

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2024

**ESSITY SPAIN, S.L. (SOCIEDAD
UNIPERSONAL)**



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



**Shape the future
with confidence**

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 2024, de Essity Spain, S.L., Sociedad Unipersonal (en adelante, la entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Essity Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

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

Los administradores de Essity Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 entidad 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 entidad 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad y descrito en el apartado "Asuntos materiales en materia de sostenibilidad", 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 2024.
- ▶ 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 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 entidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Uso y distribución

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



ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

30 de mayo de 2025

A close-up photograph of two women with curly hair, smiling and looking towards the left. The woman on the left has dark curly hair and is wearing a dark blue t-shirt. The woman on the right has brown curly hair and is wearing a dark blue button-down cardigan. The background is a plain, light color.

Estado de Información No Financiera 2024 Essity Spain



Índice

Nota metodológica Pág 4 - 8

- Evaluación doble materialidad
- Asuntos materiales de sostenibilidad

Essity rompe barreras por el bienestar Pág 9-12

- 2024 en cifras
- Organización de Essity en Iberia
- Áreas de Negocio
- Entorno exterior y de mercado

Estrategia y su relación con la sostenibilidad Pág 13

Riesgos y gestión de riesgos Pág 14 - 21

Gobernanza de la sostenibilidad Pág 22

- Propósito, implantación y seguimiento
- Legislaciones externas y documentos de orientación interna
- Índices y clasificaciones de sostenibilidad

La importancia del medioambiente Pág 23 - 34

- Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa
- Política ambiental
- Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental
- Los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales
- La aplicación del principio de precaución
- Provisiones y garantías para riesgos ambientales
- Abastecimiento Responsable
- Los bosques nos importan
- Energía y emisiones al aire
- Régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero
- Otras emisiones al aire
- Consumo energético
- ESAVE y MSAVE
- Uso sostenible del agua
- Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Gestión e residuos
- Trabajando por la circularidad
- Producción y gestión de residuos
- Contaminación acústica y lumínica
- Protección de la biodiversidad

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal Pág 34 - 51

- Política de reclutamiento y empleo
- Implantación de políticas de desconexión laboral
- Remuneraciones

- Organización del trabajo
- Salud y seguridad de los empleados
- Prevención de riesgos Laborales
- Los procedimientos de evaluación o certificación en Salud y Seguridad del trabajador
- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación
- Diálogo social y relaciones sindicales
- Formación
- Diversidad e Inclusión

Respeto a los Derechos Humanos Pág 51 - 53

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

Lucha contra el soborno y la corrupción Pág 53 - 54

Essity y la Sociedad Pág 55 - 63

- Compromiso con el empleo y el desarrollo local
- Compromiso y diálogo con la sociedad
- Comunicaciones y dialogo con las comunidades
- Iniciativas de Essity para mejorar la calidad de vida de las personas
- Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Revisión de prensa

Información Fiscal Pág 64

Anexo I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 Pág 64 - 69

Nota metodológica

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

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2024 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.

Evaluación de la Doble Materialidad

La Directiva de la UE sobre informes de sostenibilidad de las empresas (CSRD) incluye una nueva estándar sobre informes de sostenibilidad, las ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

La directiva pretende garantizar que las empresas informen sobre el impacto social y medioambiental de sus operaciones. La normativa exige información sobre cómo las empresas afectan a su entorno y cómo el medio ambiente afecta a la empresa desde una perspectiva de sostenibilidad. El modelo de negocio y la cadena de valor de las empresas son el punto de partida de análisis de doble materialidad.

Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con nuestra estrategia y modelo de negocio

Essity ha identificado varios asuntos de sostenibilidad en los que la empresa tiene un impacto significativo en las personas y el medio ambiente desde sus propias operaciones o desde otras partes de la cadena de valor, o en los que los riesgos y oportunidades vinculados a asuntos de sostenibilidad tienen un impacto significativo en la posición financiera de la empresa.

En esencia, las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza identificadas están todas ancladas y gestionadas dentro de los pilares estratégicos de Essity.

Asuntos materiales de sostenibilidad, impactos, riesgos y oportunidades

La doble evaluación de materialidad de Essity concluyó que los asuntos de sostenibilidad destacados en las tablas siguientes son materiales en cuanto a impactos, riesgos y oportunidades.

La identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima son parte integrante del desarrollo de la estrategia de Essity, cuyo objetivo general es crear una ventaja competitiva mediante el desarrollo de innovaciones sostenibles. Las operaciones de Essity se ven afectadas por el aumento de la transparencia y los requisitos de diseño en las directivas industriales aplicables, lo que obliga a desarrollar su modelo de negocio en consecuencia.

Essity ve esto como una oportunidad para promover el uso eficiente de los recursos, la baja emisión de carbono y el diseño circular. También crea oportunidades para nuevas asociaciones que permitan el desarrollo de los materiales más adecuados para cumplir nuestro propósito y alcanzar nuestros objetivos. Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se evalúan en cada unidad de negocio y en un grupo interno de expertos coordinado centralmente que representa las competencias funcionales clave para los asuntos relacionados con el clima en Essity.

Los impactos materiales relacionados con nuestra propia mano de obra surgen de la necesidad de capital humano en el modelo empresarial de Essity, mientras que los impactos materiales sobre los trabajadores de la cadena de valor están vinculados a la necesidad de Essity de comprar materias primas y productos acabados, así como otros bienes y servicios.

Se ha identificado un claro impacto positivo, vinculado a la cultura corporativa de Essity y a su enfoque de la gestión de proveedores. Sin embargo, se han reconocido posibles impactos negativos, incluidos los riesgos relacionados con corrupción, el soborno y la protección de los denunciantes.

Asuntos materiales en materia de sostenibilidad

Características de materialidad			
Asuntos medioambientales	Cadena de valor	Impacto material	Repercusión financiera
Cambio climático: Adaptación	  	Sin impacto material	Posible repercusión negativa (riesgo)
Cambio climático: Mitigación y emisiones de gases de efecto invernadero	  	Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)
Cambio climático: Energía	  	Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)
Agua: Consumos, extracciones y vertidos	  	Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)
Pérdida de biodiversidad, bosques y fibras: Cambios regulatorios, escasez de fibra y fibras alternativas	  	Posible impacto negativo	Posible repercusión negativa (riesgo)
Circularidad: Entrada de recursos, uso de recursos naturales	  	Impacto negativo real	Sin repercusión financiera
Circularidad: Salidas de recursos, productos y servicios	  	Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)
	  		

 Actividades iniciales  Operaciones propias  Actividades posteriores

Características de materialidad

Asuntos sociales	Cadena de valor	Impacto material	Repercusión financiera	Evaluación
Mano de obra propia: Condiciones de trabajo, salud y seguridad		Impacto negativo real Posible impacto negativo	Sin repercusión financiera	Se ha identificado un impacto negativo real en la mano de obra propia debido a incidentes menores y riesgos ergonómicos que han provocado pérdidas de tiempo (accidente con tiempo perdido). Posible impacto negativo debido al riesgo de lesiones mortales o permanentes. Impactos de tal magnitud serían imposibles o difíciles de remediar. Aunque no es probable que se produzcan incidentes de esta naturaleza, Essity considera que la salud y la seguridad son un asunto material, ya que tienen un impacto negativo relacionado con los derechos humanos.
Mano de obra propia: Igualdad de oportunidades, diversidad		Posible impacto positivo	Sin repercusión financiera	Posible impacto positivo relacionado con la diversidad. Essity tiene varias ambiciones relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión que han mostrado buenos resultados. Essity también ofrece formación en liderazgo inclusivo para gerentes, oportunidades de aprendizaje y participación sobre diversidad, equidad e inclusión para todo el personal y programas de desarrollo de liderazgo para mujeres en áreas en las que están infrarrepresentadas.
Mano de obra propia: Igualdad de oportunidades, formación y desarrollo de habilidades		Posible impacto positivo	Sin repercusión financiera	Posible impacto positivo relacionado con la formación y el desarrollo de habilidades. Essity apoya el desarrollo personal continuo mediante revisiones anuales del rendimiento y planes de desarrollo individual. Essity gestiona academias que abordan tanto el liderazgo como las capacidades funcionales, además de una variada gama de programas de tutoría y coaching.
Mano de obra propia: Igualdad de oportunidades, igualdad de género e igualdad salarial		Posible impacto negativo	Sin repercusión financiera	Posible impacto negativo debido a las posibles brechas salariales entre el personal en función del género y a la infrarrepresentación de las mujeres en la mano de obra. Essity aborda este problema fijando un objetivo relacionado con el género a nivel directivo.
Personal en la cadena de valor: Condiciones de trabajo, jornada laboral, salud y seguridad		Impacto negativo real	Sin repercusión financiera	Impacto negativo real en la actividad inicial relacionado con el tiempo de trabajo, así como con la salud y seguridad. Essity coopera con proveedores de países y sectores de alto riesgo, como servicios y logística, que operan de acuerdo con nuestros valores de derechos laborales. Aunque los proveedores en países de alto riesgo son limitados, Essity tiene en cuenta el asunto, ya que existe un posible impacto negativo relacionado con los derechos humanos que se ha concluido que es material.
Personal en la cadena de valor: Otros derechos y trabajo forzado		Posible impacto negativo	Sin repercusión financiera	Posible impacto negativo en la actividad inicial debido a que los proveedores operan en sectores y países de alto riesgo. Aunque el número de proveedores es limitado, Essity sigue considerando que su impacto es material, ya que los perjuicios irremediables son mayores al tener Essity solo una influencia indirecta sobre sus proveedores.
Personas consumidoras y usuarias finales: Higiene y salud		Impacto negativo real	Repercusión financiera positiva real (oportunidad)	Impacto positivo real relacionado con las personas consumidoras y usuarias finales. Los productos y servicios de Essity ayudan a las personas a llevar una vida más sana y activa, centrándose en la salud de la mujer, la economía del cuidado, la higiene y el saneamiento, así como la prevención y el control de infecciones. El impacto genera ingresos por cada producto vendido y crea una oportunidad financiera real.

