacaciones por horas. En concreto, podrán disfrutar de hasta 40 horas anuales de vacaciones (5 días) en este formato.
- **Flexibilidad de entrada y salida:** para igualmente favorecer la conciliación, y en concreto en el caso de progenitores que deban por ejemplo de trasladar a sus hijos/as a centros educativos, o mitigar los efectos en consumo de tiempo que puede producir el tráfico (sobre todo en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, donde Essity dispone de centros de trabajo) existen

en la compañía horarios de entrada y salida flexibles, los cuales pueden ir , dependiendo del centro de trabajo, desde los 60 hasta los 90 minutos, de libre elección y uso por parte del empleado.

- **Teletrabajo (Home Office):** relacionado con los motivos de la flexibilidad, la compañía tiene implantada una Política de Teletrabajo, mediante la cual el empleado, siempre que concurra una serie de requisitos mínimos, puede realizar su jornada laboral un día por semana en la modalidad de Teletrabajo.
- **Flexibilidad horaria en Reducción por Guarda Legal:** con el fin de mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, los empleados de Essity podrán, si así lo solicitan, compatibilizar el horario flexible con la reducción de jornada. En concreto, aquellos empleados que soliciten la reducción de jornada mencionada podrán disfrutar de la flexibilidad de entrada y salida, tanto si realizan la jornada continuada (sin pausa para comer), como jornada partida (con pausa para comer).
- **Guardería:** En Puigpelat, se ha ampliado el horario de acogida en la guardería local.

Salud y seguridad de los empleados

Todos tenemos derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable que ofrezca un entorno laboral sostenible para todos nuestros empleados. En este sentido, tenemos un objetivo de cero accidentes relacionados con el trabajo, lo que significa que nadie debe sufrir una lesión o un daño en el trabajo. Para cumplir con este objetivo, debemos prevenir, mitigar y abordar los riesgos relacionados con la seguridad y la salud y fomentar el bienestar de nuestros empleados. Cada uno de nosotros es responsable de contribuir a un lugar de trabajo seguro y saludable conociendo y cumpliendo con todas las normas de salud y seguridad aplicables. A su vez, todos los responsables deben asegurarse de que los empleados y contratistas reciban una capacitación adecuada y los equipos de seguridad necesarios.

Además de promover la salud y la seguridad en nuestras propias instalaciones, se verifican las prácticas de los proveedores y se colabora con ellos para mejorar en seguridad.

Con esta finalidad, Essity realiza controles de la actividad a sus trabajadores y también a los trabajadores de otras empresas que prestan servicio en nuestras instalaciones, con el fin de garantizar que las operaciones se realizan de forma segura conforme a los criterios establecidos por la compañía.

Durante el 2020 se ha mantenido el proceso colaborativo a nivel de seguridad con aquellas empresas contratistas que prestan servicio de manera más recurrente, con el fin de compartir con ellas las cuestiones más relevantes que afectan a la seguridad de los trabajadores, y se han generado una serie de indicadores para hacer su seguimiento.

El objetivo de Essity Spain, S.L. es reducir la frecuencia de accidentes en un 30% respecto a los resultados obtenidos el pasado año, así como asegurar que las operaciones sean seguras, alcanzando la motivación fomentando la participación y formación continua de los empleados.

Prevención de Riesgos laborales

Essity Spain, S.L. dispone de un Departamento RSH (Risk Safety and Health) que funciona como unidad organizativa transversal de carácter técnico con una doble función:

- Asumir las funciones y cometidos previstos en el ordenamiento jurídico como Servicio de Prevención Propio (SPP) en las especialidades asumidas como propias.
- Proporcionar asesoramiento técnico y hacer seguimiento de los estándares corporativos propios del Grupo Essity en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las instalaciones de Sant Joan Despí pertenecen a Essity Operations Allo, aunque hay trabajadores de Essity Spain, S.L. Trabajando allí.

Existe un servicio de dispensario médico para los empleados, ubicados en las diferentes instalaciones de la empresa y disponible durante la jornada laboral.

La planta de Puigpelat cuenta con 4 Delegados de Prevención y tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud que es convocado a reuniones trimestrales y a participar en:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Essity Spain, S.L. en su centro de Alcobendas cuenta con un Comité de Seguridad y Salud como cauce de comunica-

La siguiente tabla presenta las especialidades preventivas asumidas por el Servicio de Prevención Propio (SPP) de Essity Spain, S.L. y aquellas concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos acreditados (SPA).

| Site | Localidad | Especialidad preventiva | | | |
|-----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | | Higiene Industrial | Seguridad en el Trabajo | Ergonomía y Psicología Aplicada | Vigilancia de la Salud |
| Valls | Puigpelat | SPA | SPP | SPP | SPA |
| Barcelona | Sant Joan Despí | SPA | SPP | SPP | SPA |
| Madrid | Alcobendas | SPA | SPP | SPP | SPA |

ción formal en materia preventiva, no es así en Sant Joan Despí al no llegar a cumplirse los requisitos del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Común a ambos centros de trabajo, también se han establecido múltiples cauces de comunicación adicionales que permiten tratar, entre otros aspectos, temas en materia de prevención de riesgos laborales.

Essity Spain, S.L. cuenta con una **Política del Sistema Integrado de Gestión** en el cual se definen las intenciones y principios de actuación en la empresa acerca de su actuación en Prevención de Riesgos Laborales, en la que se detectan sus objetivos generales, incluido el cumplimiento de todos los requisitos normativos de prevención. Esta política debe ser asumida por la Dirección y por todos los empleados que componen la empresa, y debe ser informada al resto de personal que en cualquier grado colabore con la empresa.

Essity Spain, S.L. cuenta también con un **Procedimiento General de Investigación de Accidentes**. La finalidad de este procedimiento es la mejora de las condiciones de trabajo mediante el análisis exhaustivo de cada uno de los accidentes e incidentes que ocurren en la Compañía, a fin de encontrar medidas preventivas que eliminen la repetición del accidente o incidente, o minimizando sus consecuencias. Además, este procedimiento pretende

mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo.

De manera periódica se registran los datos de accidentabilidad de la instalación productiva de Puigpelat. El número de accidentes habidos durante el ejercicio 2020 ha sido de 19, de los cuales 3 han causado baja. Esta cifra mejora los resultados de 2019, con 23 accidentes, de los cuales 6 causaron baja. En el último ejercicio, la distinción de estos accidentes por sexo ha sido de 18 accidentes en hombres (3 con baja) y 1 en mujeres (ninguno con baja). En cambio, en 2019 hubo 20 accidentes en hombres (5 con baja) y 3 en mujeres (1 con baja). Estos accidentes han sido provocados mayormente por sobreesfuerzos, golpes, rozaduras y caídas del mismo nivel.

Adicionalmente destacar que durante los ejercicios 2020 y 2019 no ha habido casos de enfermedades profesionales declaradas.

Essity Spain, S.L., durante el ejercicio 2020 y tomando como base los operarios de las instalaciones productivas, presenta un total de horas de absentismo de 37.961,09, incluyendo en dicho total todo tipo de ausencias como permisos retribuidos, ausencias injustificadas y bajas médicas, dato que para el ejercicio 2019 fue de 42.376,75 horas de absentismo.

Con referencia a los índices de frecuencia, incidencia y gravedad, los números para los ejercicios 2020 y 2019 son los siguientes¹:

| Descripción | Accidentes con baja | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2020 | | | 2019 | | |
| | General | Mujeres | Hombres | General | Mujeres | Hombres |
| Índice de frecuencia (I.F.) | 3,34 | 0,00 | 4,11 | 6,18 | 3,77 | 7,09 |
| Índice de incidencia (I.I.) | 0,50 | 0,00 | 0,61 | 1,01 | 0,61 | 1,15 |
| Índice de gravedad (I.G.) | 0,16 | 0,00 | 0,19 | 0,27 | 0,08 | 0,33 |

1 En el cálculo de estos índices no se ha tenido en cuenta el personal de las oficinas comerciales.
2 En 2018 no se reportó el valor de estos índices desglosado por género.

Dichos índices han sido calculados según las siguientes fórmulas:

Índice de frecuencia: (Número de accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) *106

Índice de incidencia: (Número de accidentes laborales con baja/plantilla media de trabajadores) *100

Índice de gravedad: (Jornadas no trabajadas debido a accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) *1000

Los procedimientos de evaluación o certificación en Salud y Seguridad del trabajador

Essity Spain, S.L. está certificada con la ISO 45001:2018 y sigue las Leyes 31/1995 y 54/2003 de Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de garantizar un entorno seguro y saludable para las personas.

