

**Rompemos barreras para
mejorar el bienestar
de las personas**



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2019**

Índice

- 1 Nota metodológica**
- 2 Introducción**
- 2 El Grupo Essity**
- 3 Essity en España y Portugal**

- 5 Áreas de negocio**
- 5 Personal Care**
- 5 Consumer Tissue**
- 5 Professional Hygiene**

- 6 Estrategia**
- 6 El entorno y el mercado**
- 7 Estrategia y modelo de negocio para la creación de valor a largo plazo**
- 8 Estrategias**
- 10 Objetivos y resultados**

- 13 Riesgos y gestión de riesgos**

- 17 Análisis de materialidad**
- 18 Gobernanza de la sostenibilidad**

- 19 La importancia del Medio Ambiente**
- 19 Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa**
- 20 Política ambiental**
- 20 Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental**
- 22 Los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales**
- 22 La aplicación del principio de precaución**
- 23 Provisiones y garantías para riesgos ambientales**
- 23 Abastecimiento responsable**
- 24 Energía y emisiones de aire**
- 26 Economía circular y prevención y gestión de residuos**
- 27 Uso sostenible del agua**
- 28 Contaminación acústica y lumínica**
- 28 Protección de la biodiversidad**

- 29 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**
- 29 Política de reclutamiento y empleo**
- 31 Implantación de políticas de desconexión laboral**
- 32 Remuneraciones**
- 34 Organización del trabajo**
- 34 Salud y seguridad de los empleados**
- 36 Diálogo social y relaciones sindicales**
- 37 Formación**
- 38 Igualdad**

- 40 Respeto a los Derechos Humanos**
- 40 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (Oit)**
- 40 Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos**

- 41 Lucha contra el soborno y la corrupción**

- 42 Essity y la Sociedad**
- 42 Compromiso con el empleo y el desarrollo local**
- 44 Compromiso y diálogo con la sociedad**
- 45 Iniciativas de Essity para mejorar la calidad de vida de las personas**
- 46 Subcontratación y proveedores**
- 47 Consumidores**
- 48 Reconocimientos Grupo Essity**
- 49 Revisión de prensa**

- 50 Información Fiscal**

- 51 Anexo I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

Áreas de negocio



Personal Care página 5



Consumer Tissue página 5



Professional Hygiene página 5

Nota metodológica

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2019 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 2019 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. A efectos comparativos, en el ejercicio 2018 se presentaron los datos de producción de las plantas productivas de Puigpelat y La Riba, finalizándose la actividad de esta última en junio de 2018.



El Grupo Essity

El Grupo Essity es una empresa líder mundial en higiene y salud. Mejoramos el bienestar de las personas con nuestras soluciones líderes en higiene y salud. Estos productos se venden en unos 150 países bajo las marcas líderes mundiales TENA y Tork, y otras marcas de reconocido prestigio como JOBST, Leukoplast, Libero, Libresse, Lotus, Nosotras, Saba, Tempo, Vinda y Zewa. Essity cotiza en la bolsa Nasdaq de Estocolmo.



Ventas netas en 2019

12.193 M€

Empleados, aproximadamente

46.000

Capitalización de mercado
a 31 de diciembre de 2019

20.041 M€

Los puntos fuertes del Grupo Essity

<p>Mejoramos el bienestar y contribuimos a una sociedad sostenible y circular</p>	<p>La visión de Essity consiste en: dedicarse a mejorar el bienestar mediante soluciones líderes de higiene y salud. Para ello, ofrecemos nuestras soluciones a más personas de todo el mundo, mejoramos constantemente nuestras ofertas para clientes y consumidores y concienciamos sobre higiene y salud. Desarrollamos modelos de producción, ofertas y negocios para contribuir a una sociedad sostenible y circular, lo que también genera nuevas oportunidades de negocio para Essity. Contamos con la calificación ESG de MSCI más alta.</p>
<p>Marcas fuertes e innovaciones exitosas</p>	<p>Essity es el líder del mercado global en productos para la incontinencia con la marca TENA y en productos de higiene profesional con la marca Tork. También contamos con marcas fuertes y ocupamos posiciones líderes en los mercados del cuidado del bebé, la higiene femenina, las soluciones médicas y el papel para gran consumo. Algunos aspectos importantes de nuestra actividad innovadora son el desarrollo de soluciones digitales líderes del mercado y la contribución a una sociedad sostenible y circular.</p>
<p>Posiciones líderes en un mercado atractivo</p>	<p>Essity comercializa sus productos en unos 150 países. Ocupamos la posición número uno y número dos en al menos una categoría de producto en unos 90 países. Varias tendencias de nuestro entorno externo son favorables al desarrollo de Essity, como el crecimiento y el envejecimiento de la población, el aumento de la renta disponible, el creciente acceso a la sanidad y una mayor concienciación sobre higiene y salud.</p>
<p>Modelo de negocio sostenible con crecimiento rentable</p>	<p>Al utilizar un modelo de negocio sostenible y centrarse en un crecimiento rentable, Essity se esfuerza por alcanzar los objetivos del Grupo relativos al crecimiento orgánico de las ventas, la rentabilidad y la sostenibilidad, así como la generación de valor a largo plazo. En los últimos cinco años, las ventas netas de Essity han crecido un 47%, y el aumento anual de las ventas netas orgánicas¹ ha sido del 3,6%. Durante el mismo período, los EBITA ajustados² aumentaron un 67% y el margen de EBITA ajustados² aumentó 1,5 puntos porcentuales.</p>
<p>Una organización de alto rendimiento con una cultura corporativa ganadora</p>	<p>Essity cuenta con una cultura corporativa ganadora que se caracteriza por el coraje, el cuidado, la colaboración y el compromiso con los resultados. Nuestros empleados reciben formación sobre nuestro código de conducta para llevar a cabo las operaciones de manera responsable, lo cual es beneficioso para la empresa, la sociedad y el medioambiente. Essity fue elegida como la empresa más atractiva de Suecia en 2019.³</p>
<p>Nos centramos en mejorar la eficiencia y en ahorrar costes</p>	<p>Essity trabaja constantemente para mejorar la eficiencia con el fin de consolidar la competitividad, mejorar los resultados financieros y reducir el impacto ambiental. Aprovechamos la digitalización, la innovación, las economías globales de escala y el intercambio de conocimientos para crear una cadena de valor de primera clase.</p>

¹ Ventas netas, excluyendo los efectos de los tipos de cambio, las adquisiciones y las desinversiones. ² Excluyendo las partidas que afectan a la comparabilidad.

³ Según la agencia de selección y contratación de personal Randstad.

Essity en Iberia

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 a 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 5% 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., Essity Portugal, Lda y BSN Medical, S.L.



Organización de Essity Iberia

Country Manager Iberia
José Ramón Iracheta

Operations Manager
Toni Mata

Finance Manager
Montserrat Malet

Director RRHH
Serafín Borrego

Communications Manager
Patricia Anguera

Director Comercial Consumer Goods
Albert Segura

Directora Comercial Health
and Medical Solutions
Elena Galbis

Director Comercial
Professional Hygiene
Aitor Perfecto

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 cuenta también con **oficinas comerciales en Madrid y Sant Joan Despí (Barcelona)**.



Cifras Clave de Essity Spain, S.L.

Fundación
1976

Trabajadores
680

Ventas netas en 2019
557 M€

Ventas netas en 2018
571 M€

Áreas de negocio

Personal Care

La oferta de Essity en España y Portugal 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.



Essity es una compañía líder en el mercado global del sector de higiene y salud



Essity proporciona productos para la incontinencia, higiene femenina, cuidado del bebé y soluciones médicas. La oferta de Essity está formada por la línea para el cuidado de la incontinencia, con su marca TENA, y soluciones médicas de la mano de marcas como Leukoplast, Cutimed, Actimove y Jobst.



essity



Papel para el gran consumo

La oferta de Essity en España y Portugal 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.

Professional Hygiene

La oferta de Essity en España y Portugal 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 segundo proveedor mundial de papel para el consumo



Think ahead.



Essity es la empresa líder a nivel mundial en higiene profesional

Estrategia

El entorno y el mercado

A la hora de elaborar la estrategia comercial de Essity, analizamos nuestro entorno externo y el mercado con el fin de identificar las tendencias externas, los desencadenantes, las oportunidades y los riesgos.

Nuestra estrategia se basa en un análisis de materialidad en el que la compañía y las partes interesadas de la empresa valoran los temas y las áreas que son percibidos como importantes para la empresa. Se proporciona más información sobre los resultados del análisis de materialidad de 2019 en la página XXO. El proceso de la estrategia anual incluye una fase de análisis y una evaluación de los riesgos presentes en las unidades de negocio.

Tendencias y drivers

Crecimiento y envejecimiento de la población

La población mundial sigue creciendo y cada vez vive más tiempo. En el año 2020, se espera que la población mundial mayor de 60 años aumente en más de mil millones. El crecimiento de esta población se traduce en una mayor demanda de productos de higiene y salud, lo que a su vez genera oportunidades de crecimiento favorables para Essity. El envejecimiento de la población está aumentando la demanda de productos para la incontinencia y soluciones médicas, tanto en los mercados consolidados como en los emergentes. Por ejemplo, se estima que entre un 15 y un 20 % de las personas mayores de 65 años padecen incontinencia. La incontinencia, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica como una enfermedad, afecta a un 4-8 % de la población adulta mundial, un porcentaje que corresponde aproximadamente a 400 millones de personas.

Aumento de la renta disponible y del nivel de vida

A medida que la población crece, el nivel de pobreza disminuye en todo el mundo. Cuando la gente tiene cubiertas las necesidades más básicas de alimentación y vivienda, la higiene se convierte en una prioridad. Cuanto mayor es la renta disponible y el nivel de vida, más aumenta la demanda de productos de higiene y salud.

Mayor conciencia sobre la higiene y la salud

El acceso limitado a la higiene y al saneamiento es uno de los principales retos globales. Cada vez hay más conciencia sobre la relación entre una buena higiene y la salud, y de cómo esta mejora el bienestar en todo el mundo, tal como se indica en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Priorizamos los objetivos 3, 5, 6, 12, 13 y 15, ya que nuestro negocio puede contribuir de manera más destacada al cambio y al desarrollo en estas áreas.

El crecimiento del mercado de productos de higiene y salud se ve influido positivamente por una mayor concienciación sobre la importancia de la higiene para evitar enfermedades y mejorar la salud.

Creciente acceso a la sanidad

El acceso a la sanidad está aumentando, sobre todo, en los mercados emergentes, junto con el aumento de la prosperidad y la urbanización.

Mayor prevalencia de enfermedades crónicas

Se espera que el aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas y la mayor esperanza de vida de las personas con enfermedades crónicas aumente la demanda de productos para la incontinencia y soluciones médicas.

Desarrollo de nuevos modelos de negocio

Se necesitan nuevos modelos de negocio como consecuencia de la digitalización y de la preferencia por las soluciones sostenibles y circulares. En Essity, desarrollamos modelos de negocio y ofertas para ayudar a nuestros clientes a ser más rentables, digitales y sostenibles.