Actividades iniciales Operaciones propias Actividades posteriores

Características de materialidad

Asuntos relacionados con la gobernanza	Cadena de valor	Impacto material	Repercusión financiera	Evaluación
Gobernanza: Cultura empresarial		Impacto positivo real	Sin repercusión financiera	Impacto positivo real en las operaciones propias mediante la creación de un ambiente de trabajo positivo y una cultura corporativa basada en valores, procedimientos y comportamientos comunes establecidos en las políticas y el Código de Conducta de la empresa.
Gobernanza: Protección de las personas denunciantes		Posible impacto negativo	Sin repercusión financiera	Posible impacto negativo en toda la cadena de valor. Aunque Essity cuenta con un sistema de denuncia eficaz que incluye a toda la cadena de valor, el posible impacto es alto porque los incidentes eventuales podrían ser difíciles de remediar.
Gobernanza: Gestión de las relaciones con los proveedores		Impacto positivo real	Sin repercusión financiera	Impacto positivo real en la actividad inicial debido a la implicación y colaboración continuas con los proveedores y a la trazabilidad y aplicación del Código de Conducta Global de Proveedores.
Corrupción y soborno: Prevención, detección, formación e incidentes		Posible impacto negativo	Sin repercusión financiera	Posible impacto negativo de la actividad inicial y posterior debido al riesgo de corrupción y soborno en las relaciones comerciales, principalmente en sectores y países de alto riesgo.

Actividades iniciales

Operaciones propias

Actividades posteriores

La evaluación inicial de doble materialidad de Essity se realizó en 2023 y sirvió de base para el informe de sostenibilidad del año pasado. En 2024, se revisaron todos los pasos del proceso de evaluación. En la revisión de la doble evaluación de materialidad se consultó a la dirección de Essity y a las principales partes interesadas internas. Essity prevé que el desarrollo de su evaluación de doble materialidad para los horizontes temporales más lejanos en el futuro será estable, con algunas excepciones menores.

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

Adicionalmente, también se adjunta como Anexo 1 el “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad”.

Todos los datos incluidos en este informe reflejan la totalidad de los centros de trabajo de Essity Spain, S.L. a excepción de los datos de producción que hacen referencia exclusivamente a la planta productiva de Puigpelat, única planta productiva de Essity Spain S.L.

Essity rompe barreras por el bienestar

Essity es una empresa líder en higiene y salud de ámbito internacional con el propósito de romper barreras por el bienestar. El nombre Essity es una combinación de las palabras *esencial* y *necesario* en inglés. La higiene y la salud son la esencia del bienestar. Como líderes mundiales en higiene y salud, ofrecemos productos y servicios que marcan la diferencia en el día a día de las personas. Por eso nos llamamos Essity.

Essity cotiza en el Nasdaq de Estocolmo. Comercializa sus productos en unos 150 países bajo las marcas líderes mundiales TENA y Tork, y otras marcas de reconocido prestigio como Actimove, JOBST, Knix, Leukoplast, Libero, Libresse, Lotus, Nosotras, Saba, Tempo, TOM Organic, Vinda y Zewa.

El aumento de la esperanza de vida, la mejora del nivel de vida y una mayor concienciación sobre la higiene y la salud contribuyen al crecimiento futuro de Essity. El objetivo es crecer, tanto de forma orgánica como a través de adquisiciones, dentro de las categorías y áreas de productos adyacentes con mayor rentabilidad. Essity se esfuerza por aumentar sus ventas en los mercados emergentes, donde está aumentando el uso de productos de higiene y salud.

El éxito de las innovaciones, la transformación digital, el fuerte crecimiento del comercio electrónico, una labor líder en materia de sostenibilidad, la mejora de la eficiencia y una cultura corporativa ganadora contribuyen a aumentar el valor para el cliente y el consumidor y al crecimiento rentable.

Essity lleva a cabo iniciativas a escala local y mundial para concienciar sobre higiene y salud, así como para establecer altos estándares. Gracias a la recopilación de información, el intercambio de experiencias y la cooperación con otras organizaciones, Essity proporciona conocimientos y promueve debates públicos sobre temas como la menstruación, la incontinencia, la higiene de las manos, la linfedema y la menopausia.

2024 en cifras

Essity Global

Ventas en	Ventas netas, en millones de coronas suecas	Empleados
150 países	145.546 SEK	36.000

Essity Spain S.L

Fundada	Ventas Netas (en millones de EUR)	Empleados
1976	705	770

Essity está presente en España desde 1976 y cuenta en la actualidad con aproximadamente 1.406 empleados distribuidos en diversas plantas y oficinas. Essity en Iberia (España y Portugal) fabrica y distribuye productos de papel tisú, tales como papel higiénico, rollos de cocina, servilletas y pañuelos de papel, para consumidores particulares (bajo su marca Colhogar y bajo marcas de los principales supermercados de España) y para clientes industriales e institucionales fuera del hogar bajo la marca Tork.

Además, el Grupo en Iberia refuerza su posicionamiento en el área de salud con marcas como Leukoplast, JOBST, Cutimed y Actimove especializadas en la curación de heridas, tratamiento de fracturas, fisioterapia y compresión. También comercializa productos de cuidado personal bajo marcas propias, tales como TENA, líder en el sector de la incontinencia en España desde hace más de 25 años y de venta en tiendas y farmacias, o Demak'Up, marca líder en discos de algodón para uso cosmético.

El mercado de Iberia, que integra España y Portugal. Essity cuenta con la presencia de varias empresas en el mercado de Iberia: Essity Spain, S.L., Essity Operations Allo, S.L., Essity Canary Islands, S.L. y Essity Portugal, Lda.

Organización de Essity en Iberia

- Country Manager – José Ramon Iracheta
- Operations Manager – Miriam Guasch
- Director Comercial Consumer Goods – Albert Segura
- Directora Comercial Health and Medical – Elena Galbis
- Director Comercial Professional Hygiene – Aitor Perfecto
- Finance Manager – Montse Malet
- Director RRHH – Serafín Borreguero
- WSS Manager Iberia – David Cartanya
- Communications Director– Patricia Anguera

En Puigpelat (Tarragona) Essity cuenta con una fábrica integrada de producción de papel y converting, así como productos de cuidado personal (pañales para bebé). Essity Spain, S.L., cuenta también con oficinas comerciales – que no son de su propiedad - en Madrid y Sant Joan Despí (Barcelona).

Áreas de Negocio

Las tres áreas de negocio de Essity, todas ellas líderes en el creciente mercado de higiene y salud, son las siguientes:

Cuidado Personal

Soluciones integrales médicas y de salud para el cuidado en todas sus formas. Comprende las categorías de Productos sanitarios para incontinencia y Soluciones médicas. Los productos y soluciones se proporcionan a cuidadores/as familiares y profesionales, pacientes, consumidores/as a través de farmacias, ortopedias, hospitales, distribuidores, instituciones de atención sanitaria y comercio electrónico.

Gran Consumo

Higiene personal y del hogar para todas las etapas de la vida. Incluye las categorías de productos minoristas para incontinencia, Cuidado del bebé, Cuidado femenino y Papel que se venden a través del comercio minorista y electrónico.

Higiene profesional

Soluciones de gestión de la higiene para una amplia gama de aplicaciones comerciales. Comprende productos y soluciones de las categorías de papel, bayetas y limpieza, jabón, desinfectantes y sistemas de dispensación, así como servicios relacionados. Estos productos se venden a empresas para su uso en edificios de oficinas, universidades, centros de atención médica, fábricas, aeropuertos, restaurantes, hoteles, estadios y otros lugares públicos, a través de distribuidores, comercio electrónico o directamente al cliente final.