ISO 45001: 2018

La planta productiva de Essity Spain, S.L. obtuvo en 2020 la certificación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales según la norma internacional ISO 45001: 2018. El objetivo fundamental de la certificación ISO 45001:2018 es desarrollar, implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión Interno implantado en Essity Spain, S.L., para garantizar la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables referentes a la gestión de seguridad de sus trabajadores.



Prevención COVID-19

Essity ha implementado diferentes medidas de prevención para hacer frente a la pandemia de la COVID-19. En la siguiente lista se detallan de manera no exhaustiva algunas de las iniciativas llevadas a cabo por la compañía:

- Elaboración de un plan de contingencia.
- Controles de temperatura antes de acceder a la planta y a las unidades.
- Teletrabajo para personal de oficinas.
- Segregación de personal por unidades.
- Control de la calidad ambiental en oficinas.
- Limitación de aforos de espacios compartidos.
- Desinfección de espacios planificada.
- Ampliación de cuarentena a 14 días tanto de contactos estrechos como de positivos.

Diálogo social y relaciones sindicales

Essity cuenta con un Código de Conducta interno, el cual es público, conocido y aceptado por todos los empleados que conforman la compañía, así como se establecen los mecanismos necesarios para facilitar y actuar en caso de cualquier tipo de violación de dicho Código. En el mismo, se garantiza de manera clara y nítida la libertad de Asociación como uno de sus preceptos, reconociendo expresamente el derecho de los empleados a decidir si desean ser representados por un Sindicato, así como a organizar y negociar de manera colectiva o individual. Igualmente, se respeta el derecho de cualquier empleado de abstenerse o unirse a cualquier Sindicato, y la prohibición de discriminación o intimidación a ningún empleado en función de su actividad o afiliación sindical. En este sentido, y en lo que concierne a Essity Spain, S.L., se garantiza el cumplimiento

estricto en lo referente a libertad sindical que se establece tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

De igual manera, en aquellos centros de trabajo con Representación Legal de los Trabajadores, se fomenta desde la compañía un diálogo abierto y constante con dichos representantes, buscando siempre llegar a acuerdos beneficiosos para todos los empleados sin distinción dentro del marco de la negociación colectiva, así como se insta y facilita todas las condiciones a los representantes de los trabajadores a reunirse, proponer o manifestar cualquier tipo de inquietud de índole laboral de la que deba ser concedora la empresa. Para este diálogo se realizan reuniones bimensuales.

Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

El Grupo Essity aplica en este ámbito lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se establecen los derechos de información, consulta y competencias de los Representantes Legales de los Trabajadores. En concreto, el Grupo Essity garantiza y establece los procedimientos internos necesarios para garantizar el derecho a:

Ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ser informado, al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Ser informado, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Por último, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolu-

ción probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Adicionalmente, cualquier tipo de medida, cambio o propuesta de carácter colectivo, la empresa garantiza la información y, en su caso, la negociación y audiencia previa de la Representación Legal de los Trabajadores como requisito imprescindible previo a la puesta en marcha de dichas medidas.

Convenio Colectivo

Todos los empleados de Essity Spain, S.L. están cubiertos por convenios estatales. Los convenios que afecta la compañía son el Convenio Colectivo general de la Industria Química, el Convenio Colec-

Asimismo, todos los convenios colectivos integran cláusulas de seguridad y salud laboral adaptadas a la legislación local. En 2020 y 2019 no ha habido ningún cambio significativo en el campo de

La distribución de los empleados en función del convenio que les aplica es:

| | |
|--|-----|
| Empleados bajo el Convenio colectivo general de la industria química | 14% |
| Empleados bajo el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón | 81% |
| Empleados bajo el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos | 4% |

tivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón y el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

la seguridad y salud derivado del convenio o reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Formación

Políticas implantadas en el campo de la Formación

Essity cuenta con una Política de Formación y Desarrollo accesible y pública para todos los empleados.

En ella, se establecen los procesos para identificar las necesidades de formación y desarrollo y definir las acciones oportunas para proporcionar a todos empleados los conocimientos y habilidades que les permitan desempeñar con éxito sus funciones y desarrollarse profesionalmente en la compañía.

La compañía trabaja e impulsa un modelo de aprendizaje (conocido como modelo 70/20/10) basado en la adquisición de conocimientos y habilidades a través de:

- Experiencia propia del empleado (70%);
- Experiencia de otros (20%);
- Acciones de formación y desarrollo que se trabajan en aula, con formación presencial u online con formadores/tutores internos o externos (10%).

En estas últimas, se trabaja sobre conocimientos técnicos y operativos, idiomas, desarrollo de habilidades de liderazgo o funcionales, y formaciones de carácter corporativo.

Las necesidades de formación son consensuadas a través de reuniones periódicas entre el empleado y su responsable, las cuales son trasladadas a Recursos Humanos para que éste pueda plasmarlas, junto con las de todos los empleados, en un Plan anual de Formación y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos Generales.

Dichas necesidades pueden resultar de:

- Desarrollo profesional en la organización;
- Adecuación a nuevas funciones o responsabilidades;
- Cambios tecnológicos;
- Cambios en procesos de producción o de trabajo;
- Exigencia de clientes o del mercado;
- Mejoras en el desempeño actual del puesto;
- Otros.

Elaborado el Plan de Formación anual, éste es presentado en noviembre de cada año a la Representación Legal de los Trabajadores de cada uno de los centros de trabajo, así como es presentado a la RLT en junio de cada año las modificaciones sobre el Plan inicial aprobado, en caso de que existan nuevas propuestas de acciones formativas.

Con respecto a la evaluación de la formación realizada, en todos los cursos, ya sean internos o externos, el departamento de Recursos Humanos realiza una encuesta de evaluación del curso a los participantes para detectar posibles oportunidades de mejora.

Con respecto al seguimiento y medición del aprovechamiento o aplicación práctica de la formación recibida, ésta es realizada 6 meses después de haber impartido el curso. En ella, el responsable del empleado que ha sido formado valora el cumplimiento de los objetivos cualitativos de la formación en el propio Plan de desarrollo anual del empleado, en el cual se recogió la necesidad formativa concreta.

Por otro lado, resaltar que debido al carácter multinacional de Essity, conlleva que, para el desarrollo de muchos puestos de trabajo, sea recomendable o necesario un dominio apropiado de los

idiomas para la operativa diaria, tanto a nivel oral como escrito. Essity Spain, S.L., por tanto, dedica gran parte de los recursos dentro del Plan de Formación anual a la formación en esta materia. Dicha formación redundante en un beneficio para la empresa y también para la persona y, para ello, se establece un procedimiento que tiene como objetivo regular en qué condiciones se lleva a cabo.

Igualmente, además del Plan de Formación anual, la compañía cuenta también con un procedimiento de Formación para nuevos empleados que se incorporan a la organización, el cual se instrumenta en un Plan de Acogida predefinido, con la formación mínima establecida para el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el personal nuevo, detallando los distintos departamentos y personas involucradas con las que dicho empleado deberá formarse.

En el año 2020 frente a la situación de confinamiento y de incremento del teletrabajo, Essity ha puesto en marcha un plan de formación con numerosas acciones formativas virtuales así como elearning que se han ofrecidos a los empleados vía nuestro LMS. Todo ello ha facilitado el acceso a acciones formativas de todos los empleados, a la vez que hemos desarrollado con una oferta específicas las habilidades digitales en todos los niveles de la organización. En el ejercicio 2020 en Essity Spain, S.L. se han realizado un total de 20.592 horas de formación (12.930 horas de formación en 2019) distribuidas como sigue:

| 2020 | Mujeres | Hombres | 2019 | Mujeres | Hombres |
|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Nivel alto | 449 | 1.405 | Nivel alto | 1.515 | 1.858 |
| Nivel medio | 3.297 | 9.782 | Nivel medio | 3.299 | 4.609 |
| Nivel básico | 1.135 | 4.524 | Nivel básico | 397 | 1.252 |
| TOTAL | 4.881 | 15.711 | TOTAL | 5.211 | 7.719 |

Para el año 2020 la implementación de un nuevo sistema de reporting de horas de formación ha permitido el siguiente desglose por categorías profesionales*:

| | 2020 | | |
|------------------|--------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Nivel alto | 449 | 1.405 | 1.854 |
| Menor de 30 años | 0 | 0 | 0 |
| De 30 a 50 años | 431 | 1.251 | 1.682 |
| Más de 50 años | 18 | 154 | 172 |
| Nivel medio | 3.297 | 9.782 | 13.079 |
| Menor de 30 años | 1579 | 2457 | 4.036 |
| De 30 a 50 años | 1570 | 6213 | 7.783 |
| Más de 50 años | 148 | 1112 | 1.260 |
| Nivel básico | 1.135 | 4.524 | 5.659 |
| Menor de 30 años | 190 | 1.904 | 2.094 |
| De 30 a 50 años | 842 | 1.992 | 2834 |
| Más de 50 años | 103 | 628 | 731 |
| Total | 4.881 | 15.711 | 20.592 |

*En 2019 el Sistema de Reporting no permitía obtener las horas de formación por categoría profesional desglosadas por tramos de edad.