El cliente empoderado

Hoy en día la digitalización ofrece a los consumidores infinitas oportunidades de evaluar el mercado y adquirir productos. Por tanto, los consumidores cada vez están más bien informados y exigen transparencia sobre los productos y los servicios que adquieren. Essity participa activamente en las comunicaciones con los clientes y consumidores y supervisa los comentarios que se escriben en sus sitios web y redes sociales para conocer su opinión y mejorar constantemente.

Enfoque constante en la sostenibilidad

El aumento de la concienciación mundial sobre temas de sostenibilidad, el cambio climático y la escasez de recursos implica que todas las empresas deben integrar estos aspectos en sus modelos de negocio para seguir siendo competitivas a largo plazo. Para Essity, la sostenibilidad siempre ha estado estrechamente ligada a los beneficios empresariales y a la creación de valor. Essity fomenta el consumo sostenible porque innovamos en la forma en que satisfacemos las necesidades de los clientes y consumidores y tiene como objetivo desarrollar soluciones para conseguir una sociedad sostenible y circular. Nos esforzamos en reducir el impacto ambiental y el consumo de recursos durante todo el ciclo de vida de nuestros productos y servicios.



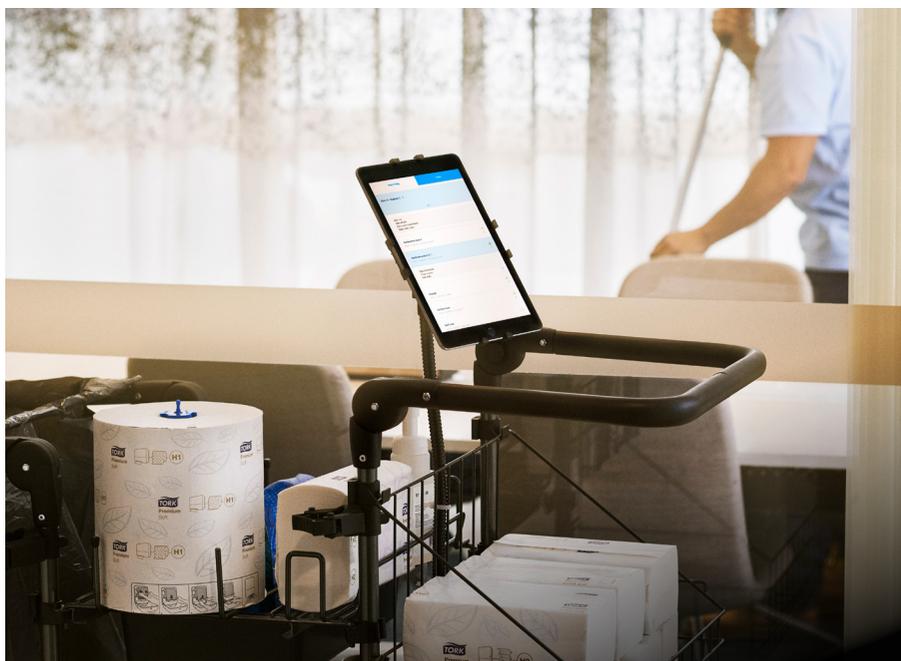
Nuestro negocio contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Estamos convencidos de que nuestros esfuerzos por cumplir los objetivos de sostenibilidad harán que el mundo sea un lugar mejor y nos permitirán crear oportunidades de negocio favorables. Estamos trabajando para superar los retos globales junto con los clientes, los consumidores, los proveedores y otros socios. Hemos optado por 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.

Estrategia y modelo de negocio para la creación de valor a largo plazo

Con la visión puesta en dedicarnos a mejorar el bienestar a través del liderazgo en soluciones de higiene y salud, Essity se esfuerza por lograr la creación de valor a largo plazo. Nuestra estrategia y operaciones se basan en un modelo de negocio sostenible enfocado en crecimiento rentable y creación de valor de forma responsable para clientes y consumidores.

En nuestro marco estratégico la digitalización está completamente integrado con el fin de obtener un mayor beneficio para clientes y consumidores, eficiencia y crecimiento rentable. La digitalización permite procesos más eficientes en administración, compras, producción y logística. Además, difundimos activamente información sobre higiene y salud tanto a personal interno como a clientes y consumidores a través de las redes sociales.



Marco estratégico

VISIÓN

Dedicarse a mejorar el bienestar mediante soluciones líderes 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 un mayor valor **accionarial** 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

Más información en las páginas 10 – 11

Estrategias

Ganar en ciertas **geografías** y **categorías**

Centrarse en **clientes** y **consumidores**

Digitalización

Innovar en **marcas líderes**

Generar **eficiencia**

Más información en las páginas 08 – 09

Estrategias

Foco en clientes y consumidores

Los productos y servicios de Essity ayudan a simplificar la vida cotidiana a millones de personas. Dedicamos muchos recursos a conocer lo que nuestros clientes y consumidores necesitan. De ahí nuestra capacidad de innovación y comercialización de soluciones basadas en las necesidades, desafíos y expectativas de nuestros clientes y consumidores.

Rompemos barreras para mejorar bienestar

Para mejorar el bienestar de las personas, nos esforzamos en promover la conciencia y proporcionar acceso a nuestras soluciones de higiene y salud. Logramos esto mediante la realización de un diálogo global, a través de la educación y de campañas de marketing.

Omni-canal

Debemos tener presencia donde están nuestros clientes y consumidores lo que significa que nuestro productos y servicios deben estar disponibles en varios canales y en diferentes plataformas. Por ejemplo, nuestras soluciones de incontinencia están disponibles a través del canal sanitario, en el comercio minorista y en plataformas digitales como la web de TENA. Nuestras plataformas digitales se han desarrollado para acercar a los consumidores la información sobre incontinencia y soluciones disponibles.



TENA Silhouette
Luce como la ropa interior,
con la protección superior
de TENA

Innovación

A través de la innovación, podemos crear valor para nuestros clientes y consumidores. La innovación es una de las más importantes ventajas competitivas Para nosotros la innovación responde a una necesidad real y además debe responder a una mejora en términos ambientales.

Innovaciones digitales y sostenibles

Desarrollamos propuestas que ayuden a

nuestros clientes a ser rentables, digital y medioambientalmente. Tork EasyCube, la limpieza basada en datos es un ejemplo de servicio digital rentable. El foco siempre está en reducir el impacto medioambiental de nuestros clientes. Además, seguimos priorizando el desarrollo de soluciones más sostenibles que contribuyan a una sociedad circular y además de trabajar en soluciones para un reciclaje o compostaje eficiente.

Eficiencia

Essity trabaja constantemente para mejorar la eficiencia aumentando la productividad, reduciendo los costes de materiales, energía y logística y minimizando los residuos. Esto consolida nuestra competitividad y mejora nuestros resultados financieros al tiempo que reduce el impacto ambiental. Trabajamos para aprovechar la digitalización, la innovación, las economías globales de escala y el intercambio de conocimientos para aumentar la eficiencia de la producción

y de los flujos de los proveedores y crear una cadena de valor de primera clase.

Cero accidentes laborales

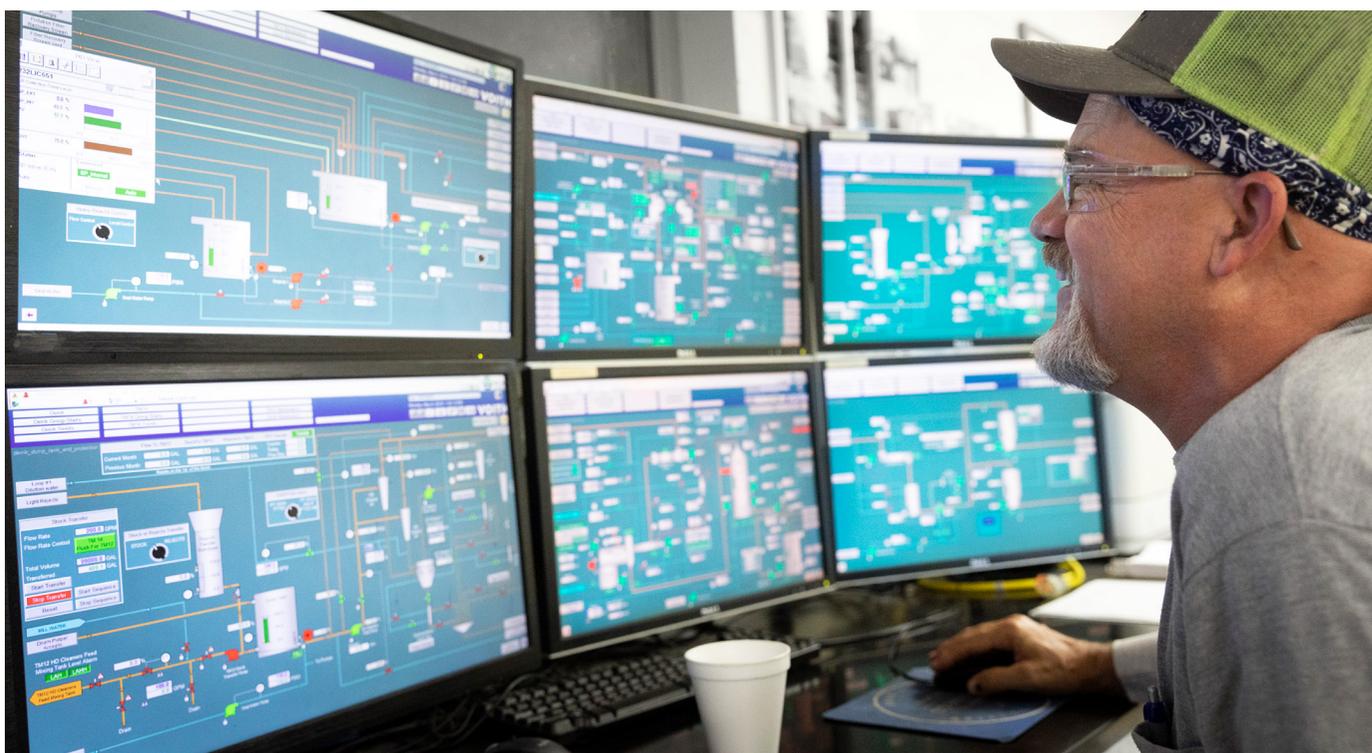
La salud y la seguridad son prioritarias para Essity y nuestro objetivo de cero accidentes laborales.

Para garantizar las mejores condiciones posibles, revisamos periódicamente los procedimientos de trabajo y la seguridad de las máquinas, y evaluamos la necesidad de realizar inversiones. Nuestros empleados reciben formación continua para que todos puedan identificar los riesgos a tiempo y evitar los accidentes. Nos esforzamos en crear una cultura basada en la comunicación y la rectificación de las condiciones de trabajo inseguras y las conductas imprudentes. En 2019, Essity celebró su quinta semana de la seguridad global con actividades sobre la eliminación de peligros y la concienciación sobre seguridad.