Entorno exterior y mercado

Essity analiza su entorno externo para identificar oportunidades, riesgos y motores de crecimiento rentable. Las diferentes tendencias demográficas, en el área de la higiene y la salud, la sostenibilidad y la digitalización proporcionan condiciones favorables para un buen crecimiento en el mercado mundial de la higiene y la salud.

Cambios demográficos

El crecimiento de la población mundial y el aumento de la esperanza de vida están provocando un aumento de la demanda de productos de higiene y salud. El incremento de la población de edad avanzada, por ejemplo, está elevando la demanda de cuidados, además de suponer una mayor prevalencia de la incontinencia y de afecciones crónicas como las heridas, lo que provoca una brecha asistencial cada vez mayor. Así, los sistemas sanitarios se enfrentan a una mayor presión y demandan nuevas soluciones.

Las generaciones más jóvenes y, en particular, la generación Z (1997–2012), pero también la generación Alfa (2013–2024), son grupos de personas consumidoras cada vez más importantes. La generación Z valora la autenticidad y la ética. Por su parte, la generación Alfa está entrando en el mercado del cuidado menstrual, ya que la menarquia suele producirse entre los 10 y los 16 años. Al igual que la generación Z, son nativos digitales y están muy activos en las redes sociales. Essity se dirige a todos los grupos de edad para satisfacer las necesidades de soluciones innovadoras de higiene y salud en todas las etapas de la vida.

Higiene y salud

La concienciación sobre la higiene y la salud ha aumentado tras la pandemia de COVID-19; ahora se presta especial atención a las medidas preventivas y al autocuidado, como la buena higiene de las manos y los procedimientos de limpieza en el hogar y en los espacios públicos. Además, la resistencia a los antimicrobianos es una amenaza cada vez mayor y, de hecho, la OMS subraya sus implicaciones sanitarias y económicas a escala mundial. La demanda de soluciones de higiene también está motivada por la mejora del acceso a los servicios sanitarios en los mercados emergentes y el aumento del gasto en prevención en los países maduros.

El autocuidado tiene cada vez mayor importancia en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, lo cual se refleja en los comportamientos de las personas consumidoras y en la oferta de productos. La cartera de Essity abarca una amplia gama de productos, soluciones y servicios superiores de higiene y salud para la atención médica, el autocuidado y la atención preventiva.

Sostenibilidad

El interés y la importancia de cuestiones de sostenibilidad medioambiental y social como el cambio climático, los derechos humanos y la igualdad son cada vez mayores. En esta línea, en 2024 creció la concienciación sobre la importancia de la conservación de la naturaleza, la protección de la biodiversidad y la conservación del agua. Y a fin de salvaguardar los derechos humanos y lograr la igualdad de género, es necesario prestar atención a la diversidad, la igualdad y la inclusión.

La sostenibilidad medioambiental y social es una prioridad estratégica para Essity, para garantizar el crecimiento y la competitividad en el futuro, reducir los riesgos y contribuir a un mundo mejor. Los productos de Essity promueven vidas más sanas y dignas y, al mismo tiempo, la empresa reduce su impacto medioambiental mediante acciones por el clima, la circularidad y la innovación sostenible, respetando los ecosistemas y la biodiversidad y con el objetivo de alcanzar las cero emisiones netas en 2050.

Digitalización

Asimismo, los avances en la conectividad, así como la mercantilización de los datos, están ofreciendo oportunidades para la creación de valor. Los puntos de contacto con las personas consumidoras se están expandiendo al mismo tiempo a través de diversas plataformas y canales digitales.

Essity aprovecha la digitalización en toda la cadena de valor y adopta nuevas tecnologías que crean valor para los/as clientes y personas consumidoras, a la vez que aumentan el rendimiento comercial. También adoptamos nuevas tecnologías como la inteligencia artificial generativa para mejorar el rendimiento empresarial en distintas áreas de interés. De hecho, Essity ha creado un consejo de IA.

Estrategia y su relación con la sostenibilidad

La estrategia de Essity y los asuntos de sostenibilidad están profundamente relacionados. Nuestro propósito es romper las barreras del bienestar en beneficio de consumidores, pacientes, cuidadores y clientes de todo el mundo, así como en beneficio de la sociedad y el planeta. Aspiramos a ser el líder mundial indiscutible en higiene y salud.

Nos concentramos en las categorías de higiene y salud, donde el rendimiento del producto y la preferencia de la marca son cruciales. Nos esforzamos por crecer en Norteamérica, Latinoamérica y Asia Oriental, al tiempo que en Europa.

Las cuestiones de sostenibilidad se incorporan y abordan de forma holística, no sólo limitadas a «sostenibilidad».

- **Personas y cultura:** Nuestra ambición es crear una organización y una cultura donde las personas y las empresas prosperen. Ofrecemos lugares de trabajo seguros, atractivos, inclusivos y sostenibles con empleados comprometidos que ayudan a romper las barreras por el bienestar en una cultura corporativa única. Nos centramos en hacer crecer el talento, con un flujo de talento saludable entre funciones y organizaciones.

El desarrollo continuo de empleados y líderes es crucial para el éxito a largo plazo de Essity, y el aprendizaje y el desarrollo son una parte fundamental de la vida diaria de nuestros empleados.

- **Creación de marca:** Essity tiene una sólida cartera de marcas líderes con un importante valor. Aprovechando el impacto y el amplio alcance de nuestras marcas, nos centramos en campañas de marketing eficaces destinadas a romper barreras por el bienestar, fomentar la autoestima de nuestros consumidores y eliminar estigmas en las áreas de higiene y salud en las que operamos.
- **Innovación:** La innovación en Essity se centra en innovaciones sostenibles que aumenten los niveles de higiene y salud y reduzcan el impacto medioambiental de la empresa, contribuyendo al mismo tiempo a un crecimiento rentable. Nuestro objetivo es que al menos el 50% de las innovaciones de Essity generen mejoras sociales y/o medioambientales. Todas nuestras innovaciones lanzadas al mercado cumplen las normas más estrictas de seguridad de los productos.
- **Operaciones:** Essity impulsa la eficiencia operativa en todos los aspectos del negocio a través de una organización ágil centrada en la mejora continua. La salud y la seguridad de nuestros empleados es una de nuestras máximas prioridades, al igual que la reducción de nuestro impacto ambiental y climático en toda la cadena de valor.
- **Sostenibilidad:** Las prioridades transversales de Essity para impulsar el cambio en materia de sostenibilidad se ajustan a la iniciativa «Sustainability Playing Field». Estamos rompiendo barreras e impulsando el cambio social en materia de higiene y salud, centrándonos en la salud de las mujeres, la prevención y el control de infecciones, la higiene y el saneamiento, así como en la economía asistencial. Nos comprometemos a llevar a cabo una actividad empresarial responsable a través de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), la salud y la seguridad en el trabajo, la seguridad de los productos, la ética empresarial y los derechos humanos.

Cuando se trata de minimizar nuestro impacto medioambiental, nos centramos en reducir nuestras emisiones a lo largo de toda la cadena de valor y nos comprometemos a lograr cero emisiones netas en 2050. Nuestro objetivo es reducir los residuos de productos después de su uso. Trabajamos para aumentar la eficiencia hídrica en nuestras instalaciones de producción y nos proponemos reducir el consumo de agua a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos.

Riesgos y gestión de riesgos

Essity está expuesta a varios riesgos financieros, operativos y estratégicos que podrían tener un impacto negativo sobre las operaciones del Grupo. Del mismo modo, es de vital importancia que la empresa disponga de un proceso eficaz y sistemático para identificar, gestionar y mitigar los efectos de dichos riesgos.

Procesos para la gestión de riesgos

La responsabilidad de la gestión de riesgos sigue el esquema de delegación de la empresa, del Consejo de Administración al presidente y del presidente a cada función del Grupo, unidad global o unidad de negocio en función del tipo de riesgo, de dónde se produce, de a qué unidad afecta y de las medidas necesarias para gestionar el riesgo. El esquema de delegación implica, por tanto, que algunos riesgos se gestionan de forma centralizada a escala del Grupo, mientras que otros los gestiona la unidad o función correspondiente.

La gestión de los riesgos financieros y de los riesgos energéticos de Essity está centralizada y la asume el banco interno del Grupo. Los riesgos financieros se gestionan de acuerdo con la Política Financiera del Grupo, que adopta el Consejo de Administración de Essity. Junto con la Política de Riesgos Energéticos de Essity, la Política Financiera constituye un marco para la gestión del riesgo financiero. Los riesgos financieros se compilan y se supervisan constantemente.

El departamento de gestión de riesgos del Grupo es responsable de los riesgos operativos asegurables, como los riesgos relacionados con las instalaciones de producción y los daños a los activos.

Essity también centraliza la gestión de los riesgos relacionados con la seguridad de la información y los riesgos vinculados a la ética, los datos personales y los derechos humanos, que los gestionan el departamento informático y el departamento de cumplimiento del Grupo, respectivamente.