Diversidad e inclusión

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad

Como compañía mundial, valoramos y trabajamos continuamente para incrementar la diversidad y la inclusión. Se contrata, evalúa y asciende/promociona a los empleados según criterios objetivos sin discriminación por motivos de sexo, estado civil, origen, orientación sexual, creencias religiosas, filiación política, edad, discapacidad y otras categorías protegidas por la ley. Todo esto se estipula en nuestra Política de diversidad.

Para nuestra cultura corporativa es fundamental ofrecer un entorno laboral diverso e inclusivo, que ayude a fortalecer la compañía y sus resultados. Todo el que trabaja en Essity debe ser tratado con dignidad y respeto y tener una oportunidad para avanzar en su carrera.

Para aumentar la proporción de mujeres en puestos de dirección, se llevan a cabo varios programas y redes para resaltar y respaldar a las mujeres en puestos directivos. Son fundamentales el poder de la diversidad y aprovechar las diferentes perspectivas de las personas. La organización recibe formación sobre el «sesgo inconsciente» con el objetivo de reforzar un enfoque inclusivo. Se están llevando a cabo actividades locales en varios países para incluir a nuestros empleados con discapacidad.

A nivel global, cada año se realiza un estudio sobre diversidad que engloba nacionalidades, estructura por edades y distribución por sexos en los puestos generales y de dirección. No deben existir diferencias económicas por motivos de sexo, edad o procedencia. Este aspecto se supervisa con regularidad y anualmente se corrige cualquier diferencia no justificada.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

Essity Spain, S.L. cuenta con un **Plan de Igualdad**, el cual constituye un conjunto ordenado de objetivos y medidas cuya meta es lograr en el ámbito global los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.

Dicho Plan está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

El Plan de Igualdad considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla). Tiene carácter preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Además, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Los objetivos clave y medidas del Plan de Igualdad son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa;
- Mantener la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos;
- Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad;
- Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades;
- Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor;
- Garantizar, mejorar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo;
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a toda la plantilla;
- Elaborar y difundir un protocolo específico para la prevención y solución del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, para efectuar seguimiento del Plan de Igualdad, existe un Comité de Igualdad, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo de la compañía. El mismo se reúne periódicamente al objeto de observar el correcto cumplimiento de todas las medidas del Plan de Igualdad.



Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Al amparo de las directivas europeas y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y para más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el entorno del trabajo, se encomienda a las empresas que se realice un protocolo de actuación con el objetivo de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procediera.

La empresa cuenta con un protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, y es por ello que se compromete prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Igualmente, los Representantes de los Trabajadores se comprometen en la labor de prevenir los acosos, sensibilizando a los trabajadores e informando a la persona designada por la Empresa para que a través de dicho protocolo se pudiera informar de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Y todos, tanto la organización como el personal deben contribuir a erradicar conductas reprobables, garantizando un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes los integran.

Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades del acoso, y su ámbito de aplicación es el de todos los trabajadores/as afectados por el Plan de igualdad de Essity Spain, S.L. en cualquiera de sus centros de trabajo, así como personal externo vinculado con el entorno laboral.

El protocolo hace una serie de definiciones sobre qué es el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso laboral, moral o *mobbing*.

Con respecto al procedimiento de actuación, éste se desarrolla bajo los principios de Objetividad, Confidencialidad, Rapidez, Contradicción e Igualdad y garantiza el respeto de los derechos básicos, tanto de la persona denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades, que en su caso procedan.

En el caso de existir cualquier tipo de denuncia por acoso, se constituye obligatoriamente un Comité de Ética, que se ocupará de velar por el cumplimiento de los estándares de conducta contenidos en el presente Protocolo de Acoso, así como de resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir respecto al contenido de este documento.

El Comité de Ética es un órgano colegiado que deberá valorar las posibles situaciones de acoso y trato discriminatorio. Dicho Comité estará compuesto por:

- El Mediador;
- Un miembro de recursos humanos;
- Un miembro de la representación de los trabajadores;

El Comité de Ética contará con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral y contará con la necesaria autoridad para dar sentido de urgencia y prioridad los casos de acoso.

El Comité de Ética, que funcionará por un sistema de mayoría, tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos



y actuaciones contemplados en el informe elaborado por el Mediador.

En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá en su caso, las medidas correctoras que considere oportunas a la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de la Sociedad.

Finalmente, constituido el Comité de Ética, se desarrolla el propio procedimiento, que cuenta con las siguientes fases:

- Información y denuncia;
- Desarrollo de la investigación;
- Elaboración del informe;
- Resolución de la denuncia, con la correspondiente comunicación a las partes;
- Toma de decisiones o medidas tras la resolución, cuando proceda.

Medidas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En Essity, tal y como establece nuestro Código de Conducta, valoramos tener un equipo diverso y nuestra aspiración es ayudar a que cada empleado alcance su máximo potencial. Reclutamos, seleccionamos, evaluamos y promovemos a los empleados sobre la base de criterios objetivos sin distinción de género, estado civil o parental, origen étnico o nacional, orientación sexual, creencias religiosas, afiliación política, edad, discapacidad u otras categorías protegidas por la ley aplicable.

Con respecto a la integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, Essity Spain, S.L., además de actuar bajo los anteriores criterios, que garantizan la no discriminación por esta causa, cumple por otro lado los parámetros establecidos en la legislación española. En concreto, la misma es recogida en la LGD (Ley General de Discapacidad), anteriormente conocida como LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido).

Para aquellos casos en los que existan centros de trabajo o puestos donde por cuestiones de condiciones físicas o ambientales imposibilitan que ciertas posiciones puedan ser ocupadas por personal discapacitado, Essity Spain, S.L., según lo establecido en la LGD, pone en marcha medidas alternativas recogidas en el citado texto legal, como es el caso de la contratación de ciertos servicios/acti-

vidades con Centros Especiales de Empleo, con los cuales la compañía trabaja en la actualidad.

Essity Spain, S.L. presenta todos los años una Memoria Anual en la que se detalla el cumplimiento de la LGD, con el detalle del número y porcentaje de personal discapacitado y, en su caso, las medidas alternativas puestas en marcha.

Essity Spain, S.L. en la actualidad cuenta con personal discapacitado en todos sus centros de trabajo, y facilita la integración de éstos adaptando las condiciones laborales, materiales o físicas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo en las mismas condiciones que todos los empleados de la compañía.

➤ **El número medio de personas empleadas con una discapacidad mayor del 33% en el ejercicio 2020 ha sido de 3,47 personas (2 personas en el ejercicio 2019).**

Respeto a los Derechos Humanos

El compromiso de Essity con los derechos humanos se basa en el código de conducta de la empresa. La estrategia para garantizar que se respetan los derechos humanos en las operaciones de la empresa se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP). De acuerdo con este marco, se realizan auditorías de diligencia debida de la gestión del impacto que tiene la empresa en los derechos humanos. Essity lleva a cabo evaluaciones periódicas de los riesgos locales en todo el Grupo para evaluar los riesgos y los efectos en los derechos humanos.

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Essity promueve las disposiciones de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva a través del Código de Conducta, el cual establece que se reconoce el derecho de los empleados a decidir si desean que los represente un sindicato, y a organizar y negociar de manera colectiva o individual. A su vez, igualmente indica el derecho de un empleado a abstenerse de unirse a un sindicato.

Essity Spain, S.L. cumple lo establecido en la OIT y en la legislación laboral nacional en materia de derechos sindicales y libertad de asociación, en concreto la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) y el ET (Estatuto de los Trabajadores). En concreto, la compañía cuenta con Representación de los Trabajadores en aquellos centros de trabajo que ha impulsado libremente la asociación colectiva, y respeta y cumple todos los derechos que a éstos les asisten.

Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos

Comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas de las actividades de la compañía sobre derechos humanos

Cada uno de nosotros es responsable de mantener la integridad y la reputación de Essity y de todos los empleados que conforman la compañía.

Essity fomenta una cultura abierta y honesta donde cada empleado puede denunciar posibles violaciones de los derechos humanos o del Código de los empleados de la compañía, sin excepción, son informados y formados, así como aceptan en su totalidad, el Código de Conducta de la compañía. Éste hace mención a la protección de los derechos humanos y advierte de las consecuencias negativas que puede suponer cualquier violación de éstos.

En concreto, se detallan prácticas o comportamientos a utilizar o evitar, en materia de: Seguridad y Salud en el trabajo; Dignidad y respeto en el trabajo; Igualdad de oportunidades y no discriminación; Condiciones laborales justas; Libertad de asociación; Activos en la empresa; Registros y libros financieros; Seguridad de la información; Privacidad y datos personales; Viajes; Competencia justa; Información interna; Productos y seguridad; Suministro responsable; Prácticas de marketing; Derechos de los niños; Soborno y ventajas inapropiadas; Lavado de dinero; Responsabilidad ambiental; Relaciones con la comunidad; Comunicación y Actividades políticas.

Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

Cualquier tipo de operación realizada por la compañía o sus empleados, debe de cumplir con lo establecido en nuestro Código de Conducta.

Se espera que todos nuestros proveedores y demás socios comerciales cumplan con normas similares a las que se reflejan en nuestro Código. El cumplimiento de dichas normas es un factor fundamental al seleccionar nuestros socios comerciales.

El Grupo Essity apoya y respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente en cualquier lugar donde opera. En función de los Principios

Rectores de las Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos, el Grupo evalúa de manera periódica cómo sus productos, operaciones y relaciones comerciales afectan los derechos humanos y toma medidas para evitar violar dichos derechos.

Al lidiar con requisitos que entran en conflicto, cumplimos con las leyes nacionales, a la vez que buscamos maneras de honrar y respetar los principios de los derechos humanos internacionales. En este sentido, Essity no tolera ninguna forma de trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre u obligatorio, ni castigo físico alguno.

Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en materia de derechos humanos

A través del mecanismo de denuncia de nuestro Código de Conducta, el cual es el que recoge la protección en materia de derechos humanos, se permite gestionar de manera individualizada cualquier posible violación de éste. La comunicación se puede hacer a los responsables, al equipo legal, al departamento de recursos humanos o al representante de los trabajadores.

También se puede optar por utilizar una línea directa de denuncia del Grupo Essity habilitada exclusivamente para ello (hotline), operada por un tercero independiente, para plantear cualquier inquietud sobre violación del Código, dentro de un entorno de confianza y seguridad.

Dichas denuncias pueden hacerse de manera anónima. El Grupo investigará las violaciones que se denuncien y tomará las medidas apropiadas. Toda información que se proporciona durante dichas investigaciones se mantendrá de manera confidencial, a menos que sea necesario divulgarla según la ley o si el asunto desembocara necesariamente en una conducta criminal.

Essity igualmente no acepta discriminación ni represalia alguna contra un empleado por denunciar una posible violación del Código de Conducta. Las represalias en sí se consideran una vio-

lación grave del Código y pueden derivar en medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido. En este sentido, un empleado que haga, a sabiendas, un alegato falso o malicioso estará sujeto a medidas disciplinarias de la misma índole.

La línea directa de denuncia del Grupo Essity permite a los empleados denunciar violaciones graves que, de otra manera, posiblemente no se informarían. Se puede presentar una denuncia a través del sitio web, por teléfono o incluso a través de una aplicación móvil, de tal manera que el denunciante pueda controlar en todo momento el progreso del asunto.

Tras esto, el equipo de cumplimiento y ética recibe la información de un operador externo, y evalúa y analiza la información recibida y, luego, recomienda el procedimiento correspondiente que debe seguirse.

Finalmente, se realiza un informe en el cual se proponen posibles medidas reparadoras de los presuntos abusos denunciados.

En 2020, Essity Spain, S.L. recibió una denuncia por un caso de vulneración de los derechos humanos debido a un posible acoso moral que, siguiendo los procedimientos establecidos por la compañía, fue debidamente investigada y cerrada, concluyendo que no había existido vulneración (en 2019 no se recibió ninguna denuncia).

Lucha contra el soborno y la corrupción

Medidas adoptadas para prevenir el soborno y la corrupción

El Código de Conducta de Essity además de una política contra el Soborno y la Corrupción, donde se establecen las reglas que deben aplicarse para prevenir la corrupción en todas las actividades. Essity requiere que todos los empleados actúen en cumplimiento de esta Política. Las violaciones de esta Política siempre se tomarán en serio y pueden dar lugar a medidas disciplinarias. En caso de violaciones graves, las medidas pueden implicar la terminación del empleo.

Essity cree que el éxito sostenible en los negocios solo es posible donde existe una competencia libre y justa. Basados en estos principios fundamentales y en nuestras obligaciones legales. La compañía no tolera ninguna forma de corrupción o soborno. El objetivo es evitar que cualquier empleado, director, agente o persona que preste servicios para nuestra empresa, o en su nombre, de o reciba sobornos de cualquier tipo. Essity siempre desempeña su actividad con un total cumplimiento con todas las legislaciones. El soborno y cualquier otra forma de práctica comercial corrupta están estrictamente prohibida. Ni Essity ni ninguna persona que actúe en su nombre puede aceptar, autorizar, prometer, ofrecer o poner a disposición cualquier pago, regalo u otro beneficio que pueda influir de manera inapropiada o que pueda parecer que influya en la objetividad en las decisiones de negocios o en las acciones o decisiones de un funcionario público.

Todos los empleados de han estado informados sobre esta política y, las áreas más sensibles a estas prácticas (como las comerciales) han recibido las oportunas formaciones. Adicionalmente, en la intranet de la empresa existe una formación específica sobre esta política. En 2020 y 2019 no ha habido casos de corrupción confirmados.

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales

En Essity, tal y como establece nuestro Código de Conducta, tenemos el compromiso de cumplir con las leyes contra el lavado de dinero en todo el mundo. El lavado de dinero es una operación en que ganancias de actividades criminales se disfrazan para aparecer como legítimas. Se procede con cautela si, en cualquier transacción, se nos pide transferir fondos a un país no relacionado con la transacción. Asimismo, si se detecta una actividad sospechosa, se plantea el problema a un miembro del equipo financiero o jurídico.

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Los pagos relacionados con los acuerdos de patrocinio solo deben hacerse de acuerdo con la Política de Essity Community Relations & Sponsorship y deben ser previamente aprobados por un representante de Essity con la autoridad apropiada.

Las donaciones caritativas no deben prometerse ni otorgarse con el propósito de influir en una decisión importante para nuestro negocio. Essity prohíbe las donaciones caritativas a entidades que no sean organizaciones benéficas establecidas con fines benéficos. Las donaciones caritativas deben ser previamente aprobadas por un representante con la debida autoridad. Las donaciones políticas corporativas están prohibidas.

Cualquier donación benéfica debe ser adecuadamente informada al departamento legal. En tales circunstancias, estas donaciones solo se podrán llevar a cabo si se han analizado con la debida diligencia y se tiene la seguridad total que la donación no está destinada a influir en una decisión empresarial, u otra acción o decisión de un funcionario público.

Como empresa líder en higiene y salud, garantizar el bienestar de las personas es más importante que nunca. Durante el ejercicio 2020, un año excepcional debido a la pandemia del Coronavirus, Essity Spain, S.L. ha realizado donaciones por importe de 294 miles de euros (83 miles de euros en 2019) a organizaciones sin ánimo de lucro, entre ellas Caritas, Fundación Acompartir y Cruz Roja.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

Essity realiza periódicamente evaluaciones de riesgos y auditorías específicas de prácticas comerciales, para identificar con precisión y priorizar los riesgos de corrupción a los que Essity puede enfrentarse. El riesgo, las evaluaciones y las conclusiones se documentarán de forma precisa y adecuada. Estas revisiones se desarrollan por el departamento de auditoría interna y a su vez, los resultados son presentados al Audit Committee del Grupo.