Digitalización de la cadena de valor

La digitalización permite implementar procesos más eficientes en la administración, así como en la compra, la producción y la logística.

Durante el año, hemos ido introduciendo soluciones digitales en todas las operaciones, como procesos de autorregulación, sensores inteligentes, análisis de datos, robotización y automatización para garantizar una reducción de los costes y una mayor calidad, así como para reducir el consumo de recursos y el impacto ambiental. La reducción del consumo de recursos, por ejemplo, mediante la innovación, la racionalización de material y un menor consumo de energía, es una medida importante para alcanzar nuestros objetivos en términos de retorno ajustado sobre el capital empleado y emisiones de carbono.



Objetivos y resultados

Facilitar que cada día más personas puedan disfrutar de una vida plena

Essity se enfoca en un crecimiento rentable en para generar valor a largo plazo.

Essity ayuda a cada vez más gente a disfrutar de una vida más plena elevando los estándares de higiene y de salud en todo el mundo. Lo conseguiremos proporcionando acceso a soluciones sostenibles y líderes y tratando de romper las barreras en torno a la higiene y la salud que existen en nuestra sociedad. En 2019, el Grupo Essity volvió a colaborar como socio en la conferencia global anual de las Naciones Unidas para actuar conjuntamente con terceros y realizar progresos en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Una vida más plena

Las soluciones del Grupo Essity permiten que personas de todo el mundo disfruten de una vida más plena. Por ejemplo, los

calcetines y las medias de compresión de nuestras soluciones médicas, con nuestra marca líder JOBST en terapia de compresión, ayudan a combatir las piernas cansadas, adoloridas e inquietas y prevenir la hinchazón y el dolor. El Grupo trabaja activamente para romper barreras y concienciar sobre la higiene y la salud, lo que incluye impartir formación en materia de higiene.

Innovaciones para las personas y la naturaleza

Essity siempre intenta ampliar su oferta para los clientes y consumidores. Además, trabajamos para mejorar constantemente la eficiencia de los recursos y reducir el impacto ambiental teniendo en cuenta todo el ciclo de vida de las innovaciones. El objetivo de la compañía es que al menos el 33 % de nuestras innovaciones supongan mejoras sociales o ambientales.



Contribuir a una sociedad sostenible y circular

Essity se esfuerza en reducir el consumo de recursos y en facilitar el reciclaje y el compostaje eficiente de nuestros productos de higiene y salud. Como parte de nuestras actividades de innovación, desarrollamos ofertas y modelos de negocio para contribuir a una sociedad sostenible y circular, lo que también genera nuevas oportunidades de negocio.

Innovaciones sostenibles y circulares

El Grupo Essity está invirtiendo en una tecnología de fibra alternativa en la planta de Mannheim, Alemania, para fabricar tejido a partir de fibras alternativas obtenidas de productos agrícolas a base de plantas.

Objetivos basados en la ciencia

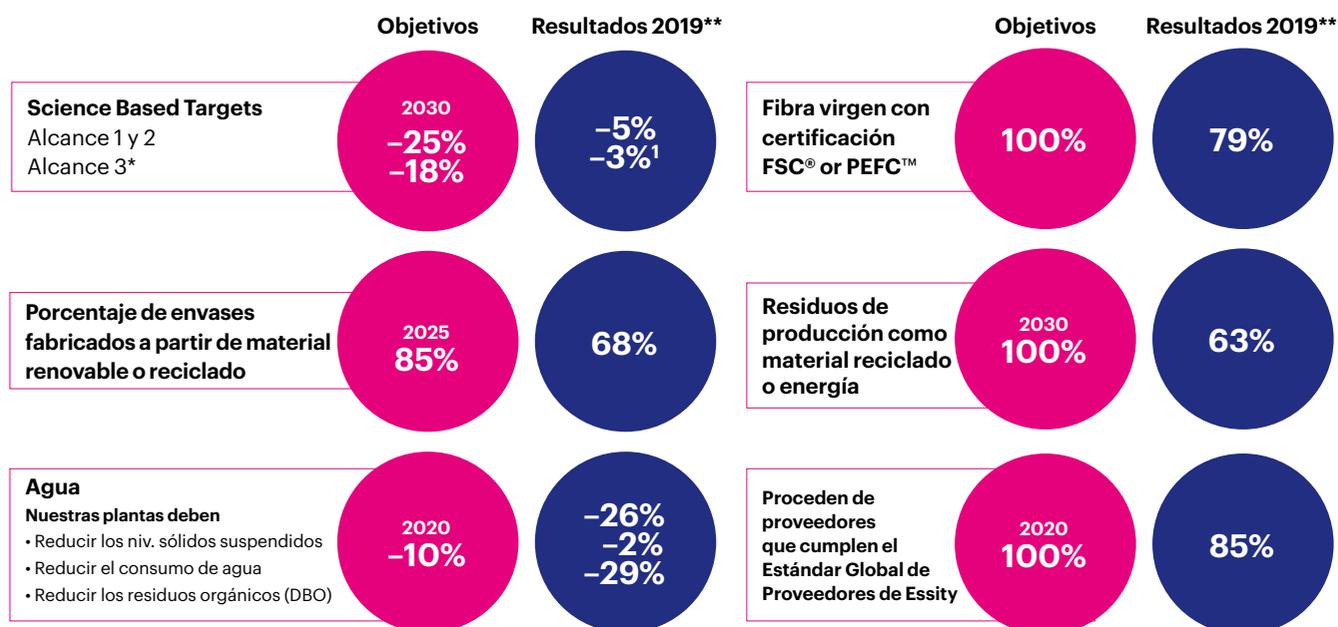
Los objetivos del Grupo Essity en cuanto a emisiones de carbono cuentan con la aprobación de la iniciativa Science Based Targets, lo que significa que se puede demostrar por medios científicos que nuestros objetivos coinciden con el objetivo climático global incluido en el Acuerdo de París en relación con el calentamiento global.

Envasado, abastecimiento de fibra y proveedores

El Grupo Essity se ha fijado objetivos de envasado adicionales en 2019 y

aspira a conseguir poder reciclar el 100 % de sus envases. Nuestro objetivo de abastecimiento de fibra virgen significa que toda la materia prima de fibra virgen de origen forestal de nuestros productos y envases tendrá la certificación FSC® o PEFC™. Toda la fibra virgen de origen forestal debe cumplir, como mínimo, la normativa FSC de madera controlada estándar para poder ser adquirida.

El objetivo del Grupo Essity en cuanto al abastecimiento responsable es que el 100 % de todas las categorías de abastecimiento de importancia estratégica y abastecimiento de áreas de alto riesgo, que corresponde al 90% del coste total de compras de Essity, cumplan con el Estándar Global de Proveedores de Essity.



* El resultado del alcance 3 corresponde al año 2018 ** Resultados de Essity Grupo

Nuestras contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas



Objetivo 3 Salud y bienestar

Al desarrollar productos y servicios sostenibles para la higiene y la salud, Essity ayuda a prevenir la propagación de enfermedades y otros riesgos para la salud. De este modo, más gente tiene mejores condiciones para participar en la sociedad como, por ejemplo, estudiar y valerse por sí mismos, lo que aumenta el bienestar.



Objetivo 5 Igualdad de género

Queremos una sociedad en la que todo el mundo pueda participar plenamente. Por medio de nuestros productos y servicios, nuestros cursos de formación y nuestras colaboraciones, trabajamos para romper el silencio en torno a temas tabú como la menstruación y la incontinencia. También creamos valor de negocio al satisfacer necesidades sociales. Cuando nosotros crecemos, más gente puede acceder a nuestras soluciones líderes de higiene y salud, por lo que ayudamos a mejorar el bienestar y la igualdad de género.



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 plantas. Para contribuir a un buen saneamiento para todos, compartimos nuestros conocimientos sobre higiene y salud y ofrecemos acceso a soluciones sostenibles que mejoran los estándares de higiene y salud.

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

Nuestros empleados son nuestro principal activo y nos esforzamos continuamente en desarrollar nuestra cultura corporativa, experiencia y liderazgo para crear las mejores condiciones posibles para el éxito de la empresa. Ofrecemos oportunidades profesionales en una empresa líder en higiene y salud de ámbito internacional que está rompiendo barreras para aumentar el bienestar en el mundo.

Salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestros empleados es una prioridad y nuestro objetivo es conseguir cero accidentes laborales. Los directivos, empleados y socios externos reciben formación periódicamente y todas las plantas de Essity cuentan con planes para mejorar la seguridad.

Progreso continuo

El éxito de Essity depende de los empleados competentes, dedicados y motivados que trabajan juntos para obtener resultados. Nos esforzamos en ofrecer formación continua y para que los empleados se responsabilicen de su propio desarrollo. En Essity el aprendizaje se concibe como una combinación de nuevos retos, el intercambio de conocimientos y programas de formación.

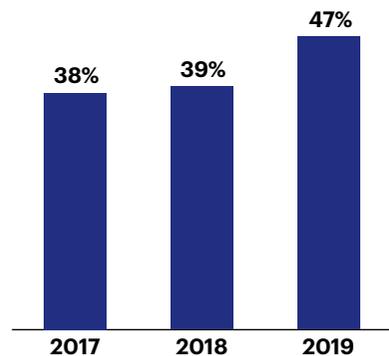
Cultura corporativa ganadora

La cultura corporativa de Essity se basa en nuestras creencias y comportamientos: estamos comprometidos, cuidamos, colaboramos y tenemos coraje. Estas expresan lo que se exige de todos nosotros para desarrollar Essity como empresa, y se realiza un seguimiento periódico de estos conceptos mediante encuestas a los empleados.

Nuestras creencias y comportamientos se complementan con el código de conducta, en el que se explica cómo llevamos a cabo nuestro negocio de manera responsable, lo cual es beneficioso para la empresa, la sociedad y el medioambiente.



Disminución del índice de frecuencia de accidentes



*Resultados de Essity Grupo

Nuestras contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas



**Objetivo 12
Consumo y producción responsables**

Junto con nuestros consumidores, clientes, proveedores y otros socios comerciales, trabajamos para conseguir una sociedad sostenible y circular. Nuestras actividades de innovación desarrollan ofertas que crean valor para nuestros clientes y consumidores, a la vez que reducimos el impacto medioambiental gracias a los productos y materiales con diseños más inteligentes y una mayor eficiencia de los recursos en nuestra producción. También nos esforzamos por aumentar el uso de materiales renovables o reciclados y ampliar el reciclaje de nuestros envases y productos.



**Objetivo 13
Acción por el clima**

Afrontamos los retos del cambio climático mediante la innovación y la cooperación con terceros para reducir el consumo de recursos y el impacto ambiental. El Grupo tiene objetivos para reducir el impacto climático de nuestras innovaciones, materiales y producción. Nuestros objetivos para reducir las emisiones de carbono han sido aprobados por la iniciativa Science Based Targets y cumplen con los ambiciosos objetivos del Acuerdo de París para reducir el calentamiento global.