La identificación y gestión de los riesgos empresariales está descentralizada y es responsabilidad de cada unidad de negocio, unidad global o función. La coordinación y el seguimiento de los riesgos empresariales identificados los gestiona de forma centralizada el departamento de estrategia y constituyen una parte esencial del proceso de estrategia anual. Los riesgos identificados se evalúan según la probabilidad de que se produzcan y el posible impacto que cada riesgo tendría en el Grupo. Este proceso también implica determinar quién se encarga de la gestión de cada riesgo, así como las medidas para su mitigación y seguimiento. La evolución de los riesgos identificados se supervisa y evalúa en todo momento.

El equipo de Dirección Ejecutiva y el Consejo de Administración son informados sobre los procesos de gestión de riesgos de la empresa. Asimismo, Essity cuenta con una función de auditoría interna que se asegura de que la organización cumpla las políticas adoptadas.

Cambios en la demografía, tendencias y preferencias de consumo

Riesgo

Los cambios en la demografía, las tendencias y preferencias de consumo alteran la demanda de los/as clientes y personas consumidoras. Existe el riesgo de que disminuya la demanda de nuestros productos si no satisfacemos de forma aceptable las necesidades de los/as clientes y personas consumidoras y adaptamos en consonancia nuestros programas de innovación, la cartera de productos, los canales de venta, las actividades de creación de marca y la comunicación.

Los datos acerca de clientes/as y personas consumidoras son parte fundamental del trabajo de innovación de Essity. Mediante el conocimiento de las necesidades y los problemas cotidianos de las personas, creamos una oferta que mejora la calidad de los/as usuarios/as. Analizamos constantemente los datos de clientes y personas consumidoras y los/as escuchamos, así como también a expertos/as y formadores/as de opinión para mejorar nuestra oferta.

Evolución del PIB y condiciones económicas

Riesgo

La demanda de productos de Essity se ve afectada por las fluctuaciones macroeconómicas generales y los cambios resultantes en el poder de compra y los patrones de consumo de los/as clientes. Por ejemplo, un presupuesto más ajustado en el sector público o entre los/as clientes de las empresas influye en las ventas tanto del sector sanitario como del de negocio a negocio (B2B). Las ventas al sector minorista, que representan el grueso de las ventas de productos de higiene, también pueden verse afectadas por la reducción del poder de compra de las personas consumidoras.

Acción

Essity trabaja continuamente para gestionar el efecto de las fluctuaciones cíclicas, por ejemplo, mediante medidas para reducir los costes, aumentar la eficiencia y crear un mayor valor para los/as clientes a través de innovaciones en sus productos. Essity también trabaja en la diferenciación para adentrarse en áreas de productos que son menos sensibles a las fluctuaciones económicas.

Impacto ambiental y cambio climático

Riesgo

Las operaciones de Essity y los productos empleados en el proceso de fabricación repercuten en el aire, el agua, la tierra, la biodiversidad y el clima. Essity está sujeta a amplias normativas medioambientales. Unos requisitos ambientales más estrictos, la rehabilitación del entorno tras los cierres de plantas, las infracciones o faltas de permiso pueden generar costes más elevados.

Acción

La estrategia y los objetivos de sostenibilidad de Essity estipulan las directrices para las medidas del Grupo relacionadas con el área medioambiental. El impacto medioambiental y del cambio climático forman parte del proceso estratégico anual, que incluye la identificación, la evaluación y las acciones para gestionar este tipo de riesgos. La gestión de estos riesgos se realiza, por ejemplo, a través de acciones preventivas en forma de sistemas de gestión medioambiental certificados, inspecciones de riesgos medioambientales ligados a las adquisiciones y proyectos de saneamiento en relación con el cierre de plantas. Essity ha integrado una evaluación del riesgo de la biodiversidad en su proceso de gestión de riesgos. El uso de energía, agua, transporte, residuos de producción y materias primas se controla a través del Sistema de Gestión de Recursos (RMS) de la empresa. Este sistema también permite simular inversiones en función de los aspectos climáticos. Los datos se utilizan para el control y seguimiento internos de los objetivos establecidos. Essity trabaja constantemente para reducir el volumen de residuos de producción. Cambios en las características demográficas, la actitud y las preferencias de los consumidores

Decisiones políticas y medidas reglamentarias

Riesgo

Essity opera en numerosos países. En algunos países, las estructuras institucionales están más establecidas y desarrolladas, mientras que, en otros, los sistemas políticos, financieros, legales y regulatorios son menos predecibles. Las estructuras institucionales y los diálogos entre países pueden afectar a Essity y sus operaciones. Ciertas decisiones y cambios políticos, así como enmiendas de leyes y regulaciones, podrían tener un impacto negativo en las operaciones de Essity, en forma de un aumento de los costes o de otro obstáculo. En general, los requisitos regulatorios impuestos a las operaciones de Essity están aumentando.

Acción

Essity trabaja continuamente para supervisar, evaluar y anticipar cambios en su entorno empresarial en forma de decisiones políticas, dependencias y regulaciones enmendadas que afecten a las áreas importantes para el negocio. Essity participa en diversas organizaciones industriales nacionales e internacionales, así como en otros tipos de alianzas y diálogos. El objetivo es adquirir un conocimiento temprano y contribuir activamente con conocimientos y soluciones al desarrollo de áreas de importancia para nuestras operaciones. El sector público es a la vez un importante grupo de interés y un cliente clave para Essity. Por este motivo, la empresa trabaja activamente en cuestiones relacionadas con la salud y los cuidados médicos, así como con el cuidado de las personas mayores.

Riesgos geopolíticos

Riesgo

Los acontecimientos geopolíticos pueden afectar a la actividad de Essity. El riesgo de conflictos políticos o militares internos de un país o entre países, disputas comerciales u otros cambios significativos en las relaciones internacionales, así como actos terroristas, son ejemplos de acontecimientos que pueden afectar negativamente a la actividad de Essity de diversas maneras.

Acción

Essity supervisa y evalúa continuamente los acontecimientos políticos en los países y regiones en los que opera, así como cualquier desarrollo geopolítico podría afectar a sus operaciones. La evaluación de los riesgos geopolíticos también forma parte del proceso estratégico anual. Cuando es necesario, se extrema la supervisión y se evalúan las medidas que puede tomar Essity para limitar el impacto en la empresa.

Riesgos para la salud mundial

Riesgo

Los brotes extensivos de infecciones conllevan riesgos para las operaciones de Essity, en particular en términos de riesgos para la salud y la seguridad del personal y su capacidad de llevar a cabo su trabajo. Las medidas de confinamiento, las restricciones de paso en las fronteras y otras medidas similares pueden provocar interrupciones en nuestras instalaciones de producción o en la cadena de suministro. El aumento de los brotes infecciosos extensivos también puede provocar una

caída temporal de la demanda de algunos de nuestros productos y un cambio en el comportamiento de las personas consumidoras.

Acción

En relación con los brotes infecciosos extensivos, la máxima prioridad es actuar para proteger la salud del personal. Essity lleva a cabo una serie de medidas, adaptadas a las operaciones locales, destinadas a reducir el riesgo de infección. Cuando es necesario, la empresa también modifica sus soluciones de abastecimiento de materias primas, almacenamiento y logística, y ha aumentado la interacción por vía digital.

Dependencia de los principales clientes/as y canales de venta

Riesgo

Los productos de Essity se venden a través de minoristas, farmacias, el comercio electrónico, distribuidores y revendedores. El comercio minorista representa el mayor grupo de clientes. Si estos no consiguen vender los productos de Essity, este hecho podría tener un impacto negativo en las ganancias de Essity. Por lo general, hay una tendencia a la consolidación en varios canales de venta y mercados de Essity, concretamente, en el comercio minorista, a través de fusiones y alianzas de compra, lo que podría aumentar la dependencia de grandes clientes individuales.

Acción

La estructura de clientes de Essity está bastante dispersa, con clientes en diversas zonas geográficas y áreas de negocio. En 2023, los diez mayores clientes de Essity, la mayoría de ellos empresas minoristas y distribuidores, representaron el 26% de las ventas netas. La empresa trabaja para mantener relaciones sólidas a largo plazo en los segmentos estratégicos de clientes/as, así como para construir relaciones con nuevos clientes. Con este propósito, Essity aumenta de la cuota del comercio electrónico y se adapta a los nuevos y cambiantes métodos de compra.

Instalaciones de producción

Riesgo

Essity tiene alrededor de 70 instalaciones de producción e importantes almacenes en unos 30 países. Los incendios, las averías de maquinaria y otros tipos de accidentes en las plantas (incluyendo los daños causados por desastres naturales) podrían provocar una considerable destrucción de valor y una pérdida de producción e ingresos que, en última instancia, perjudicarían la posición de mercado de Essity.