Con el fin de identificar y prevenir los riesgos de soborno y corrupción, se podrán llevar a cabo due diligence específicas en clientes, proveedores, distribuidores, intermediarios y otros socios comerciales. Los procedimientos serán proporcionales a los riesgos identificados.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Todos los empleados de la compañía, sin excepción, son informados y formados, así como aceptan en su totalidad, el Código de Conducta de la compañía. Dicho Código hace mención de las reglas para prevenir la corrupción en todas las actividades.

Adicionalmente, todos los empleados reciben información sobre la **Política contra el Soborno y la Corrupción**.

Empleados que trabajan en funciones de mayor riesgo, como las funciones que se relacionan principalmente con clientes o proveedores, empleados que tienen contacto con funcionarios públicos, los responsables de proyectos o cuando se considere oportuno, deberán realizar las oportunas formaciones periódicamente.

Es responsabilidad de cada manager garantizar que sus empleados estén debidamente informados, entiendan y se adhieran a esta Política. Essity proporciona a sus empleados canales seguros y accesibles a través de los cuales se puedan plantear inquietudes y denunciar violaciones de esta política de manera confidencial y sin riesgo de represalias.

Essity y la Sociedad

Como compañía global, Essity considera relevante superar los desafíos que se presentan cada día después de interactuar con una amplia variedad de interlocutores entre los que se incluyen empleados, clientes, consumidores, organismos públicos, organizaciones no gubernamentales, asociaciones industriales y otras redes comerciales. La compañía, global y localmente, gestiona estas interacciones con espíritu de apertura, transparencia y mejora continua. El Código de Ética ilustra las pautas que Essity Spain, S.L. ha decidido definir con respecto a cada interlocutor.

Compromiso Con El Empleo y El Desarrollo Local

Essity Spain, S.L. cuenta en la actualidad con aproximadamente 700 empleados, la mayoría con contratación indefinida. Es por ello que la compañía es plenamente consciente del impacto económico y social que tiene a nivel de empleo. Essity tiene un compromiso con su capital humano y da especial importancia a la integración, a la formación y al desarrollo profesional de sus empleados teniendo por objetivo ofrecer a todos sus empleados la oportunidad de desarrollar al máximo sus habilidades a través de sus trayectorias profesionales.

Essity Spain, S.L. cuenta con una serie de **Programas y Becas** que permiten el acceso al mercado laboral a los más jóvenes y perfiles universitarios. De hecho, la compañía en España ha desarrollado un plan de formación de FP Dual en Navarra y Tarragona, concretamente en colaboración con el Politécnico de Estella y el Instituto Jaume Huguet, respectivamente. Este innovador programa obtuvo

en 2016 el premio a la Calidad e Innovación en Orientación y Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Para más información, ver el apartado "Young Talent Program".

Igualmente, Essity cuenta con una política de atracción del talento como marca empleadora de éxito, por lo que la compañía está presente en numerosas Ferias de Empleo con diversas instituciones, universidades o escuelas, en las que pretende poderse dar a conocer como empresa y recibir solicitudes de candidaturas que pudieran trabajar con la compañía.

De la misma manera, la empresa colabora estrechamente con instituciones públicas, ayuntamientos y entes locales, consciente del impacto y repercusión en materia de empleo que la compañía tiene en el entorno local, especialmente en aquellas ubicaciones donde cuenta con centros productivos.

Young Talent Program

Escuela FP DUAL + Talento + Essity = OPORTUNIDAD

En Essity Spain, S.L. el Departamento de Mejora Continua es el responsable de asegurar la implementación del sistema propio de excelencia, especialmente en los ámbitos de estrategia, mejora de la producción, así como en el de desarrollo de habilidades de los empleados.

En este sentido, todos los empleados de Essity Spain, S.L. son partícipes de este sistema, disponiendo del espacio y tiempo necesarios para reunirse, analizar e implementar ideas de mejora en su propio puesto de trabajo. Además, se establecen jornadas periódicas dedicadas única y exclusivamente a su formación y desarrollo.

Lo que distingue a Essity como empresa son las personas que la formamos, ya que son la base en la que se soporta todo el trabajo en mejora continua, que por ejemplo en la planta de Puigpelat se realiza desde 2008.

La incorporación y desarrollo de talento para los centros productivos de la compañía sigue las pautas del programa Young Talent Program (YTP). Creado en la planta de Puigpelat en 2013, el YTP consta de distintas modalidades, desde la Formación Profesional hasta Licenciaturas:

- **Apprentice Program (Programa para Aprendices):** Programa de Formación Profesional Dual destinado a los alumnos de Mecatrónica Industrial. El módulo de FP Dual de Mecatrónica Industrial surge como respuesta a la necesidad de Essity de contar con perfiles con una formación específica y más práctica que hasta ahora no estaba disponible en la región. En este sentido, la compañía ha implementado este programa en colaboración con el Politécnico de Estella, el IES Jaume Huguet de Valls y el Comte de Rius de Tarragona, aportando su experiencia en el desarrollo del plan de estudios que se complementa con prácticas remuneradas en la planta.
- **Student Program (Programa para Estudiantes):** Programa de identificación y desarrollo de talento para ingenieros durante sus periodos de prácticas curriculares y proyectos finales de carrera.

- **Young Process Engineer (Programa para Jóvenes Ingenieros):** Plan de desarrollo de dos años para Ingenieros recién titulados, con el objetivo de realizar una profunda inmersión en los procesos y cultura corporativos, como futuros líderes de la organización. Todo el proceso de incorporación de talento tiene una misma finalidad: dotar a la organización de personas con talento y multidisciplinares y así alcanzar el hito de conseguir equipos de trabajo de alto rendimiento.

El Young Talent Program se ha confirmado como una herramienta clave para el desarrollo de la organización, con un gran impacto tanto interna como externamente:

- **Interno:** Permite la gestión integral del plan de desarrollo de los empleados, desde el inicio hasta la consolidación de la carrera, detectando oportunidades para una evolución continua de la persona. Maximiza el aprendizaje tanto en competencias técnicas como en habilidades sociales para crecer como unos mejores profesionales.
- **Externo:** Essity como impulsor y pioneros de la FP DUAL en el territorio, con iniciativas punteras en escuelas de Cataluña: IES Jaume Huguet (Premio Ministerio de Educación)

En la factoría de Puigpelat, (Tarragona) desde el curso 2013, el YTP ha conseguido los siguientes objetivos:

- **8 Promociones FP Dual** finalizadas em Puigpelat y 2 en Allo
- **5 Ciclos Formativos** de Grado Superior
- **32 Alumnos** de FP Dual
- **50% incorporaciones** al equipo

Actualmente, aparte de Mecatrónica Industrial, ya hemos extendido la red de colaboración a los ciclos formativos de Química Industrial, Automatización y Robótica Industrial y Planta Química, de forma que aumentamos la profesionalización e integración de jóvenes en nuestra organización.



Compromiso y Dialogo Con La Sociedad

El Grupo Essity no solo se preocupa por mejorar sus centros de producción, sino también por implementar programas de cuidado medioambiental en sus fábricas en España y todo el mundo.

Tal y como se ha indicado en el apartado “La importancia del medioambiente”, en la fábrica de Puigpelat se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a minimizar el impacto medioambiental. Entre ellas, Essity Spain, S.L. está desarrollando proyectos para reducir las emisiones de CO₂ que se implementarán más adelante en otras fábricas a nivel mundial.

Todas las plantas productivas de Essity Spain, S.L. cuentan con certificados FSC® o PEFC™ que certifican que las materias primas empleadas para la fabricación de sus productos provienen de bosques gestionados de manera sostenible y responsable. De hecho, Essity Spain, S.L. tiene en España un acuerdo con WWF en relación con una amplia gama de sus productos.

Essity aspira a convertirse en un miembro de confianza de las comunidades en las que opera, proporcionando una contribución social positiva y tratando de establecer relaciones duraderas y de largo plazo con nuestras comunidades, a través de un diálogo abierto y honesto. Essity no es política y no permite pagos ni donaciones de ningún tipo a partidos políticos o candidatos, ni a instituciones, agencias o representantes relacionados. El nombre de la empresa no se puede utilizar en campañas políticas o para favorecer los intereses de los partidos políticos o los candidatos.

Essity Spain, S.L. se ha propuesto contribuir positivamente en las comunidades en las que tiene negocios. Nos esforzamos por construir relaciones duraderas a largo plazo con nuestras comunidades, mediante un diálogo franco y honesto. Las incitativas con la comunidad deben realizarse con organizaciones cuya misión y propósito sean acordes a nuestros valores corporativos.