**Objetivo 15
Vida de ecosistemas terrestres**

Somos un comprador global de fibra virgen y hemos adoptado un compromiso claro de que toda la fibra virgen de origen forestal debe proceder de bosques gestionados de forma responsable. Esto significa que exigimos a nuestros proveedores de fibra virgen que sigan y cumplan los principios de biodiversidad y conservación forestal. Priorizamos el uso de FSC® como sistema de certificación y animamos a todos los proveedores a obtener dicha certificación. Parte de nuestro trabajo consiste en aumentar el porcentaje de operaciones forestales certificadas y sostenibles por todo el mundo.

Riesgos y gestión de riesgos

El Grupo Essity está expuesto a una serie de riesgos estratégicos, operativos y financieros, que podrían ejercer un impacto negativo en las operaciones del Grupo. En consecuencia, es de gran importancia contar con un proceso sistemático y eficaz para identificar, gestionar y mitigar los efectos de estos riesgos de manera controlada.

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. Este último se logra principalmente a través de sistemas continuos de reporting de información de las unidades de negocio y en el proceso de desarrollo de la estrategia anual. La identificación y la gestión del riesgo son una parte clave de dicha estrategia.

Los riesgos identificados se reflejan en la estrategia según la probabilidad de que el riesgo se convierta en una realidad y del potencial impacto que podría tener en el grupo. El modelo también incluye cómo los riesgos deben ser mitigados y su seguimiento. La gestión

del riesgo financiero de la compañía está centralizada. El banco interno del Grupo maneja las transacciones financieras y los riesgos energéticos del Grupo. Los riesgos financieros se gestionan de acuerdo con la política financiera del Grupo, que decide el Consejo de Administración de Essity.

Al igual que la política de riesgo energético, la política financiera establece un sistema marco para la gestión del riesgo financiero. Los riesgos son continuamente inventariados y se realiza el correspondiente seguimiento. Essity tiene un departamento de auditoría interna corporativa que vela para que toda la organización de cumpla con las políticas establecidas.



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:

Riesgos que impactan la capacidad de Essity para alcanzar objetivos establecidos

Riesgos	Acción
Tendencia del PIB y condiciones económicas	
<p>La demanda de productos de Essity se ve afectada por las tendencias macroeconómicas generales y las fluctuaciones resultantes en el poder de compra y los patrones de consumo de sus clientes. Por ejemplo, una situación presupuestaria más ajustada en el sector público o entre los clientes comerciales influye en las ventas en el sector sanitario y entre empresas, respectivamente. Las ventas al sector minorista, que representa la mayor parte de las ventas de productos de higiene, también pueden verse afectadas por la reducción del poder adquisitivo entre los consumidores.</p>	<p>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.</p>

Riesgos	Acciones	
Impacto ambiental y cambio climático		
<p>Las operaciones de Essity y los productos utilizados en el proceso de fabricación tienen un impacto en el aire, el agua y la tierra. La compañía está sujeta a amplias regulaciones.</p> <p>Requisitos medioambientales cada vez más estrictos, la eliminación de los riesgos medioambientales en relación con cierre de plantas o el incumplimiento de los permisos podrían significar mayores costes para la compañía.</p> <p>Los riesgos relacionados con el cambio climático y las implicaciones financieras de estos han atraído una mayor atención. A considerar el resultado del Acuerdo de París 2015 y las nuevas directrices del TCFD (Grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima).</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
Decisiones políticas y medidas reglamentarias		
<p>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</p>	<p>Essity trabaja continuamente para monitorear, evaluar y anticipar cambios en su entorno comercial tanto decisiones políticas como nuevas regulaciones en las áreas que son de particular importancia para nuestras operaciones.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
Competencia		
<p>Essity está sujeta a una considerable competencia de empresas de productos similares. También está expuesta al riesgo de que productos y soluciones alternativos con la misma o similar función (sustitutos) puedan reemplazar los productos incluidos en su gama. Existen sustitutos para prácticamente todos los productos: pañales de tela o trapos para la limpieza doméstica o industrial, copas menstruales o secadores de manos eléctricos. 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.</p>	<p>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.</p>	

Riesgos	Acción	
Dependencia de los principales clientes y canales de venta.		
<p>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 el comportamiento, las preferencias y la demanda de los clientes y consumidores.</p>	<p>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 23,7% 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</p>	<p>través de las ventas on-line. La empresa también otorga gran importancia en desarrollar procesos, productos e información para garantizar la satisfacción del cliente.</p>
Instalaciones de producción		
<p>Essity tiene alrededor de 90 instalaciones de producción en 30 países. Incendios, averías de la maquinaria y otros tipos de incidentes en las plantas podrían llevar a una destrucción de valor considerable, pérdida de producción y de ingresos, lo que, en última instancia, podría tener un impacto negativo en la posición de mercado de Essity.</p>	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p>
Prácticas comerciales poco éticas		
<p>El Grupo Essity trabaja en un gran número de países y en entornos donde podría haber prácticas comerciales poco éticas y violaciones de los derechos humanos. El riesgo de tales métodos comerciales se considera muy importante. Las consecuencias financieras de estas violaciones podrían ser muy severas en forma de sanciones y multas. Estas violaciones también podrían suponer el riesgo de un impacto negativo en la reputación de Essity en el mercado.</p>	<p>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</p>	<p>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 implementación del programa de cumplimiento normativo se informa continuamente a un comité, que incluye la función de auditoría interna y partes de la administración.</p>
Empleados		
<p>Para cumplir con sus objetivos, Essity depende de poder reclutar, retener y desarrollar empleados calificados y motivados.</p>	<p>Essity garantiza el acceso a los empleados con competencia a través de personal estratégico y estrategias que garantizan que la compañía sea conocida como un empleador atractivo en los mercados en los que opera. El reclutamiento interno y la rotación se facilitan a través de un "Portal del empleo", donde los puestos vacantes se publicitan interna y externamente. La ambición de la empresa es que todos los</p>	<p>empleados tengan un plan de desarrollo personal que se centre tanto en la capacitación como en los nuevos desafíos. La empresa se esfuerza por garantizar que los salarios y otros beneficios se adapten al mercado y sean competitivos en el mercado laboral en el que trabaja el empleado. La entidad está trabajando activamente para establecer buenas relaciones con las organizaciones sindicales.</p>

Riesgos	Acción																								
Riesgos Legales																									
<p>Los riesgos legales comprenden una serie de riesgos en diversas áreas. Nuevas regulaciones, violaciones de las leyes en las operaciones o errores en cualquier acuerdo firmado por Essity, son algunos ejemplos de riesgos legales que podrían tener consecuencias financieras negativas. En ciertos casos, también pueden resultar en procesos legales prolongados y costosos.</p>	<p>Essity Spain, S.L. supervisa constantemente el desarrollo en varias áreas y aborda los riesgos legales que surgen, en cooperación con asesores externos.</p>																								
Proveedores																									
<p>Essity depende de un gran número de proveedores. La pérdida no planificada 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.</p>	<p>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.</p>																								
Información y Sistemas de Información (IT)																									
<p>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.</p>	<p>Essity tiene un modelo de gestión para IT con unos procesos de IT estandarizados y una organización para la seguridad de la información. Esta última trabaja con una evaluación continua de riesgos, medidas preventivas y el uso de tecnologías de seguridad. Existen procesos estandarizados para la implementación, cambio de los sistemas y servicios de IT y para las operaciones diarias.</p>																								
Coste de materias primas y otros bienes necesarios para la producción																									
<p>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.</p> <p>Highest/lowest market prices (annual average) 2009–2019 per product</p> <table border="1"> <caption>Highest/lowest market prices (annual average) 2009–2019 per product</caption> <thead> <tr> <th>Product</th> <th>Lowest Price (Index)</th> <th>Highest Price (Index)</th> <th>Average Price (Index)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recovered paper – SOP (EUR)</td> <td>~100</td> <td>~210</td> <td>~170</td> </tr> <tr> <td>Recovered paper – SOP (USD)</td> <td>~100</td> <td>~190</td> <td>~140</td> </tr> <tr> <td>Pulp – NBSK (USD)</td> <td>~100</td> <td>~180</td> <td>~140</td> </tr> <tr> <td>Pulp – EUCA (USD)</td> <td>~100</td> <td>~190</td> <td>~140</td> </tr> <tr> <td>Oil-based material – Propylene (SAP) (EUR)</td> <td>~100</td> <td>~110</td> <td>~100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Legend: ■ Recovered paper – SOP (EUR) ■ Recovered paper – SOP (USD) ■ Pulp – NBSK (USD) ■ Pulp – EUCA (USD) ■ Oil-based material – Propylene (SAP) (EUR) — Average price for the period</p>	Product	Lowest Price (Index)	Highest Price (Index)	Average Price (Index)	Recovered paper – SOP (EUR)	~100	~210	~170	Recovered paper – SOP (USD)	~100	~190	~140	Pulp – NBSK (USD)	~100	~180	~140	Pulp – EUCA (USD)	~100	~190	~140	Oil-based material – Propylene (SAP) (EUR)	~100	~110	~100	<p>La fibra es un elemento de coste significativo, principalmente en Consumer Tissue e Higiene Profesional. Las fluctuaciones de los precios de la fibra se gestionan principalmente a través de relaciones a largo plazo con los proveedores y optimizando las compras de diferentes regiones y de diferentes calidades. 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.</p>
Product	Lowest Price (Index)	Highest Price (Index)	Average Price (Index)																						
Recovered paper – SOP (EUR)	~100	~210	~170																						
Recovered paper – SOP (USD)	~100	~190	~140																						
Pulp – NBSK (USD)	~100	~180	~140																						
Pulp – EUCA (USD)	~100	~190	~140																						
Oil-based material – Propylene (SAP) (EUR)	~100	~110	~100																						

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. El interés en temas como el cambio climático, los residuos, la circularidad y los plásticos aumentó durante el año, lo cual se refleja en el análisis. Estos encabezan la lista, junto con la innovación y la ética empresarial, que siguen siendo los temas que las partes interesadas consideran más importantes.