Acción

Essity se esfuerza por crear y mantener un equilibrio entre las actividades de prevención de pérdidas y la cobertura de seguro. Essity invierte constantemente en medidas de prevención de pérdidas. Estas medidas se llevan a cabo de conformidad con las directrices establecidas, que incluyen inspecciones de riesgo regulares por parte de ingenieros externos expertos en riesgos. Otros elementos importantes de las actividades de prevención de pérdidas son el mantenimiento de las instalaciones y la maquinaria de producción, la formación del personal y el orden. Todas las instalaciones de propiedad absoluta están aseguradas por su valor de reposición y en caso de pérdida de ingresos. En la UE, los seguros se gestionan principalmente dentro de la propia compañía de seguros de la empresa, con reaseguro externo en el caso de daños importantes. Fuera de la UE, Essity coopera con compañías de seguros líderes en el mercado.

Prácticas empresariales poco éticas

Riesgo

Essity trabaja en un gran número de países y entornos en los que pueden darse casos de prácticas empresariales poco éticas y violaciones de los derechos humanos. El riesgo de este tipo de prácticas empresariales se considera muy grave. Las repercusiones financieras de las infracciones pueden ser muy graves en forma de diversas sanciones y multas. Las infracciones también corren el riesgo de tener un impacto negativo en la reputación de la empresa.

Acción

Essity cuenta con un programa para el cumplimiento de la normativa que tiene como objetivo minimizar el riesgo de que Essity participe en o se asocie a prácticas empresariales ilegales o poco éticas o cometa violaciones de los derechos humanos. El programa se basa en un código de conducta adoptado por el Consejo de Administración. En el caso de ciertas áreas como la corrupción y las normas de competencia, Essity cuenta con un programa completo de evaluaciones de riesgo, auditorías de terceros y diversos cursos de formación para empleados. La implantación del programa de cumplimiento normativo se notifica continuamente al Consejo de Cumplimiento, que incluye partes del equipo de gestión de Essity y en el que la auditoría interna tiene la oportunidad de participar en el trabajo.

Competencia

Riesgo

Essity está sujeta a la notable competencia de otros actores del sector que ofrecen productos similares. Essity también está expuesta al riesgo de que otros productos, soluciones, servicios o modelos de negocio alternativos que satisfagan las necesidades de clientes/as o personas consumidoras puedan sustituir su oferta, lo que pondría en peligro la posición de la empresa en el mercado.

Acción

Essity cuenta con un programa para el cumplimiento de la normativa que tiene como objetivo minimizar el riesgo de que Essity participe en o se asocie a

prácticas empresariales ilegales o poco éticas o cometa violaciones de los derechos humanos. El programa se basa en un Código de Conducta adoptado por el Consejo de Administración. Para ámbitos como los derechos humanos, la corrupción y las normas de competencia, Essity cuenta con un programa exhaustivo de evaluaciones de riesgo, auditorías de terceros y diversos cursos de formación para personal. La implementación del programa de cumplimiento normativo es comunicada continuamente al Consejo de Cumplimiento, que incluye a parte de la alta dirección de Essity y en el que la auditoría interna tiene la oportunidad de participar.

Información y TI

Riesgo

Essity depende cada vez más de los datos, los sistemas de TI y la seguridad de la información. Las interrupciones o fallos en los sistemas críticos, así como el aumento de la prevalencia de los ciberataques y los intentos de fraude, pueden tener implicaciones económicas y provocar interrupciones en la producción y consecuencias negativas para otros procesos empresariales. Los errores en los sistemas financieros pueden afectar a la comunicación de los resultados de la empresa. Las debilidades en la seguridad de la información pueden dar lugar a acciones legales.

Acción

La organización de las TI de Essity tiene un marco de gobernanza y calidad que describe cómo se llevan a cabo los cambios en los sistemas de TI y las operaciones diarias a través de procesos estandarizados. Se ha implementado un sistema para gestionar la seguridad de la información que se adapta continuamente a las evaluaciones de riesgos, el desarrollo digital y las demandas de los grupos de interés externos. Se aplican medidas técnicas de protección preventivas, de detección, de respuesta y de recuperación, además de formaciones regulares en materia de seguridad para el personal. El jefe de Servicios Comerciales y Digitales Globales, que es miembro del equipo de Dirección Ejecutiva, es responsable de gestionar los riesgos relacionados con la seguridad de la información.

Precio de la energía

Riesgo

El riesgo relacionado con el precio de la energía supone que el aumento de los precios de la energía podría perjudicar los beneficios de explotación de Essity. Essity se expone a fluctuaciones en los precios de la electricidad y del gas natural, pero los precios de otros productos energéticos también repercuten directa e indirectamente en los beneficios de explotación de Essity.

Acción

Essity gestiona de manera centralizada el riesgo del precio de la energía en relación con la electricidad y el gas natural. Según la Política de Riesgos Energéticos de Essity, estos riesgos de precios pueden cubrirse durante un periodo de hasta 36 meses. Existen excepciones para los mercados regulados y no susceptibles de cobertura. Essity también supervisa los desarrollos relacionados con la política energética y las decisiones que pueden afectar el suministro y el precio. Los precios de la energía se cubren mediante instrumentos financieros y, en parte, mediante la determinación de precios fijos en los contratos de suministro existentes. Essity protege el suministro de electricidad y gas natural mediante contratos de suministro negociados de manera centralizada. La cartera de contratos de suministro y las coberturas financieras se han ampliado eficazmente para reducir al mínimo los riesgos de contraparte Essity. En 2024, Essity compró alrededor de 4 TWh (4; 4) de electricidad y unos 7 TWh (7; 7) de gas natural.

Personal

Riesgo

Para el cumplimiento de sus objetivos, Essity depende de la capacidad de contratar, retener y formar personal cualificado y motivado. El mayor grado de digitalización y la aceleración del desarrollo tecnológico han provocado un gran cambio de competencias en el mundo que ha afectado a la disponibilidad de personas cualificadas y capacitadas.

Acción

Gracias a una planificación anual de personal, competencias y sucesión, Essity asegura la contratación de personal, así como que permanezca en la empresa y desarrolle las competencias adecuadas. Essity se esfuerza continuamente por construir una reputación de empresa empleadora atractiva, en la que destaca la promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, las formas de empleo competitivas y basadas en el mercado, el aprendizaje continuo y la posibilidad de asumir nuevos retos en el Grupo. La cultura empresarial moderna y atractiva del Grupo también desempeña un papel clave en la contratación de personal.

Dependencia de los/as principales clientes y canales de venta

Riesgo

Los productos de Essity se venden a través de minoristas, farmacias, comercio electrónico y distribuidores. El comercio minorista representa el mayor grupo de clientes. Por lo general, hay una tendencia a la consolidación en varios canales de venta y mercados de Essity, concretamente, en el comercio minorista y en el ámbito de los distribuidores, a través de alianzas de compra y fusiones, lo que podría aumentar la dependencia de grandes clientes individuales. Además, cada vez es más evidente la importancia de la omnicanalidad en las ventas B2B.

Acción: La estructura de clientes de Essity está bastante dispersa, con clientes en diversas zonas geográficas y áreas de negocio. En 2024, los diez mayores clientes de Essity, la mayoría de ellos empresas minoristas y distribuidores, representaron el 24,3% de las ventas netas. La empresa trabaja por mantener una relación sólida y duradera con determinados grupos de clientes estratégicos, así como por forjar relaciones con nuevos clientes. Con este propósito, Essity está aumentando la cuota del comercio electrónico mediante el impulso de la omnicanalidad en las ventas B2B.

Proveedores

Riesgo

Essity depende de un amplio número de proveedores. Una pérdida inesperada de insumos clave podría dar lugar a un aumento de los costes y a interrupciones en la producción de la empresa. Los proveedores también pueden causar problemas a Essity en el caso de que no cumplan con la legislación y las directrices aplicables o por actuar de una manera poco ética.

Acción

Essity firma contratos de suministro de diversa duración que garantizan el suministro de los principales insumos. El Grupo cuenta con numerosos proveedores para casi todos los insumos importantes. También colabora estrechamente con proveedores especialmente seleccionados en el desarrollo de materiales y procesos. Essity evalúa constantemente a sus proveedores para garantizar el cumplimiento de los acuerdos formalizados. Se da especial importancia a los proveedores que operan en países e industrias considerados más vulnerables a riesgos. Los proveedores importantes se evalúan por medio de cuestionarios, visitas a las instalaciones o auditorías independientes.

Riesgos legales

Riesgo

Los riesgos legales forman parte de diversas áreas. Los riesgos relacionados con el derecho de la competencia, la normativa comercial, la protección de la propiedad intelectual y la información confidencial, la protección de los datos personales, las infracciones de la legislación en las operaciones, los riesgos contractuales y los cambios en la legislación son ejemplos de riesgos legales que podrían tener implicaciones económicas negativas para Essity. En algunos casos, también pueden conllevar procesos legales costosos y prolongados.