Comunicaciones y dialogo con las comunidades

Essity tiene el compromiso de mantener una comunicación franca y transparente dentro de los límites de la confidencialidad comercial. Queremos formar un diálogo constructivo y productivo con todas las partes interesadas.

La comunicación institucional en Essity Spain, S.L. se gestiona a través de una función corporativa especial dedicada a las actividades de comunicación interna, las relaciones con la prensa y las comunidades locales. Los principales objetivos de la comunicación institucional se definen sobre la base de las prioridades estratégicas, establecidas por la empresa matriz en Suecia y luego implementadas en todas las ubicaciones de la compañía a escala global.

Estos objetivos son:

1. Fortalecer el conocimiento de la marca corporativa y sus valores clave (incluida la sostenibilidad y la innovación) y la percepción de Essity como una empresa líder en el sector de la higiene y la salud.
2. Aumentar la conexión entre las marcas de productos y la marca corporativa, así como aumentar el conocimiento de Essity como una compañía que posee muchas marcas;

3. Mejorar la comunicación integrada en todos los niveles de la empresa a través de los distintos canales de comunicación internos y externos.

Para alcanzar los objetivos mencionados, la estrategia adoptada por la compañía en España en 2018 tenía como objetivo:

- Generar consenso y conocimiento sobre la marca corporativa y su visión.
- Fortalecer las relaciones institucionales en las comunidades en las que Essity opera a través de un diálogo continuo y transparente con las partes interesadas locales, como municipios, provincias, regiones, etc.
- Continuar desarrollando proyectos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa a nivel nacional para promover el bienestar de la comunidad a través de intervenciones tangibles.
- Fortalecer las relaciones con la prensa local y nacional.
- Desarrollar iniciativas que apoyen la comunicación con el objetivo de atraer al mejor talento. En este sentido, por ejemplo, Essity Spain, S.L. sigue manteniendo una colaboración estrecha con las principales universidades cercanas a los centros de producción.



Iniciativas de Essity para mejorar la calidad de vida de las personas

Essity realiza iniciativas en línea con su objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas e incidir positivamente en nuestros clientes. Algunos ejemplos de estas iniciativas han sido:

Iniciativa Essentials: Rompemos Barreras por el Bienestar

Cada día, millones de adultos y niños faltan al trabajo o a clase y dejan de participar en actividades sociales por cuestiones relacionadas con la higiene y la salud. Puede ser por no tener acceso a unos baños limpios o por no contar con los productos de higiene básicos, pero también debido a tabúes culturales y estigmas. Para muchas personas, el resultado es la exclusión social.

Informe 'La higiene en la nueva normalidad'

En octubre de 2020 presentamos el informe sobre higiene pública, "La higiene en la nueva normalidad" con el objetivo de poner de relieve el impacto de la COVID-19 en la percepción y hábitos de higiene de los españoles. Essity meses antes de la irrupción de la pandemia (noviembre de 2019) y varios meses después (julio 2020), analiza la repercusión de la llegada del coronavirus en el bienestar de miles de personas y la necesidad de adoptar medidas individuales y colectivas que mejoren la salud pública.

Los Manosucias

Tras la publicación del informe y detectar una necesidad de conseguir una mayor concienciación y educación pública sobre la importancia del lavado de manos dirigida a niños y niñas, desde Essity creamos 'Los Manosucias'.

La campaña, desarrollada en colaboración con Cruz Roja, anima a los más pequeños a incorporar un hábito como el del lavado de manos de una manera educativa y lúdica, a través de unos mons-

truos de grandes manos que al ritmo de una canción enseñan el paso a paso para una correcta higiene.

Además de la campaña de comunicación, que obtuvo excelentes resultados, se realizaron 408 talleres de la mano de Cruz Roja Juventud en 32 provincias con una participación total de 3.673 niños/as y adultos.

Además, se incluyen materiales e información para proporcionar a familias, cuidadores y educadores una herramienta eficaz para ayudar a los pequeños a integrar este hábito. Todos los materiales están disponibles de forma gratuita en la web.

A nivel global, la iniciativa más relevante, en la que también participa España es el **Informe sobre higiene y salud**.

Se trata de un informe que se realiza cada dos años y donde se analiza el rol que la higiene, el saneamiento y la salud juegan en el bienestar de individuos y comunidades. El objetivo es influir en las políticas públicas para mejorar los estándares de higiene y salud a nivel mundial y promover prácticas que faciliten el acceso a unas condiciones óptimas de higiene y salud al máximo número de personas.

Woman 360

Nuestra Directora de Operaciones, Miriam Guasch, participó de la mesa de debate 'Liderazgo en la empresa post Covid-19' en el marco del Congreso Women 360°. El congreso promovía que las empresas se transformen en entornos saludables y altamente competitivos. Fomenta los valores de la visibilidad de la mujer en la alta dirección, la tecnología, la sostenibilidad y el cuidado de la salud. Una gran oportunidad para destacar nuestro trabajo frente a numerosas autoridades políticas, educativas y del sector sanitario.



Acción Social

En este año tan diferente y complicado, nuestra respuesta ha sido AYUDAR. Facilitar el acceso de productos esenciales es nuestra misión y esta se hace más relevante en situaciones de emergencia como la actual.

Por eso, este 2020 hemos realizado múltiples donaciones a distintas organizaciones entre las que se encuentra Cruz Roja en Catalunya con quien Essity Spain, S.L. mantiene una colaboración estratégica y sostenida desde 2016. Durante 2020 se ha entregado un total de 57.800 kg de producto entre pañales, papel de cocina y productos de higiene femenina. Con esta aportación (se han podido atender 11.600 familias en programas de exclusión social.

Además, también se han realizado donaciones en entidades locales de Cruz Roja en Navarra, Tarragona o Telde; Cáritas de Navarra y Madrid, Acompartir, Banco de Alimentos de Navarra y La Rioja, o las Hermanitas de los pobres, entre otras organizaciones.

- Más de **medio millón** de rollos de papel higiénico (sólo en Noviembre)
- Más de **1 millón** de paquetes de compresas y protegeslips
- Más de **2 millones** de paquetes de pañuelos
- Más de **200.000** pañales
- Más de **18.000** rollos de papel de cocina
- **875** cajas de productos para la incontinencia
- Y muchas otras cosas más

Además, llegamos a un acuerdo con Caritas Madrid por el que los empleados podían donar el valor del lote de navidad a la asociación. Esta iniciativa supuso una donación de 4.230€.

Gracias a las asociaciones y ONG con las que colaboramos por permitirnos AYUDAR y contribuir así al bienestar de los que lo necesitan.

Global Safety Week

Desde hace cinco años, con el objetivo de reforzar la cultura de seguridad en todos los empleados, celebramos la Global Health & Safety Week.

Desde Essity Global se llevó a cabo un programa de actividades online para motivar e inspirar a los empleados de la compañía a llevar un estilo de vida saludable y sostenible. A nivel local este año se hizo especial foco en las Reglas Covid-19 y las Reglas Salvavidas para lo que se organizaron talleres teóricos y prácticos para identificar riesgos con la finalidad de mejorar la Seguridad en cada zona de trabajo, bajo el lema #TusPropuestasSalvanVidas.

Asimismo, la planta de Puigpelat fue seleccionada para realizar un estudio sobre el impacto psicosocial de la Covid-19 a nivel europeo.

Lo más importante de esta semana es destacar la importancia que tiene el liderazgo de los empleados para conseguir nuestro objetivo: cero accidentes.

Subcontratación y proveedores

La política de Compras en Essity comprende la evaluación y selección de proveedores según criterios de operación responsable, calidad y desarrollo sostenible.

Nuestro compromiso y el que esperamos de nuestros proveedores queda reflejado en el Estándar Global de Proveedores (Global Supplier Standard, es decir, GSS) que incluye el Código de Conducta para proveedores. Cuando se trata de las normas y prácticas que utilizamos para materializar nuestro compromiso, contamos con tres procedimientos diferenciados. En primer lugar, Essity Spain, S.L. tiene como objetivo asegurar que todos sus proveedo-

res se adhieren el Estándar Global de Proveedores. Este documento incluye estrictos requisitos en materia de calidad, seguridad de los productos, medio ambiente y químicos. Asimismo, contiene el Código ético para proveedores, que explica lo que Essity espera de sus proveedores en lo referente a derechos humanos (por ejemplo, trabajo infantil y trabajo forzoso), prácticas comerciales, relaciones laborales, salud, seguridad y otros temas relacionados con prácticas comerciales responsables y sostenible.