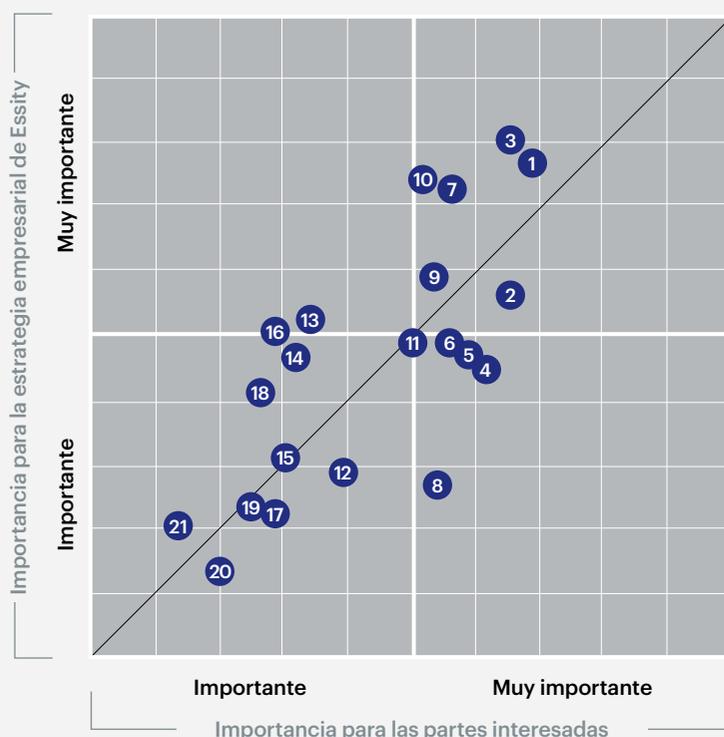
En el análisis de materialidad en línea de este año se obtuvieron aproximadamente 900 respuestas de clientes, consumidores, proveedores, inversores, analistas, representantes de medios de comunicación, representantes de la comunidad, tomadores de decisiones y empleados. Los encuestados pudieron seleccionar los diez temas que

consideraban que eran más importantes para el Grupo Essity. Los temas prioritarios para las partes interesadas se agruparon junto con las respuestas de los altos directivos del Grupo 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.

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, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el código de conducta del Grupo Essity también sirvieron de base para seleccionar las áreas. La encuesta abordó 21 temas, todos los cuales son importantes para el Grupo 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 www.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 clientes y consumidores
- 8 Agua
- 9 Salud, bienestar e igualdad
- 10 Capital humano
- 11 Derechos humanos
- 12 Abastecimiento
- 13 Marcas
- 14 Gobernanza corporativa
- 15 Cadena de suministro eficiente
- 16 Posiciones en el mercado
- 17 Gestión de riesgos
- 18 Digitalización
- 19 Distribución y accesibilidad
- 20 Impuestos
- 21 Ciber y seguridad de la información

Gobernanza de la sostenibilidad

La sostenibilidad hace tiempo que se integró a todas las funciones de Essity y a todos los niveles de operaciones. El modelo de gobernanza de la sostenibilidad de Essity es el mismo que para la gobernanza corporativa del Grupo. Por tanto, los temas de sostenibilidad se tratan en todas las reuniones de la junta del Grupo, entre el equipo de gestión ejecutiva y en las distintas unidades de negocio y unidades globales.

El propósito de la gobernanza de la sostenibilidad de Essity es reafirmar los compromisos del Grupo 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. Para garantizar que las prioridades y los métodos de la empresa siguen vigentes con el paso del tiempo, el Grupo Essity mantiene una comunicación activa y constante con los grupos de interés.

El objetivo de Essity es generar el máximo valor económico y, al mismo tiempo, cumplir con las expectativas sociales y medioambientales. La fortaleza económica y la estabilidad son un requisito indispensable para la responsabilidad social y las inversiones ambientales que generan crecimiento económico a largo plazo. El Grupo Essity ha adoptado una serie de políticas y sistemas de gestión para garantizar y mantener la creación de valor económico de la empresa con respecto a la creación de valor social y medioambiental. Para alcanzar los objetivos de creación de valor del Grupo, el equipo de gestión ejecutiva ha establecido varios objetivos de sostenibilidad que se supervisan y se comunican anualmente.

El enfoque de gestión global del Grupo para la creación de valor social pretende evaluar qué impacto tiene la empresa y cómo interactúa con las personas a través de sus operaciones, así como desarrollar estrategias para establecer relaciones positivas con las partes interesadas pertinentes.

El código de conducta de Essity es el principal documento de orientación relativo a la responsabilidad social. En él se definen

las áreas en las que la empresa puede contribuir satisfactoriamente al desarrollo socialmente sostenible de las operaciones del Grupo y de varias partes interesadas a lo largo de la cadena de valor. En los mercados en los que el Grupo opera, genera valores sociales para las personas y la sociedad a través de los productos y servicios de higiene y salud de la empresa. Además, El Grupo crea puestos de trabajo y paga los impuestos y las tasas que corresponden en los países en los que opera.

Essity trabaja continuamente para mejorar el perfil de sostenibilidad de sus productos, incluidos, entre otros, los esfuerzos para desarrollar la eficiencia de los recursos y el desempeño ambiental de los productos a lo largo de sus ciclos de vida.

Por otra parte, Essity Spain, S.L., ha adoptado los siguientes compromisos en concordancia con el Sistema de Gestión Integral implementado en la factoría:

- Motivar y formar al personal de la empresa en materia de Calidad, Medio Ambiente, Energía, Seguridad y Salud en el Trabajo y la Seguridad e Inocuidad del Producto, pues el éxito del Sistema Integrado de Gestión depende fundamentalmente de la participación activa de todo el personal.
- Hacer uso de las técnicas adecuadas para proteger el medio ambiente, incluida la prevención la contaminación atmosférica, el control de las aguas residuales y suelos, así como optimizar el consumo de recursos naturales, la mejora de la eficiencia energética y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir las lesiones y el deterioro de la salud, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos laborales involucrando al personal mediante procesos de consulta y participación.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la organización y todos aquellos otros requisitos a los que la organización se suscriba.
- Actuar sobre los factores de riesgo en relación con el producto, asegurando la seguridad de los consumidores

y situaciones de emergencia de las actividades e instalaciones para minimizar los impactos ambientales, energéticos y para la salud del personal.

- Establecer objetivos y programas que conduzcan a la mejora continua del sistema integrado de gestión, a satisfacer las necesidades de nuestros clientes y a un correcto desempeño ambiental, energético, la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos relacionados con la Seguridad y Salud a través del proceso de Evaluación de Riesgos.
- Potencial la consulta y participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud y con sus representantes.
- Asegurar la disponibilidad de información y los recursos necesarios para alcanzar nuestros objetivos.
- Facilitar la información y medios necesarios para la correcta comprensión de las repercusiones sobre el medio ambiente, la gestión de la energía y la seguridad y salud de los consumidores de los productos que elaboramos, contribuyendo al diálogo necesario con todas nuestras partes interesadas.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético, evaluando positivamente a aquellos proveedores que tengan comportamientos energéticos coherentes con esta política.
- Establecer un proceso de cualificación de proveedores que prevenga el fraude y trate de mitigar los riesgos provenientes de la cadena de suministro verificando su idoneidad de una manera sostenible.

La importancia del medio ambiente

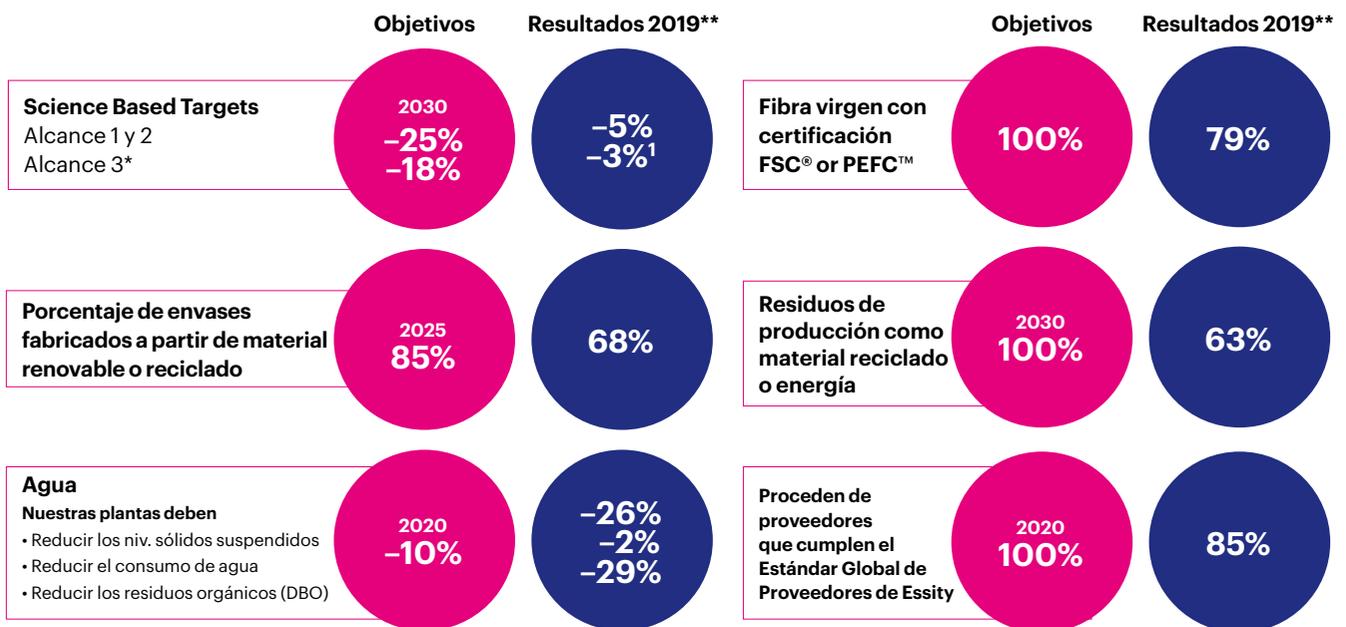
Essity, tanto en España como a nivel global, siempre ha estado atento a los problemas medioambientales y entiende la importancia de mejorar continuamente su rendimiento en esta área, como un factor competitivo.

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.



* El resultado del alcance 3 corresponde al año 2018 ** Resultados de Essity Grupo

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 los 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 50001:2011), que a partir de 2020 será reemplazado por 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;

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: 2011

Desde 2015, Essity Spain S.L. dispone de la certificación del Sistema de Gestión de Energía, según la norma internacional ISO 50001: 2011, 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 50001:2011 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 adecuará la norma ISO 50001:2011 hacia la nueva versión ISO 50001: 2018.



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 al 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.

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 de destino	2019	2018
Minimización impacto acústico	1.453	1.268
Reducción y mejora de la gestión de los residuos	7.826	7.178
Disminución consumo de agua y carga contaminante vertida	2.693	2.693
Minimización emisiones atmosféricas	7.119	7.153
Reducción consumo energético	5.250	5.247
Total	24.341	23.539

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

Durante el presente ejercicio 2019, Essity Spain, S.L. ha incurrido en unos gastos medioambientales de carácter ordinario por importe de 2.751 miles de euros (3.009 miles de euros en el ejercicio 2018), destinados principalmente a la gestión de recuperación de residuos.

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 de 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).

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.