Acción

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

Coste de insumos

Riesgo

Los insumos constituyen una parte considerable de los gastos de explotación totales de Essity. El precio de mercado de los insumos varía con el tiempo y puede influir de forma positiva o negativa en los beneficios de Essity.

Acción

La fibra (pasta y papel recuperado) es un coste importante, principalmente en las áreas de negocio de Bienes de Consumo e Higiene Profesional. Essity está evaluando tipos alternativos de fibra, como la paja de trigo, como medio de diversificar el abastecimiento de fibra en el futuro. El coste de los materiales derivados del petróleo depende de su evolución y representa un coste importante en el área de negocio de bienes de consumo y para diversos materiales de envasado. La evolución del precio del petróleo también influye en los costes de transporte. El impacto de las variaciones de precios de los insumos puede retrasarse mediante acuerdos de compra de duración determinada. La mejora de la eficiencia de la empresa, la modificación de las especificaciones de los productos y el aumento de los precios son ejemplos de medidas para compensar el efecto del aumento de los costes de los insumos, de los precios de los insumos.

Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

Las emisiones de gases de efecto invernadero provocan un aumento de la temperatura global, con graves consecuencias medioambientales como el deshielo de los glaciares, la subida del nivel del mar, fenómenos meteorológicos extremos y la pérdida de biodiversidad. Alrededor del 30% de las emisiones de gases de efecto invernadero de Essity proceden de nuestra propia producción.

Reducir las emisiones de nuestras propias operaciones y de toda nuestra cadena de valor es una prioridad. Essity tiene la escala y el alcance necesarios para actuar en y contribuir a una transformación colectiva, que es crucial para prevenir los graves efectos globales sobre las personas, el negocio de Essity y las sociedades.

Estrategia y gobernanza

La identificación y la evaluación de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima forman parte del proceso estratégico de Essity. Los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima se evalúan en cada unidad de negocio y

a través de un grupo de expertos interno coordinado de manera centralizada que representa las principales competencias funcionales para los temas relacionados con el clima en Essity.

Plan de transición para mitigar el cambio climático

El consumo de recursos, el consiguiente cambio climático y los retos de la sostenibilidad están profundamente interconectados con repercusiones de gran alcance en las comunidades y las empresas. Essity ha empezado a trabajar en un plan de transición integral para conseguir emisiones netas cero en 2050, que consta de ocho áreas de acción clave. Construir un futuro sostenible requiere una acción colectiva. Essity está bien posicionada, gracias a su escala y alcance, para contribuir a la transformación neta cero y abordar este reto global.

En línea con el Acuerdo de París

La ambición de Essity se consolida en un plan inicial de transición climática que evoluciona continuamente. La ambición va acompañada de objetivos basados en la ciencia para los alcances 1, 2 y 3, que han sido validados por la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi). Esto significa que los objetivos están en consonancia con las ambiciones del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. Los planes de Essity para lograr cero emisiones netas en 2050 y sus objetivos de emisiones a corto plazo para 2030 fueron aprobados por el equipo de Dirección Ejecutiva y el Consejo de Administración. Cada área de negocio contribuye a la consecución de los objetivos basados en la ciencia a lo largo de hojas de ruta específicas con áreas de enfoque clave según el mayor impacto medioambiental de la respectiva área de negocio.

Se ha creado un grupo directivo central que coordina las actividades y realiza un seguimiento continuo de los avances.

El plan de transición climática para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de Essity y alcanzar nuestros objetivos consta de las ocho áreas de acción clave siguientes:

- **Innovaciones sostenibles** - Desarrollamos productos y soluciones que requieren menos material y que utilizan materiales con bajas emisiones de carbono en su producción. Nuestras estrategias clave se centran en los productos reutilizables y en el diseño para reducir el consumo.
- **Materiales con bajas emisiones de carbono** - Essity se esfuerza por utilizar materiales que produzcan menos emisiones de gases de efecto invernadero. La mayor parte de las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de las materias primas adquiridas corresponde a la fibra fresca y al plástico basado en combustibles fósiles utilizado en nuestros productos y envases. En este sentido, es fundamental colaborar con los proveedores para animarlos a aumentar el uso de energías renovables y desarrollar productos renovables.
- **Producción de papel tisú sin combustibles fósiles** - Dado que la fabricación de papel tisú es un proceso que consume mucha energía, la transición a la producción de papel tisú sin combustibles fósiles es una de nuestras tareas más cruciales para conseguir cero emisiones netas en 2050.
- **Eficiencia de recursos** - Essity tiene una amplia experiencia trabajando con la eficiencia de recursos en toda la cadena de valor, incluyendo nuestros programas MSave y ESave que se centran en la eficiencia de materiales y energía en nuestro proceso de producción.
- **Tecnología de vanguardia** - Essity explora la tecnología de tejidos del futuro para reducir recursos como el agua y la energía que se utilizan actualmente en la producción de tejidos.
- **Cero residuos de producción** - Para reducir los residuos que van a parar a los vertederos aumentando la recuperación y el reciclado de nuestros residuos de producción, Essity convierte, en la medida de lo posible, los residuos de producción en un recurso valioso.
- **Transporte limpio** - La sostenibilidad está integrada en el modelo de transporte global de Essity. Los factores de emisión se utilizan como criterio para optimizar la planificación de la carga y la selección del transportista.
- **Menos residuos después del uso** - Tomamos medidas para reducir los residuos después del uso a través de nuestros compromisos de envasado e innovando los procesos de reciclado para crear una nueva vida después del uso.

Cumplimiento de los criterios de referencia de la UE basados en París Según la información disponible, Essity no está excluida de ninguno de los criterios de referencia de la UE basados en París, ya que la naturaleza de su actividad está

definida por ninguno de los criterios de exclusión.

Proceso de análisis de los riesgos climáticos

El análisis detallado del riesgo climático de Essity se basa en las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) y se realizó por primera vez en 2020. En 2022, se llevó a cabo un análisis de escenarios más profundo basado en dos escenarios climáticos diferentes, válidos tanto para las operaciones como para la continuidad del negocio. Esto se realiza con una perspectiva de diez años para permitir a la identificación de acciones y prioridades estratégicas a largo plazo. Las conclusiones del análisis de riesgos climáticos se han confirmado continuamente. En el proceso de riesgos y oportunidades relacionados con el clima se ha utilizado un análisis de dos escenarios clave, válidos tanto desde el punto de vista de las operaciones como de la continuidad del negocio.

- Escenario 1: Calentamiento global de 1,5 °C
- Escenario 2: Calentamiento global de 4 °C

El análisis del riesgo climático ha servido de base para el desarrollo del plan de transición para el cambio climático, así como de las actividades y hojas de ruta relacionadas con las ocho áreas de acción clave. También ha repercutido en la estrategia de Essity y en el campo de juego de la sostenibilidad.

Escenario 1: Calentamiento global de 1,5 °C¹

Descripción: El calentamiento global se limita a no más de 1,5 °C en el año 2100 gracias a la colaboración internacional entre gobiernos, industrias, empresas y particulares que exigen una legislación más estricta, innovaciones ecológicas y un aumento de la demanda de productos y servicios respetuosos con el medioambiente. Las emisiones de carbono se restringen de manera estricta y se amplía el impuesto al carbono, lo que fomenta los procesos con bajas emisiones de carbono y un uso más circular de materiales y productos.

Riesgos	Descripción e impactos
Cambios en el panorama regulador	Los efectos transitorios impondrán una legislación más estricta para los procesos de fabricación, las fuentes de energía y el uso de materiales: <ul style="list-style-type: none"> • El aumento de las restricciones a las emisiones de carbono a través de los impuestos sobre el carbono repercutirá en los costes operativos generales. • Las limitaciones o la aplicación de soluciones más estrictas a los productos de un solo uso para reducir los residuos repercuten en los costes operativos. • Las limitaciones del uso del agua para la producción repercutirán en los costes de producción. • Los hábitos y preferencias de los consumidores se dirigen hacia un menor uso de plásticos. • El continuo aumento de la demanda provoca escasez de fibra virgen de origen forestal, lo que a su vez se traduce en escasez de materias primas y aumento de sus precios.
Cambio en los patrones de consumo	
Escasez de energía verde y de materiales sostenibles	

Oportunidades	Descripción e impactos
Desarrollo de nuevos modelos de negocio	<ul style="list-style-type: none"> • Ventajas competitivas gracias al trabajo sólido y a largo plazo de Essity para lograr un menor consumo de recursos, unos métodos de producción ecológica innovadores y unas emisiones de carbono inferiores. • Los clientes, consumidores, inversores y empleados se sienten atraídos por los cambios en los patrones de consumo, lo que se traduce en una mayor demanda de soluciones sostenibles con una menor huella climática. Se recompensa a las empresas con un perfil de sostenibilidad fuerte y las inversiones y el desarrollo de modelos de negocio y soluciones respetuosas con el medioambiente.
Innovaciones sostenibles	