En el caso de los proveedores estratégicos, deben registrarse en la base de datos Sedex, tras lo cual son sometidos a una auto-eva-

luación para comprobar que realmente cumplen con nuestro GSS. Sedex es una base de datos en línea que permite a los proveedores compartir información con sus clientes sobre su desempeño en aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el medio ambiente, la ética, la salud y seguridad. En 2020, cerca de 40 proveedores estratégicos estaban registrados en dicha base de datos. Finalmente, Essity Spain, S.L. puede complementar esas dos etapas con auditorías en los centros operativos del propio proveedor. Estos procedimientos se aplican a todas las materias primas que utilizamos.

En el año 2020, el 96% de todas nuestras necesidades operativas fue suministrado por parte de proveedores activamente evaluados y seleccionados con criterios de responsabilidad social y medioambiental según nuestro Estándar Global de Proveedores. Este resultado supone una mejora del 3% respecto al año 2019 (93%). En el Estado de Información No Financiera de 2019, se tuvieron en cuenta solo las compras gestionadas por los equipos locales, por ello el resultado publicado el año pasado fue del 61%.

Para los proveedores estratégicos, se realizan revisiones internas trimestrales que tienen en cuenta criterios operativos y de calidad.

Durante el ejercicio 2020, Essity Spain, S.L. ha evaluado un total de 33 proveedores considerados estratégicos según nuestro sistema Vendor Rating SQM. En 2020, del total evaluado, y sobre una escala de 1 a 6 (6 siendo la mejor nota), el 85% ha obtenido un rating de 6, mientras que el 15% se ha situado en nivel 5 o inferior. La evaluación ha aportado resultados similares al 2019 (84% nivel 6; 16% nivel 5 o inferior) para el mismo número de proveedores analizados. Los anteriores resultados de 2019 difieren de los reportados del Estado de Información No Financiera de 2019, debido a un cambio de metodología en la categorización entre niveles.

Aquellas evaluaciones trimestrales que realizamos a nuestros proveedores estratégicos se pueden complementar con auditorías SQM en los centros operativos del propio proveedor. Estas auditorías SQM tienen como objetivo la evaluación en ámbitos como excelencia operativa, calidad, social y ambiental.

En caso de desviaciones en cualquiera de estos ámbitos, un plan de acción detallado es acordado con el propio proveedor (CAPA plan) y se realiza un seguimiento regular y exhaustivo hasta completar los puntos de mejora que pudieran quedar abiertos.

Consumidores

Reclamaciones de clientes y consumidores

El nivel de reclamaciones de Essity Spain, S.L. se ha mantenido estable en línea con los últimos años. Para la división de Cuidado Personal, la frecuencia de reclamaciones es 0,29 por cada millón de unidades de consumo vendidas (de 0,25 en 2019).

Durante este año, también hemos tenido nuevos lanzamientos que han motivado algunos incrementos a nivel de reclamaciones, pero cuyo comportamiento ha progresivamente regresado a niveles

normales o base luego de superar el efecto lanzamiento, reacción esperada/conocida como respuesta del mercado ante cualquier cambio. En las operaciones de Tissue, la cifra correspondiente es 1,82 por cada mil toneladas vendidas (de 1,70 en 2019).

Todas las reclamaciones recibidas por Essity Spain, S.L. son debidamente analizadas y estudiadas por los correspondientes departamentos promoviendo donde aplique, acciones correctivas que buscan seguir mejorando y con esto satisfacer al consumidor final.

Los procedimientos de evaluación y certificación de calidad y seguridad del producto

El Grupo Essity sigue una serie de estándares estrictos y procedimientos para garantizar que todos los materiales de nuestros productos son seguros para consumidores, empleados y para el medioambiente. Contamos con una política de seguridad global de productos para garantizar que todo lo que fabricamos sea seguro para el fin al que se destina.

También colaboramos estrechamente con nuestros proveedores para garantizar que se cumplen nuestros estándares de calidad.

ISO 9001: 2015

La calidad percibida por el cliente está directamente relacionada con todas las actividades realizadas por la organización.

Por lo tanto, es necesario identificar todos aquellos procesos o actividades que puedan tener influencia sobre la calidad con el fin de garantizar la eficiencia y consecución de los objetivos de calidad.

La implementación de un sistema de gestión de la calidad permite mejorar el desempeño de las actividades relacionadas con la mejora de la calidad derivado de las actividades que se realizan,

también permite mejorar la productividad, las relaciones con las partes interesadas, a reducir costes, y a mejorar la imagen de la empresa ante los clientes.

Con la obtención de certificado ISO 9001 en 2012 para la fabricación de papel para uso doméstico y sanitario y para la fabricación de pañales, Essity Spain S.L. ha conseguido una creciente concienciación de la importancia de la calidad en sus actividades. Esto ha permitido alcanzar un alto nivel de calidad de todos sus productos que cumple con los requerimientos y expectativas de sus clientes.

IFS-HPC – International Featured Standard- Household and Personal Care

Desde 2015 la planta de Puigpelat ha logrado el importante resultado de la certificación IFSHPC o del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene del Producto, un plan fundado por un consorcio de distribuidores internacionales para proteger al consumidor. En el ámbito de la salud y la seguridad. El esquema para su aplicación completa requiere una amplia participación de los trabajadores y un fuerte compromiso por parte de la dirección.

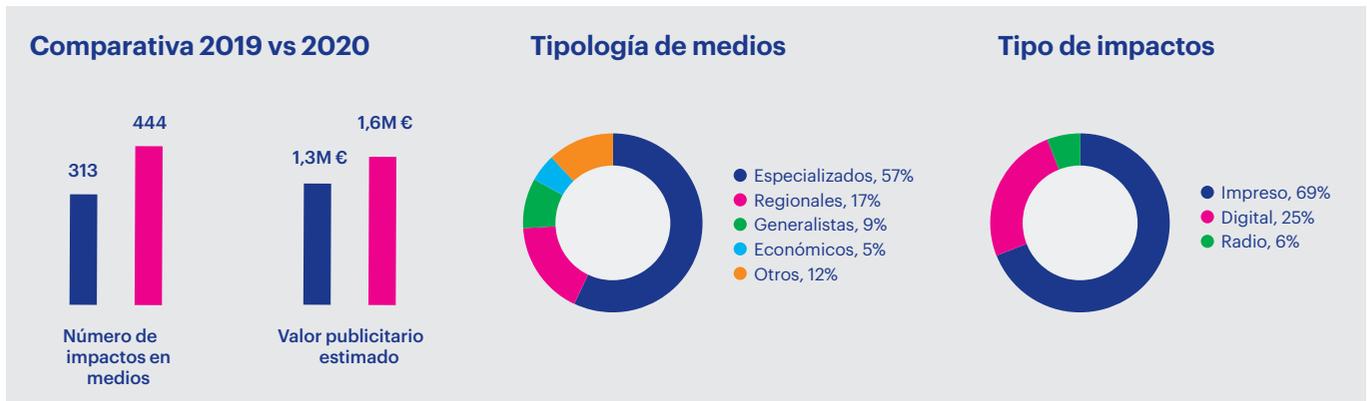
Revisión de prensa

A continuación, se muestra un breve resumen de los datos de impacto en medios y acciones de comunicación más importantes del año 2020.

Cabe destacar que a raíz de la demanda de productos producida durante los primeros meses de confinamiento tras la llegada de la pandemia del COVID-19, Essity se convirtió en fuente de información para los medios de comunicación. Gracias a la eficiente gestión de la demanda y la capacidad de la compañía para atender las necesidades de los clientes y de los consumidores, Essity aparecería en los medios como referente en el sector de los productos derivados de celulosa y de cuidado personal en casa. A lo largo de los meses, esa imagen se ha mantenido con apariciones de los portavoces nacionales y locales en entrevistas y piezas informativas.

Una de las acciones destacadas en comunicación y responsabilidad social de Essity durante 2020 fue el lanzamiento del Informe 'La higiene en la nueva normalidad' que tenía el objetivo de poner de relieve el impacto de la COVID-19 en la percepción y hábitos de higiene de los españoles.