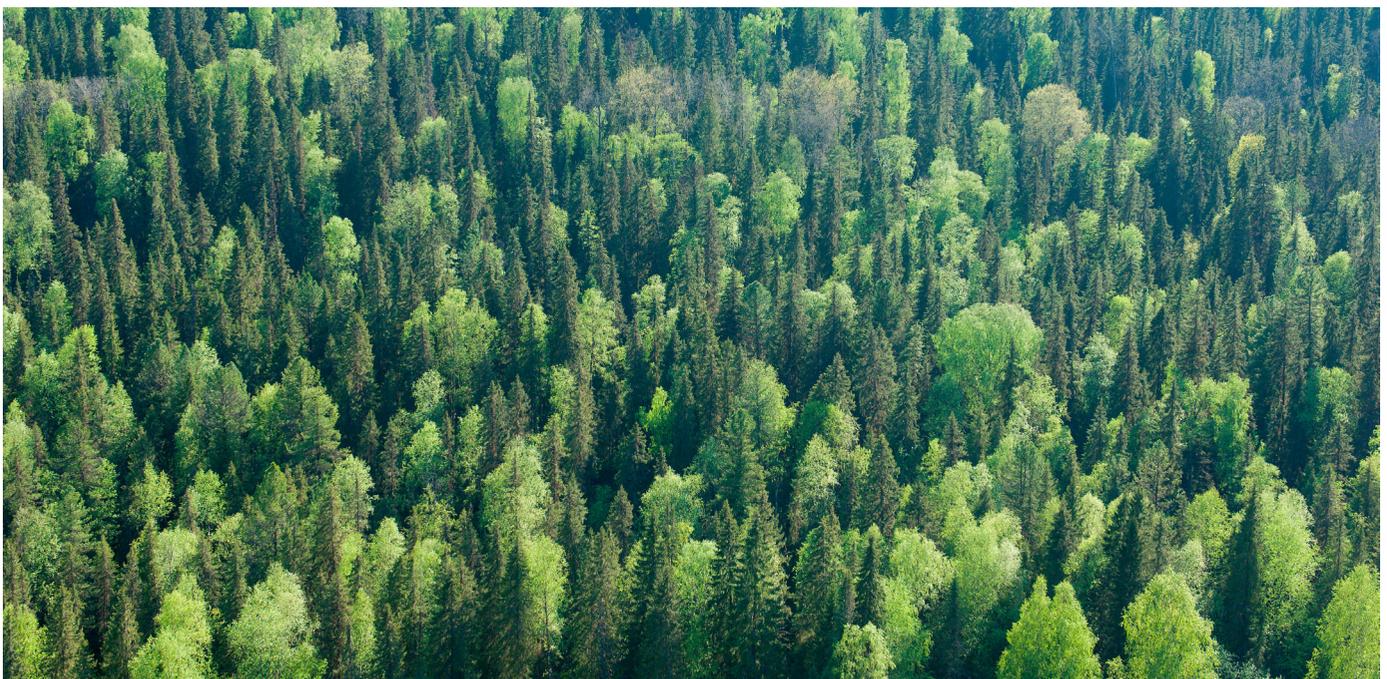
Desde 2018, el Grupo Essity ha implementado un objetivo más ambicioso y tiene ahora como meta asegurar que toda la materia prima de fibra fresca a base de madera en sus productos y packaging sean certificados FSC® o PEFC™. Con bastante frecuencia, el Grupo Essity participa en foros de discusión y reflexión 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 2019, Essity Spain, S.L. adquirió un total de 139.015 toneladas de fibra. Del total de fibra comprada, el 92% del total de fibra estaba certificada con la estándar de certificación FSC® Mixed Credit y el 8% restante fibra certificada con el estándar FSC® - PEFC™ sobre madera controlada. Seguimos trabajando para aumentar cada año la proporción de fibra certificada como FSC Mixed Credit.

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

- La reducción del espesor del plástico de algunas enfardadoras, y se está trabajando en proyectos de reducción de micrajes 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 combustibles fósiles por parte de Essity Spain, S.L. de su planta ubicada en Puigpelat para el período 2019 fueron de 40,68 kt de CO₂ y se compró electricidad con unas emisiones equivalentes a 37,04 kt CO₂.

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 -2019, 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.

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 período 2013 – 2020, resultando para la Essity Spain, S.L. una asignación de 32.277 toneladas de CO₂ para el año 2019.

Otras emisiones

La actividad productiva desarrollada en Essity Spain, 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.

Foco emisor	Tipología	Periodicidad de medición según normativa	Valores límites de emisión
Aspiración de polvo de papel	Procesos	Cada 5 años	PST: 20 mg/Nm ³
Campanas (Producción)			*NOx: 450mg/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: 450mg/Nm ³ CO: 100 mg/Nm ³
Calderas elementos auxiliares		Exentos de medición	—
Grupos electrógenos		Exentos de medición	—

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

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.

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 2014-2019.

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 conseguir 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 dónde 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 2019, los principales han sido:

- Gas Natural, utilizado en proceso de producción de máquinas de papel.
- Gasóleo, el cual es utilizado para el funcionamiento de carretillas elevadoras, grupos electrógenos y motores del sistema contra incendios. El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2019, es de 377,33 GWh.

El 59,3% del total de consumo energético proviene de los combustibles fósiles y el 40,7% restante, proviene del consumo de electricidad.*

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 2016-2019, 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.

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.

*El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2018, fue de 382,29 GWh, del cual e 58,5% proviene del consumo de combustibles fósiles y el 41,5% restante, del consumo eléctrico.

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.

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.

En comparación con el 2018, se han reducido en un 9,6 % la generación de residuos totales en la planta de Puigpelat, por otra parte, hay un nuevo recurso dedicado a la correcta gestión de los residuos en el Punto Verde de Essity Spain, S.L., lugar de almacenaje final de los residuos de la factoría.

Del total de residuos generados, un 0,91% son considerados especiales o peligrosos según la Agencia de Residuos de Catalunya, y el 99,09% 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 94,22 % 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 5,78 % 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.

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. Por otra parte, durante el 2019 se ha conseguido disminuir un 39% la generación del residuo de tintas y colas, y se prevé que, durante el 2020 esta disminución aumente hasta el 99%. Las tintas y colas con agua, es un residuo que se produce en la unidad de producción de Converting, donde se realiza el producto final. Las tintas al agua proceden del decorado que se realiza en algunos productos según su referencia y las colas provienen del encolado aplicado en las capas que forman el producto final.



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.

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 2020, 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 (Consorcio de Aguas de Tarragona) y es utilizado para usos de proceso, sanitarios y contraincendios.

El objetivo 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 2020, 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.

Durante el 2019, Essity Spain, S.L. tuvo un consumo de 871.882 m³ de agua para llevar a cabo todos los procesos necesarios para la producción de sus productos, este dato es un 2,7% superior al consumo de agua del 2018. 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 español.

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.

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/horas.

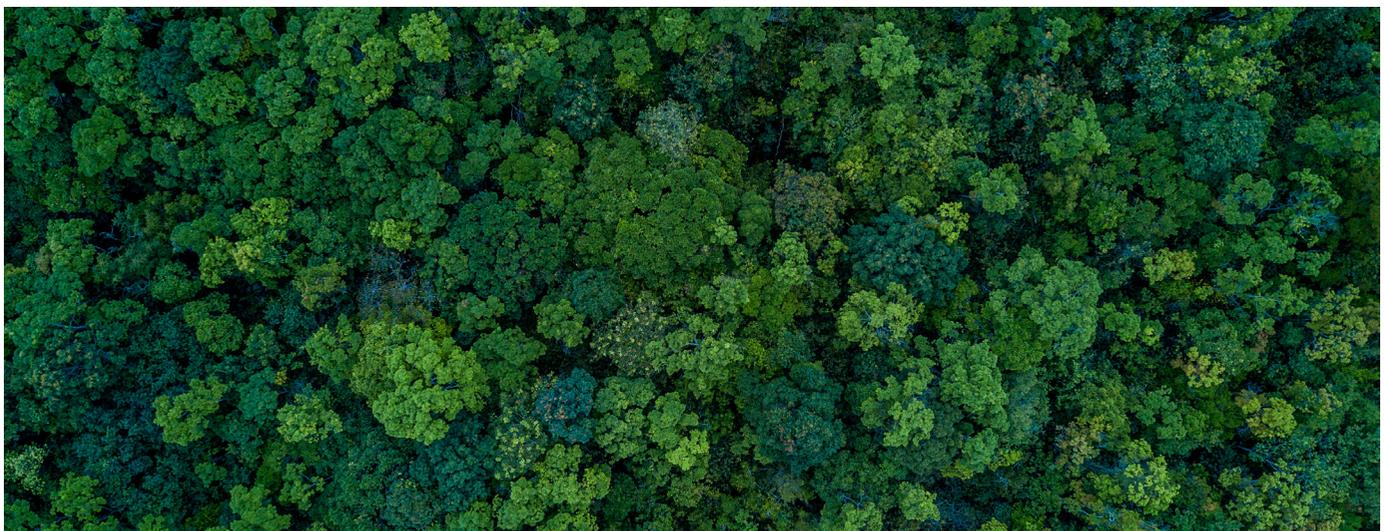
Protección de la biodiversidad

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 abaste-

cimiento 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

Política de Reclutamiento y Empleo

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.

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

	2019			2018*		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	18	26	44	19	28	47
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	16	21	37	17	23	40
Más de 50 años	2	5	7	2	5	7
Mando medio	73	154	227	75	162	237
Menos de 30 años	7	10	17	9	7	16
De 30 a 50 años	54	94	148	55	114	169
Más de 50 años	12	50	62	11	41	52
Nivel básico	116	290	406	125	298	423
Menos de 30 años	7	33	40	13	32	45
De 30 a 50 años	82	129	281	83	210	293
Más de 50 años	27	58	85	29	56	85
Total	207	470	677	219	488	707

*Los datos del 2018 se muestran con una agrupación diferente a la que fue publicada para que puedan ser comparables con los del 2019.

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

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

Modalidad de contrato de trabajo	2019	2018*
Indefinido	628	640
Indefinido a tiempo parcial	2	2
Temporal	41	64
Temporal a tiempo parcial	6	1
Total	677	707

*Los datos del 2018 se muestran con una agrupación diferente a la que fue publicada para que puedan ser comparables con los del 2019.

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

Promedio anual de contratos 2019*							
	Mujeres			Hombres			Total
	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	Menor de 30 años	De 30 a 50 años	Más de 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	0	23,36	5,83	47,54
Nivel medio	5,58	54,65	10	11,41	94,26	44,76	220,66
Nivel bajo	2,59	74,22	28,37	14,77	174,22	65,45	359,62
Indefinido tiempo completo	0	2	0	0	0	0	2
Nivel alto	0	0	0	0	0	0	0
Nivel medio	0	0	0	0	0	0	0
Nivel bajo	0	2	0	0	0	0	2
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 bajo	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 bajo	2,59	0,92	0,84	0	0	0,60	3,36
Total	13,35	157,52	41,21	37,65	318,78	47	688,24

*No se incluyen los datos del 2018 al no poderse obtener utilizando el mismo criterio.

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

	2019			2018*		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	1	0	1	0	1	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	1	0	1	0	1	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Mando medio	3	12	15	2	9	11
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	2	6	8	0	5	5
Más de 50 años	1	6	7	2	4	6
Nivel básico	13	20	33	10	21	31
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	5	13	18	1	11	12
Más de 50 años	8	7	15	9	10	19
Total	17	32	49	12	31	43

*Los datos del 2018 se muestran con una agrupación diferente a la que fue publicada para que puedan ser comparables con los del 2019.