Escenario 2: Calentamiento global de 4 °C²

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

Riesgos	Descripción e impactos
Condiciones meteorológicas extremas	Las condiciones meteorológicas extremas y el constante aumento de las emisiones de carbono pueden afectar a la actividad de Essity en muchas áreas como, por ejemplo:
Escasez permanente de materias primas clave y limitación de acceso al agua	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de agua y temperaturas del agua excesivamente altas que afectan a la estabilidad de la producción y a los costes operativos. • Aumento de los costes de los seguros y los costes de la reconstrucción como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.
Se mantienen los patrones lineales de consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de un aumento de las inversiones para salvaguardar la estabilidad de la producción y la cadena de suministro. • La deforestación constante y los incendios forestales limitan la disponibilidad de madera certificada de buena calidad, lo que repercute negativamente en los precios y provoca escasez de materia prima. • Niveles de vida más bajos y cambios en los hábitos de consumo.
Panorama regulador dinámico y desarmonizado a escala mundial	<ul style="list-style-type: none"> • La escasez permanente de recursos naturales, materias primas, energía y agua puede obligar a cerrar instalaciones en zonas concretas y, en general, provocar un aumento de los precios de las materias primas, la energía, el agua y la distribución. • El aumento de la cantidad de residuos que deben gestionar las comunidades y los países impondrá costes más elevados. • Sin prohibiciones, el uso de plástico seguirá aumentando, lo que se traducirá en unos costes mayores. • Los cambios constantes en el panorama político y la legislación pueden repercutir en costes asociados al cumplimiento de la normativa y a la actividad empresarial.

Oportunidades	Descripción e impactos
Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Una producción y un abastecimiento garantizados en regiones de riesgo generan confianza y fidelidad a las marcas de Essity.
Se priorizan las soluciones destacadas en materia de higiene y salud	

1) En este escenario se tienen en cuenta los escenarios 1-1.9 de las Trayectorias Socioeconómicas Compartidas (SSP, por sus siglas en inglés) y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) (escenario RCP 2.6).

2) En este escenario se tienen en cuenta los escenarios 3-7.0 de las Trayectorias Socioeconómicas Compartidas (SSP) y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (escenario RCP 6-8.5).

Gobernanza de la sostenibilidad

La sostenibilidad se ha incorporado a todas las operaciones de Essity, motivo por el que la gobernanza de la sostenibilidad forma parte integral de la gobernanza corporativa global del Grupo.

Propósito, implantación y seguimiento

Las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad son un tema permanente en las reuniones del Consejo de Administración del Grupo Essity y en las reuniones del equipo de gestión ejecutiva. Asimismo, los temas relacionados con la sostenibilidad se abordan de forma regular en las diferentes unidades de negocio, unidades globales y funciones del Grupo. Las cuestiones específicas también se gestionan por medio de una serie de comités y grupos de dirección con representantes de todas las unidades de negocio de la empresa, que - aportan conocimientos transversales y complementarios para garantizar un enfoque coherente.

El propósito de la gobernanza de la sostenibilidad de Essity es reafirmar los compromisos de la empresa con sus partes interesadas, como clientes, consumidores, empleados, accionistas, proveedores, inversores, tomadores de decisiones y representantes de la sociedad. Los compromisos de la empresa se expresan en objetivos, estrategias y prioridades. El Consejo de Administración ha establecido varios objetivos de sostenibilidad que se supervisan regularmente y se notifican con una periodicidad anual. Mantenemos un diálogo activo y continuo con nuestras partes interesadas para garantizar que las prioridades y los métodos de Essity son pertinentes con el paso del tiempo. Basándose en ámbitos muy definidos de responsabilidad y seguimiento, la compañía garantiza que cumple los objetivos de sostenibilidad fijados. Para combatir el aumento de problemas relacionados con la sostenibilidad, seguimos ampliando constantemente nuestras ambiciones en conversación con nuestras partes interesadas y expertos externos.

Legislaciones externas y documentos de orientación interna

Los temas, estrategias y objetivos prioritarios de Essity en materia de sostenibilidad son el resultado del trabajo interno de la empresa y del diálogo con sus grupos de interés y expertos externos. También se ajustan a una serie de principios y marcos orientativos diferentes. Además de los principios y marcos externos, Essity cuenta con numerosas certificaciones externas y normas ISO, así como con políticas y directrices internas que garantizan que la empresa dispone de sistemas de gestión bien definidos para controlar sus resultados.

Marcos y principios orientativos externos

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Convenios fundamentales de la OIT

Políticas y directrices

- Código de conducta
- Política de sostenibilidad
- Política antisoborno y anticorrupción
- Política de suministro de fibra
- Política de diversidad
- Estándar Global para Proveedores
- Instrucción de salud y seguridad
- Instrucción de relaciones con la comunidad

Índices y clasificaciones de sostenibilidad

Essity participa de forma voluntaria en una serie de clasificaciones de la labor en materia de sostenibilidad de la empresa, ya que creemos que esto potencia los esfuerzos para avanzar. A continuación, se presenta un resumen de nuestras puntuaciones en algunas de las clasificaciones y valoraciones más importantes.

Essity fue galardonada con una medalla de platino en la Calificación de la RSE de Ecovadis en 2020.

Desde 2021, Essity está incluida en la Lista A de CDP por su labor en la lucha contra la deforestación y fue reconocida por su gestión del cambio climático con una A-.

Essity figura en el índice global de sostenibilidad FTSE4Good desde 2001.

La importancia del medioambiente

Essity, tanto en España como a nivel global, siempre ha estado concienciado a los problemas medioambientales y entiende la sostenibilidad como una prioridad para un crecimiento rentable a largo plazo.

Llevamos a cabo nuestro negocio de manera responsable, reduciendo nuestro impacto ambiental a través de acciones de economía circular y con innovaciones sostenibles, respetando al mismo tiempo la biodiversidad. Se siguen objetivos basados en la ciencia con la ambición de lograr cero emisiones netas para 2050.

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 a cualquier desviación. Asimismo, los datos ambientales son reportados trimestralmente a Central, donde son evaluados y auditados.

Adicionalmente, los indicadores ambientales de agua y energía, con una relación estrecha con el sistema de producción, son revisados y controlados en las reuniones diarias de operación.

Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa

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

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

En cuanto a emisiones atmosféricas, el principal combustible utilizado en el proceso productivo es el gas natural, minimizando el efecto 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 un alto porcentaje son revalorizados interna o externamente.

Política ambiental

La política ambiental de Essity Spain, S.L., viene marcada por las directrices establecidas a nivel de Grupo y por lo estándares del Sistema de Gestión Integrado que tiene implementado, el cual incluye el Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015) y el Sistema de Gestión Energético (ISO 50001:2018).

Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Essity Spain, S.L. sigue estrictamente los procedimientos de evaluación que están regidos por las distintas normativas sean locales, comunitarias, nacionales o supranacionales. Además, cuenta con 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® - PEFC™

Essity tiene como objetivo desempeñar un papel activo en la prevención de la deforestación y la degradación forestal, promoviendo y aumentando el uso de bosques gestionados y certificados de manera responsable, y aumentando la proporción de fibras certificadas utilizadas en sus productos.

La certificación de Cadena de Custodia comprueba y verifica la trazabilidad de los productos provenientes de bosques certificados en toda la cadena, la ruta del bosque hasta el consumidor.

Los dos principales sistemas mundiales de certificación forestal de Cadena de Custodia son el Consejo® de Administración Forestal FSC y el Programa para el Reconocimiento de la Certificación Forestal™ PEFC.

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

Essity está certificada para la compra, procesamiento, venta y distribución de productos higiénicos de papel certificados por FSC® y PEFC™ por un organismo de certificación independiente (Soil association).

De esta manera, Essity Spain SL pueden etiquetar sus productos y trasladar a los consumidores con toda garantía y fiabilidad que los productos que compran provienen de fuentes responsables o controladas.

MISION Y VISION Cadena de Custodia

<p>AMBIENTALMENTE ADECUADO Protegiendo y conservando los ecosistemas y los bosques con alto valor de conservación.</p>	<p>SOCIALMENTE BENEFICIOSO Respetando los derechos de los trabajadores, de las comunidades y las poblaciones indígenas.</p>	<p>ECONÓMICAMENTE VIABLE Constituyendo mercados, añadiendo el mayor valor, y creando un acceso equitativo a los beneficios.</p>
---	--	--



EULABEL

Establecida en 1992 y reconocida en toda Europa y en todo el mundo, la etiqueta ecológica de la UE es una etiqueta de excelencia ambiental que se otorga a productos y servicios que cumplen altos estándares ambientales a lo largo de su ciclo de vida: desde la extracción de materias primas, hasta la producción, distribución y la gestión de residuos.



De régimen voluntario, se rige por el Reglamento CE nº 66/2010.

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. Dichos criterios son definidos sobre una base científica en relación con todo el ciclo de vida de los productos y se refieren a diversos aspectos medioambientales, como el uso de energía, agua, productos químicos y la producción de residuos, pero también a la funcionalidad y el rendimiento del producto. 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.