Tras la publicación del informe se detectó una necesidad de aumentar concienciación y educación pública sobre la importancia del lavado de manos, especialmente entre los niños y niñas. Desde Essity se crearon 'Los Manosucias' con el objetivo de llegar a los menores y sus familias, cuidadores y educadores y ayudarles a incorporar el hábito de una correcta higiene de manos. La campaña, desarrollada con la colaboración de Cruz Roja Española contaba una canción y un videoclip, así como con materiales educativos disponibles de forma gratuita a través de la web de Essity.



Impactos Destacados



Información fiscal

Contribución fiscal

Essity Spain, S.L. presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar los impuestos que, de acuerdo con las normas aplicables, resulten debidos.

A considerar que Essity Spain, S.L. está acogida al Régimen de Tributación Consolidado siendo la sociedad dominante (representante) de dicho Grupo. Las sociedades que actualmente constituyen el Grupo afecto al citado Régimen Tributario son Essity Spain, S.L., Essity Operations Allo, S.L. y Essity Canary Islands, S.L.

La aplicación del Régimen de Tributación Consolidada supone que se integren en la entidad dominante (Essity Spain, S.L.), los créditos y débitos individuales por el Impuesto sobre Sociedades, por lo que las sociedades han de efectuar a Essity Spain, S.L. la liquidación por este impuesto.

La contribución en el ejercicio 2020 por Impuesto sobre Sociedades del Grupo Fiscal Essity en España, ascendió a 10.339 miles de euros (8.066 miles de euros en el ejercicio 2019). Este importe se corresponde al efectivamente pagado en el ejercicio no incluyendo cantidades devengadas.

Subvenciones recibidas

A Essity Spain, S.L. durante el presente ejercicio se le han concedido varias ayudas:

- Ayuda complementaria a las subvenciones concedidas por la convocatoria de ayudas regulada por la orden del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, de 27 de julio de 2017, relativas al programa de compensación de costes indirectos del régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero por importe de 296 miles de euros otorgada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (735 miles de euros en el ejercicio 2019).

- Asignación gratuita de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, según Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2013, por importe de 774 miles de euros (795 miles de euros en el ejercicio 2019).

Adicionalmente, en el ejercicio 2019, le fue concedida una subvención para proyectos de fomento de la economía circular regulada por la resolución de la Agencia de Residuos de Cataluña, Departamento de Territorio y Sostenibilidad, TES/1252/2019, de 8 de mayo de 2019, por importe de 30 miles de euros.

Beneficios

El resultado antes de impuestos en España ha sido de 32.469.317,74 euros (18.625.793,84 euros en el ejercicio 2019).



Anexo I

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos requeridos por 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.

| Contenidos | Criterio de reporting/GRI | Página |
|--|---|------------|
| Información General | | |
| Descripción del modelo de negocio | GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7 | 11 |
| Organización y estructura | GRI 103-2 | 6 |
| Presencia en el mercado | GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6 | 5 |
| Objetivos y estrategias | GRI 102-15 | 9-10 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | GRI 102-15 | 9 |
| Marco de reporting utilizado | Estándares GRI y marco de reporting interno | 3 |
| Análisis de materialidad | GRI 102-44, GRI 102-47 | 19 |
| Cuestiones medioambientales | | |
| Enfoque de gestión | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3 | 12-17, 20 |
| Gestión ambiental | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | GRI 103-2 | 20 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | GRI 103-2 | 21-22 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | GRI 103-2 | 23 |
| Aplicación del principio de precaución | GRI 102-11 | 23 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | GRI 103-2 | 24 |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica | GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 103-2 | 24-25 y 30 |
| Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos | | |
| Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos | GRI 103-2 | 27 |
| Acciones para evitar el desperdicio de alimentos | En base a nuestro análisis de materialidad, consideramos que no es material | - |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-1, GRI 303-3 (2018), GRI 103-3 | 29 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | GRI 301-1 | 24 |
| Consumo directo e indirecto de energía | GRI 302-1 | 26 |
| Medidas para mejorar la eficiencia energética | GRI 302-4 | 26 |
| Uso de energías renovables | No se consume ni produce energía renovable | - |
| Cambio climático | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero | GRI 305-1, GRI 305-2 | 24 |
| Medidas para adaptarse al cambio climático | GRI 103-2 | 26 |
| Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero | GRI 305-5 | 20 y 26 |

| Contenidos | Criterio de reporting/GRI | Página |
|---|---|------------|
| Biodiversidad | | |
| Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por la actividad | En base a nuestro análisis de materialidad, consideramos que no es material | 30 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Enfoque de gestión | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3 | 12-17 y 31 |
| Empleo | | |
| Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | GRI 102-8, GRI 405-1 | 32 |
| Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 102-8 | 33 y 34 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 401-1 | 33 |
| Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad | GRI 405-2 | 36 |
| Brecha salarial | GRI 103-3 | 37 |
| Remuneración media de consejeros y directivos | GRI 103-3 | 37 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | GRI 103-2 | 35 |
| Porcentaje de empleados con discapacidad | GRI 405-1 | 45 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | GRI 103-2 | 37 |
| Horas de absentismo | GRI 103-3 | 39 |
| Medidas para facilitar la conciliación | GRI 103-2 | 37 |
| Seguridad y Salud | | |
| Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018) | 38 |
| Indicadores de siniestralidad | GRI 403-9 (2018) | 39 |
| Enfermedades profesionales | GRI 403-10 (2018) | 39 |
| Relaciones Sociales | | |
| Organización del diálogo social | GRI 103-2 | 40 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país | GRI 102-41 | 41 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | GRI 103-2, GRI 403-4 (2018) | 41 |
| Formación | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 404-2 | 41-42 |
| Horas de formación por categorías profesionales | GRI 404-1 | 42 |
| Accesibilidad universal personas con discapacidad | | |
| Accesibilidad universal personas con discapacidad | GRI 103-2 | 45 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | GRI 103-2 | 43 |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | GRI 103-2 | 43 |
| Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 103-2 | 44 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | GRI 103-2, GRI 102-16 | 43 |

| Contenidos | Criterio de reporting/GRI | Página |
|--|--|------------|
| Respeto a los derechos humanos | | |
| Enfoque de gestión | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3 | 12-17 y 46 |
| Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos | GRI 103-2, GRI 102-16 | 46-47 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | GRI 103-2, GRI 102-16 | 46-47 |
| Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos | GRI 103-3 | 47 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | GRI 103-2, GRI 102-16 | 46 |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | GRI 103-2, GRI 102-16 | 32 |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | GRI 103-2, GRI 414-1 | 46 |
| Abolición efectiva del trabajo infantil | GRI 103-2, GRI 414-1 | 52 |
| Lucha contra la Corrupción y el Soborno | | |
| Enfoque de gestión | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3 | 12-17 y 47 |
| Medidas para prevenir la corrupción y el soborno | GRI 102-16, GRI 205-2 | 47 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | GRI 103-2 | 47 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 201-1 | 47-48 |
| Compromiso social | | |
| Enfoque de gestión | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3 | 12-17 y 47 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | GRI 103-2 | 48-49 |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | GRI 103-2 | 48-49 |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | GRI 103-2 | 50 |
| Acciones de asociación o patrocinio | GRI 103-2 | 51-52 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1 | 52 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1 | 52-53 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 103-2, GRI 308-1 | 53 |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | GRI 103-2 | 53 |
| Sistemas de reclamación | GRI 103-2 | 53 |
| Quejas recibidas y resolución de las mismas | GRI 103-3 | 53 |
| Información fiscal | | |
| Beneficios obtenidos país por país | GRI 103-2, GRI 201-1 | 55 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables | 55 |
| Subvenciones públicas recibidas | GRI 201-4 | 55 |



Actimove®

Leukoplast®



DEMAK UP
COTTON SCIENCE™

Cutimed®

El nombre Essity procede de las palabras inglesas “**essentials**” y “**necessities**”.
Nuestros productos y soluciones para la higiene y la salud desempeñan un papel esencial para mejorar el bienestar. Necesitamos higiene y salud para disfrutar de una vida mejor. La higiene y la salud son fundamentales para el bienestar de las personas.
Esa es la razón por la que nos llamamos Essity.



Síguenos:



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al socio único de Essity Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Essity Spain, S.L., Sociedad Unipersonal (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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 el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Essity Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal). 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 el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" 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 Essity Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 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 de la Sociedad 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 de la Sociedad 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 la Sociedad y descrito en el capítulo "Análisis de materialidad", 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.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad 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 el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" 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.

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/21/02679
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

29 de junio de 2021