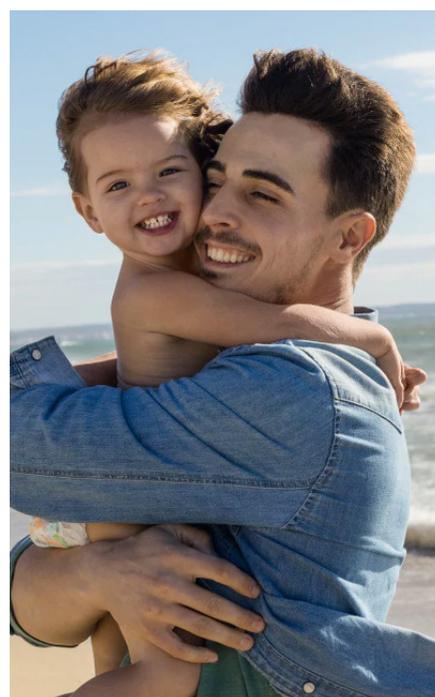
Implantación de políticas de desconexión laboral

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						
	2019			2018*		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	82.376,44	95.464,98	89.481,65	81.962,18	93.728,72	88.640,48
Nivel medio	52.325,54	52.307,89	52.312,92	47.261,37	50.130,53	49.332,04
Nivel básico	31.267,78	36.190,78	34.967,97	30.835,15	34.989,60	33.912,99
Total	44.512,98	44.683,73	44.636,78	42.005,02	43.502,99	43.087,61

Remuneración media por sexo y rango de edad						
	2019			2018*		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 30 años	37.249,02	35.666,82	36.028,46	34.049,28	33.517,76	33.717,08
De 30 a 50 años	45.005,19	44.223,72	44.452,18	44.340,35	43.436,22	43.675,81
Más de 50 años	44.688,65	48.346,36	47.474,13	38.717,63	46.250,55	44.106,14
Total	44.512,98	44.683,73	44.636,78	42.005,02	43.502,99	43.087,61

*La tabla no incluye las remuneraciones medias de los consejeros y directivos.

Los datos del 2018 se muestran con una agrupación diferente a la que fue publicada para que puedan ser comparables con los del 2019.

La brecha salarial de la compañía en el ejercicio 2019 se sitúa en el 0,4% (3,4% en 2018), 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 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

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 2019 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 197.777,05 euros (170.842,17 euros a 31 de diciembre de 2018). 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 2019 desagregada por sexo de los consejeros y directivos se corresponde a 153.146,01 euros para mujeres (142.247,97 euros a 31 de diciembre de 2018) y 220.092,57 euros para hombres (208.967,77 euros a 31 de diciembre de 2018).



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 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.

Además, durante el 2019 se ha establecido la celebración de reuniones periódicas 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.

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.

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

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 comunicación 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 2019 ha sido de 23, de los cuales 6 han causado baja. Esta cifra mejora los resultados de 2018, con 26 accidentes, de los cuales 13 causaron baja. En el último ejercicio, la distinción de estos accidentes por sexo ha sido de 20 accidentes en hombres (5 con baja) y 3 en mujeres (1 con baja). En cambio, en 2018 hubo 20 accidentes en hombres (8 con baja) y 6 en mujeres (5 con baja). Estos accidentes han sido provocados mayormente por sobreesfuerzos, golpes, rozaduras y caídas del mismo nivel.

Adicionalmente destacar que durante los ejercicios 2019 y 2018 no ha habido casos de enfermedades profesionales declaradas.

Con referencia a los índices de frecuencia, incidencia y gravedad, los números para los ejercicios 2019 y 2018 son los siguientes¹:

Descripción	Accidentes con baja			
	2019			2018 ²
	General	Mujeres	Hombres	General
Índice de frecuencia (I.F.)	6,18	3,77	7,09	12,41
Índice de incidencia (I.I.)	1,01	0,61	1,15	1,99
Índice de gravedad (I.G.)	27	0,08	0,33	0,75

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:

- (1) Índice de frecuencia: (Número de accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) *106
- (2) Índice de incidencia: (Número de accidentes laborales con baja/plantilla media de trabajadores) *100
- (3) Índice de gravedad: (Jornadas no trabajadas debido a accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) *1000

Essity Spain, S.L., durante el ejercicio 2019 y tomando como base los operarios de las instalaciones productivas, presenta un total de horas de absentismo de 42.376,75, incluyendo en dicho total todo tipo de ausencias como permisos retribuidos, ausencias injustificadas y bajas médicas, dato que para el ejercicio 2018 fue de 51.674,53 horas de absentismo.

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

Essity Spain, S.L. está certificada con BS OSHAS 18001:2007 y con 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.

OHSAS 18001: 2007

La planta productiva de Essity Spain, S.L. obtuvo en 2015 la certificación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales según la norma internacional ISO 18001: 2007. El objetivo fundamental de la certificación OHSAS 18001:2007 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. Durante el 2020 se hará el traspaso de OSHAS a ISO 45001.

Semana Global de la Seguridad

El Grupo Essity todos los años celebra la Semana Global de la Seguridad o Global Safety Week (GSW). Con esta iniciativa cada centro de trabajo organiza diversas acciones con el objetivo de mejorar la concienciación en términos de Seguridad y Salud Laboral de los empleados.

Inciendo en su lema "Todos somos líderes en Seguridad, y tú también", las plantas en España en el ejercicio 2019 llevaron a cabo diferentes actividades de sensibilización. Asimismo, se han desarrollado varias campañas médicas para la promoción de la salud:

1. Prevención de cáncer de mama
2. Servicio de dieta saludable
3. Formación en uso de desfibriladores (DEA)

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.

Además, durante el 2019 se ha establecido la celebración de reuniones periódicas 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.

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 conocedora 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:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- 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.
- 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.

- 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:

- 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.

- 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.
- 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 evolución 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 y el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón. La distribución de los empleados en función del convenio que les aplica es:



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

Durante el ejercicio 2019 en Essity Spain, S.L. se han realizado un total de 12.930 horas de formación (12.816 horas de formación en 2018) distribuidas como sigue*:

	Mujeres	Hombres
Nivel alto	1.115	1.858
Nivel técnico	3.299	4.609
Nivel básico	397	1.252
Total	5.211	7.719

*En 2018 el Sistema no permitía obtener las horas de formación desglosadas por categoría profesional.

Igualdad

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

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/actividades 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 2019 ha sido de 2 personas (5 personas en el ejercicio 2018).

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 Conducta interno. Es por ello que 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. 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 violación 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 2019 Essity Spain S.L. no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos (se recibió 1 reclamación en 2018 que siguiendo los procedimientos establecidos por la compañía, la cual fue debidamente investigada y cerrada, concluyendo que el comportamiento había sido incorrecto, pero sin intención de discriminación).

Lucha contra el soborno y la corrupción

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

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 influenciar 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 2018 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.

Durante el ejercicio 2019 Essity Spain S.L. ha realizado donaciones por importe de 83 miles de euros (71 miles de euros en 2018).

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

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:

- 96 participantes (en todos los programas) con un 78% de incorporación global
- 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 diálogo 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 diálogo 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 “Dedicados a mejorar el bienestar a través de soluciones líderes de higiene y salud”.
- 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, por ejemplo, para comunicar temas de interés para las comunidades en las que Essity está presente con sus unidades de producción.
- Desarrollar iniciativas que apoyen la comunicación, en el contexto de “Employer Branding”, con el objetivo de atraer al mejor talento. En este sentido, por ejemplo, Essity Spain, S.L. ha desarrollado un enfoque cada vez más específico y estructurado, que prevé 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:

Packaging

El objetivo de Essity para 2025 es que los envases de la empresa sean 100 % reciclables y que contengan al menos un 85 % de materiales renovables o reciclados. Este objetivo atañe tanto a los envases de papel como a los de plástico y se basa en el uso que se hace en las plantas de producción propiedad de Essity. Se consumen principalmente bolsas y películas de plástico flexible para el embalaje de plástico, así como cartón corrugado y cartón para el embalaje a base de papel. Durante el 2019, los envases de los productos de higiene y salud de la empresa incluyeron aproximadamente un 68% de materiales renovables o reciclables.

Global Safety Week

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

Cada fábrica de Essity en España, escoge la temática más adecuada. En esta edición, Telde puso el foco estuvo puesto en la salud preventiva, Allo en la identificación de riesgos y prevención de incendios y finalmente Puigpelat se centró en la prevención ocular y el cardio protección.

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

Alimarket

Alimarket – Foro Sostenibilidad e Innovación

José Ramon Iracheta, Country Manager de Essity asistió al foro de innovación y sostenibilidad organizado por la revista sectorial Alimarket. Durante la jornada tuvo la oportunidad de explicar los avances y actuaciones de la compañía para lograr una mayor eficiencia operativa y circularidad en los procesos. El encuentro fue una excelente oportunidad para poner de manifiesto nuestro compromiso con el bienestar, la circularidad y la sostenibilidad, objetivos totalmente alineados con los B&B de Essity.



Essity cada día contigo

Somos una gran familia y acompañamos a nuestros empleados en los momentos más importantes. Este proyecto comenzó en 2015, y este año se ha relanzado después de la gran acogida que tuvo en su primera fase, durante la que se entregaron 15 packs. Así pues, la satisfacción es doble ya que, por una parte, la iniciativa ha sido bien recibida por todos y, al mismo tiempo, contribuimos al cuidado de los nuevos bebés de nuestros empleados con productos de calidad ajustados a las necesidades de los más pequeños, y de los nuevos papás y mamás.

De la granja a la fábrica, Essity invierte en tecnología de fibra sostenible

Essity está invirtiendo algo más de 37 millones de euros (al cambio actual) en la instalación de fibra alternativa sostenible en su planta de producción de papel tisú de Mannheim, Alemania. Esta inversión permitirá a la empresa producir productos de tisú de alta calidad para el consumidor y para el ámbito de la higiene profesional a partir de la paja de trigo, un recurso renovable que es un subproducto agrícola. Este proceso es una innovación en circularidad que mejorará el impacto ambiental global de los productos de papel tisú producidos en esta planta. Está previsto que la producción empiece en la segunda mitad de 2020.

Jornadas formación ambiental

Promoción de actividades de educación ambiental destinadas a niños de colegios de la comarca del Alt Camp (Valls) y de Allo (Navarra).

Acción Social

Socio estratégico de la Cruz Roja

Comprometida por ayudar a cubrir las necesidades básicas de higiene de las familias más desfavorecidas, Essity Spain S.L. tiene una colaboración estratégica y sostenida con la Cruz Roja desde 2016. En 2019, ha realizado distintas donaciones de pañales y otros productos higiénicos con el objetivo de reforzar su compromiso de ayudar a cubrir las necesidades básicas de higiene de las familias más desfavorecidas. Los pañales fueron distribuidos entre las más de 5.000 familias en riesgo de exclusión social a través de los centros que la empresa tiene en Madrid, Navarra, Canarias y Cataluña.

Donaciones Acompartir

Durante 2019 Essity Spain S.L. realizó una donación de más de 1.700 cajas de artículos de higiene a Acompartir, la organización sin ánimo de lucro creada para ayudar a las instituciones solidarias a reducir la pobreza compartiendo.

Acompartir es el banco de productos que recupera productos nuevos y los distribuye entre ONG que trabajan contra la exclusión social. "Productos como los donados por Essity aportan dignidad y ayudan a la lucha contra la exclusión social", según Claudia Pery, responsable de ONG de Acompartir. En este sentido, los más de 135.000 pañales, las 500.000 servilletas o los rollos de papel higiénico y cocina Colhogar que Essity ha donado se repartirán entre todas las ONG inscritas en Acompartir.



Con esta donación, Essity reafirma su compromiso por ayudar a cubrir las necesidades básicas de higiene de las familias más desfavorecidas, además de contribuir a que los productos se utilicen y reducir deshechos. En definitiva, contribuir a un mundo más sostenible.

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 proveedores se adhieren al 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 explique 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-evaluación 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 2019, cerca de 30 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.

La planta gestiona directamente las compras de materiales no productivos y de mantenimiento, reparación y operaciones. En el año 2019, el 61% de nuestras necesidades operativas directamente gestionadas por la planta fue suministrado por parte de proveedores activamente evaluados y seleccionados con criterios de responsabilidad social y medioambiental según nuestro Estándar Global de Proveedores.

Para los proveedores estratégicos, se realizan revisiones internas trimestrales que tienen en cuenta criterios operativos y de calidad. Durante el ejercicio 2019, Essity Spain, S.L. ha evaluado un total de 36 proveedores considerados estratégicos según nuestro sistema Vendor Rating SQM. Del total evaluado, y sobre una escala de 1 a 6 (6 siendo la mejor nota), los resultados han sido: rating 6 = 93% (85% en 2018), rating 5 o menor = 7% (15% en 2018).

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

El Grupo Essity realiza un seguimiento sistemático de clientes y consumidores. Esto incluye Informes externos, encuestas independientes y sistemas globales de retroalimentación.

Encuestas de clientes

Essity Spain, S.L., como parte del Grupo Essity, tiene en cuenta los comentarios de los clientes para ofrecer mejores productos y servicios. Cada unidad de negocio tiene métodos para investigar la satisfacción del cliente. Essity Spain, S.L. también ofrece experiencia y apoyo para el desarrollo de operaciones. Por ejemplo, hogares de ancianos y entornos profesionales, donde la empresa puede ayudar a hacer una diferencia y crear valor para sus clientes y usuarios.

Essity otorga un gran valor a las oportunidades de contacto directo con el cliente. El canal de ventas de gran distribución (retail) representa una parte significativa de las ventas netas. La compañía utiliza informes de comparación externos en los que las mayores cadenas de distribución evalúan a sus proveedores en función del servicio al cliente, la logística, el soporte de ventas, marketing y el desarrollo de producto. En los consumidores que compran al por menor, nuestros productos son seguidos a través de encuestas de marca y de reconocimiento de producto.

Vida cotidiana más fácil

Desde el Grupo Essity, compartimos nuestros conocimientos sobre higiene y salud a través de la educación de chicas jóvenes y la promoción de un debate abierto sobre la menstruación, gracias a nuestra experiencia en higiene femenina.

Mediante la iniciativa Essity Essentials, el Grupo Essity está generando un debate a nivel mundial para aumentar la concienciación acerca de la importancia de la higiene y la salud y su relación con el bienestar. Las dos acciones más importantes de esta iniciativa son, por un lado, la realización de un estudio global sobre actitudes en materia de higiene y salud y, por otro, la elaboración de un informe. Este informe dispone tanto de datos locales como globales.

Soluciones de Higiene

El objetivo del Grupo Essity es transmitir el conocimiento sobre la higiene a los clientes y consumidores. En 2019, el Grupo Essity educó a alrededor de 2,5 millones de personas en salud e higiene. La mayoría, el 66%, eran niños y adolescentes que fueron educados en una buena higiene de manos y chicas jóvenes sobre menstruación. Otros grupos objetivos para esta formación fueron cuidadores, médicos, personal de centros de atención residencial, padres y la familia directa de personas jubiladas. Algunas de las áreas cubiertas en estas sesiones de capacitación fueron higiene de las manos, pubertad y menstruación, incontinencia, cuidado de heridas y educación parental.

Reclamaciones de clientes y consumidores

El nivel de reclamaciones de Essity Spain, S.L. ha sido estable y bajo en los últimos años. Para la división de Cuidado Personal, la frecuencia de reclamaciones es 0,25 por cada millón de unidades de consumo vendidas (de 0,14 en 2018) condicionado principalmente por el lanzamiento de nuevas iniciativas en sus tres categorías, comportamiento esperado y que progresivamente ha

regresado a niveles normales o base. En las operaciones de Tissue, la cifra correspondiente es 1,70 por cada mil toneladas vendidas (de 1,35 en 2018).

Todas las reclamaciones recibidas por Essity Spain, S.L. son debidamente analizadas y estudiadas por los correspondientes departamentos de Atención al Cliente. En los casos en que ha sido necesario, se han realizado las oportunas acciones correctoras.

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 hasta noviembre de 2018, y actualmente en proceso de recertificación, la planta de Puigpelat ha logrado el importante resultado de la certificación IFS-HPC 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.

Reconocimientos Grupo Essity

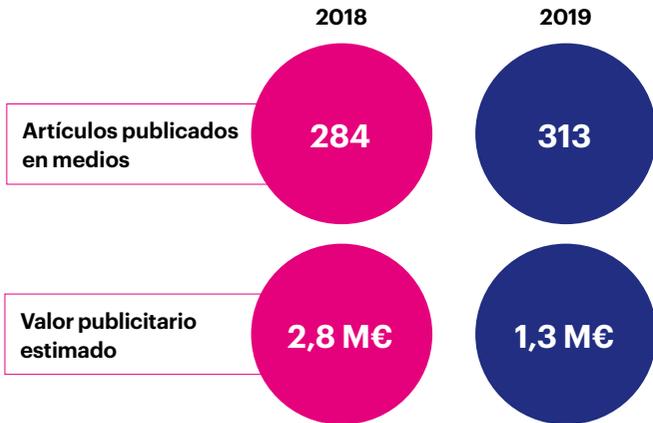
Las iniciativas impulsadas por Essity han conseguido reconocimiento internacional y hoy el Grupo Essity forma parte de los principales índices globales en sostenibilidad. También hemos sido reconocidos con diferentes premios y galardones. Essity juega un papel activo en diversas organizaciones de prestigio a nivel mundial, regional y local, con el objetivo de contribuir en la construcción de un futuro sostenible para las empresas, la sociedad y el medio ambiente.



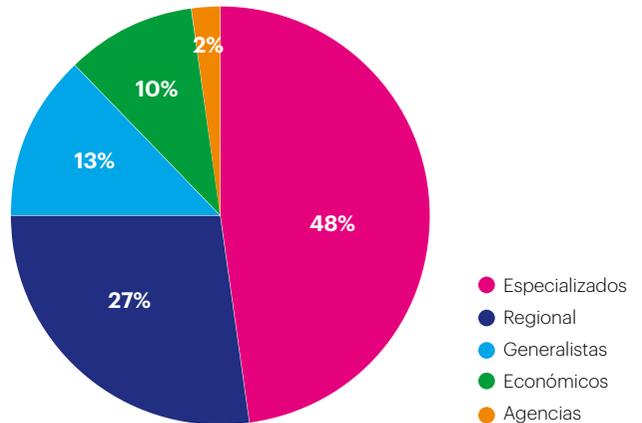
Revisión de prensa

A continuación, se muestra un breve resumen de las publicaciones de medios más importantes del año 2019:

Comparativa 2018 vs 2019*



Tipología de medios



*Hasta el 10 de diciembre



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., Essity Canary Islands, S.L. y BSN Medical, 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 2019 por Impuesto sobre Sociedades del Grupo Fiscal Essity en España, ascendió a 8.066 miles de euros (7.859 miles de euros en el ejercicio 2018). 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 complementarias 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 735 miles de euros otorgada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

(394 miles de euros en el ejercicio 2018). Adicionalmente, le ha sido 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 ha sido de 18.625.793,84 euros (7.905.847,59 euros en el ejercicio 2018).



Anexo 1 - 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	5
Organización y estructura	(1)	4
Presencia en el mercado	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	3
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	6-12
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	6
Marco de reporting utilizado	Estándares GRI y marco de reporting interno	1
Análisis de materialidad	GRI 102-44, GRI 102-47	17
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	13-16 y 19
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	(1)	19
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	(1)	20-21
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	(1)	22
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	22
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales afectar a su futura evolución	(1)	23
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, (1)	24 y 28
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	(1)	26
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	En base a nuestro análisis de materialidad, consideramos que no es material	—

(1) Marco Interno de reporting

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
Cuestiones ambientales		
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), (1)	27
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	23
Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	25
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	25
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	(1)	25
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	19 y 24
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	28
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	13-19 y 29
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	29
Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	30
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	31
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	GRI 405-2	33
Brecha salarial	(1)	33
Remuneración media de consejeros y directivos	(1)	33
Implantación de políticas de desconexión laboral	(1)	31
Porcentaje de empleados con discapacidad	GRI 405-1	39

(1) Marco Interno de reporting

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
Cuestiones ambientales		
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	(1)	34
Horas de absentismo	(1)	36
Medidas para facilitar la conciliación	(1)	34
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018)	34
Indicadores de siniestralidad	GRI 403-9 (2018)	35
Enfermedades profesionales	GRI 403-10 (2018)	35
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	(1)	36
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	37
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	(1), GRI 403-4 (2018)	37
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	37-38
Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	38
Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	(1)	39
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	(1)	38
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	(1)	38
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	(1)	39
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	(1), GRI 102-16	38

(1) Marco Interno de reporting

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	13-19 y 40
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	(1), GRI 102-16	40-41
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	(1), GRI 102-16	40-41
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	(1)	41
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	(1), GRI 102-16	40
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	(1), GRI 102-16	29
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	(1), GRI 414-1	41
Abolición efectiva del trabajo infantil	(1), GRI 414-1	41 y 46
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	13-19 y 41
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 205-2	41
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	(1)	41
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	42
Compromiso social		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	13-19 y 42
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	(1)	42-43
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	(1)	42-43
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	(1)	44
Acciones de asociación o patrocinio	(1)	45-46

(1) Marco Interno de reporting

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
Compromiso social		
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	(1), GRI 102-9, GRI 308-1	46
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	(1), GRI 102-9, GRI 308-1	46
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	(1), GRI 308-1	46
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	(1)	47
Sistemas de reclamación	(1)	47
Quejas recibidas y resolución de las mismas	(1)	47
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	(1), GRI 201-1	50
Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables	50
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	50

(1) Marco Interno de reporting

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 2019, 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 1 "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 1 "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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "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 2019.
- ▶ 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 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019 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 1 "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 20/20/06754
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

29 de mayo de 2020



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.