Essity Spain, S.L. tiene la certificación Ecolabel por aproximadamente el 90% de las referencias fabricadas.

ISO 14001: 2015

La norma ISO 14001:2015, proporciona un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Essity Spain está certificada desde 2007.



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.

ISO 50001: 2018

La norma ISO 50001:2018 establece todos los requisitos necesarios para implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión de energía, cuyo enfoque permite a una organización conseguir la mejora continua en el desempeño energético. Essity Spain, S.L. está certificada, desde 2015.

La certificación ISO 50001:2018 permite 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.



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 RESH, siglas de Risk Environment Safety and Health, y siempre con la colaboración, involucración y compromiso de otros departamentos de la factoría, se determinan todas aquellas situaciones que sean susceptibles de conllevar un riesgo para el medio ambiente y destinan los recursos necesarios para mitigar estos riesgos.

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

- Formación de carácter medioambiental a todo el personal de nueva incorporación de la planta con el fin de formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia del medio ambiente.
- Promover mejoras continuadas en la planta con el fin de mejorar nuestros resultados y prevenir accidentes de carácter medioambiental.

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.

Elementos financieros

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 y destino*	2024	2023
Minimización impacto acústico	1.938	1.877
Reducción y mejora de la gestión de los residuos	8.415	7.841
Disminución consumo de agua y carga contaminante vertida	3.033	3.053
Minimización emisiones atmosféricas	7.644	7.698
Reducción consumo energético	7.742	6.031
	28.772	26.500

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

Durante el presente ejercicio 2024, Essity Spain, S.L. ha incurrido en unos gastos medioambientales de carácter ordinario por importe de 5.205 miles de euros (4.199 miles de euros en el ejercicio 2023), destinados principalmente a la gestión de recuperación de residuos.

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).

Los bosques nos importan

Nuestras vidas dependen de los bosques: purifican el aire que respiramos, filtran el agua que bebemos y su gestión responsable es clave para combatir el cambio climático, proteger la biodiversidad y apoyar a las comunidades.

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.

Como comprador global de celulosa y otros materiales a partir de fibra, tenemos la responsabilidad de minimizar los impactos potenciales en los bosques.

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.

El objetivo como grupo es asegurar que toda la materia prima derivada de fibra fresca en los productos y *packaging* sean certificados FSC® o PEFC™.

Para ello se cuenta con una política global de abastecimiento de fibra link que refuerza el compromiso con las operaciones forestales sostenibles, la certificación forestal y la trazabilidad del contenido de fibra.

En 2024, Essity Spain, S.L. adquirió el 100% del total de fibra certificada con la estándar de certificación FSC® Mixed Credit. En este año se han consumido 129.259 toneladas de pasta (en 2023 se consumieron 127.700 toneladas).

Emisiones al aire

Las emisiones de gases de efecto invernadero contribuyen al aumento de las temperaturas, generando consecuencias negativas como el derretimiento de los glaciares, el aumento del nivel del mar, los fenómenos meteorológicos extremos y la pérdida de biodiversidad.

El objetivo del Grupo Essity es reducir las emisiones de CO₂ provenientes de combustibles en un 35% para 2035, desde 2016, y en un 100% para 2050.

En 2024, Essity Spain, S.L. emitió 38,358 kt CO₂ provenientes del consumo de gas natural (38,34 kt en 2023), del uso del gasóleo fueron de 0.007kt (0.006kt en 2023) y el equivalente a 21,1kt de CO₂ por la compra de electricidad bajo la metodología location-based (18.66 kt de CO₂ en 2023). En 2024 las emisiones provinientes del consumo de gas se han mantenido similares a las del 2023 debido a que el consumo se ha mantenido en valores similares. Sin embargo, la diferencia en emisiones por la compra de electricidad se debe a la actualización del factor de emisión utilizado.

La ratio de emisiones en relación con el nivel de producción de papel, tCO₂/ton PMs es de 0,29 (0,30 CO₂ en 2023), siendo la ratio de referencia actual en el periodo de Kyoto (2021-2025), de 0,254 t de CO₂ por tonelada de papel producido. Para hacer frente a los límites de referencia, cada vez más restrictivos, y reducir anualmente la huella de Carbono, Essity trabaja en proyectos liderados por el departamento de Ahorro Energético (ESAVE).

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 13 de julio de 2021, la asignación individualizada definitiva de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el período 2021 – 2025, resultando para Essity Spain, S.L. una asignación de 33.585 toneladas de CO₂ para el año 2024.

Otras emisiones al aire

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. *Existen también dos focos secundarios con combustible biogas (no utilizado) y propano.

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

- **Focos de proceso:**
 - 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	Proceso	Cada 5 años	PST: 20 mg/Nm ³
Campanas (Producción)			*NO _x : 450 mg/Nm ³ CO: 100 mg/Nm ³ PST: 20 mg/Nm ³ HCl: 30 mg/Nm ³ o 0,15 kg/h COT: 50 mg/ Nm ³
Calderas (Producción)	Combustión	Cada 3 años	*NO _x : 450 mg/Nm ³ CO: 100 mg/Nm ³
Calderas elementos auxiliares		Exentos de medición	
Grupos electrógenos		Exentos de medición	

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

***El parámetro NO_x** 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.

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 2024, los principales han sido:

- Gas Natural, utilizado en proceso de producción de máquinas de papel.
- Gasóleo, el cual es utilizado para Grupos Contra-incendios y Grupos Electrógenos y en vehículos de logística interna.

El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2024, fue de 367,171 GWh, lo que supone un incremento respecto al año anterior, con un consumo de 364 GWh. La ratio de consumo energético en relación con el nivel de producción de papel, GWh/któn PMs es de 2,68 (2,71 en 2023), un -1,1%. La principal causa son las mejoras energéticas.

El 60% del total de consumo energético proviene de los combustibles fósiles (58% en el ejercicio 2023), con un consumo mayoritario de gas natural, correspondiendo tan solo el 0.00003% al gasoil, con un consumo de 6.300 litros (8.311 en 2023). El 40% restante, proviene del consumo de electricidad (42% en 2023). Aumenta ligeramente el porcentaje de consumo energético.

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 se crean los programas de ahorro de energía (ESAVE) y materiales (MSAVE)

En cuanto a ahorro energético, Essity Spain SL es considerada como benchmark a nivel europeo, en comparación con el resto de las factorías del Grupo con unas características de producción iguales o semejantes.

En 2024, en ESave se ha trabajado en proyectos de renovación de equipos y elementos de control.

En cuanto a MSave los proyectos van dirigidos a avanzar en packaging sostenible con la progresiva implantación de reciclado y la optimización de enfardados.

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.

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.

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

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.

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.

Durante el 2024, Essity Spain, S.L. consumió 776.346 m³ de agua para llevar a cabo todos los procesos necesarios para la producción de sus productos, valor ligeramente superior al consumo de agua del 2023 (765.083 m³) debido a un pequeño aumento en la producción.

Por otra parte, remarcar que el consumo de agua de Essity Spain, S.L., relacionado con la producción de papel está aproximadamente un 30% por debajo de la media de consumo del sector papelero español¹.

Para nuestro proceso es muy importante asegurar que el agua recirculada sea de la calidad necesaria y adecuada para poderla reintroducir en el proceso productivo. Asimismo, garantizar que el agua vertida cumple todos los requisitos aplicables. 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.

¹ Fuente Memoria sostenibilidad Aspapel 2021

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.

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.

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.

Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, destacando las MTD: mejores técnicas disponibles, se centran en los siguientes recursos naturales:

- Agua: Essity está comprometido con mejorar la “eficiencia del agua” en sus operaciones para preservar la integridad de los sistemas de agua fresca, optimizando el consumo en el proceso productivo.

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: Essity como gran consumidor de fibra a base de madera está comprometido con cero deforestación neta.

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.

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 la optimización de materia prima, se reduce 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.

Gestión de residuos

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.

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, encontrando 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, desde 2022 el Grupo Essity es miembro de la Fundación Ellen MacArthur, creada en 2010 para acelerar la transición a una economía circular.

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

En cuanto a nuestro proceso de fabricación, el objetivo de grupo es reciclar todos los residuos de producción sólidos 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.

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

Del total de residuos generados, un 2,75% son considerados especiales o peligrosos según la Agencia de Residuos de Catalunya, y el 97,25 % restantes se consideran no especiales o no peligrosos, manteniéndonos en valores bajos (2% de residuos especiales o peligrosos en 2023).

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, al 95,72% se les da un tratamiento de revalorización e incineración con recuperación energética. Se trata de residuos que se recuperan para poder dar otro uso. Nos mantenemos en valores altos (94% en 2023) dependiendo el porcentaje final del tipo de residuo generado y éste a su vez de los proyectos realizados. El 4,28% restante son considerados residuos no valorizables y el gestor de residuos autorizado les da un tratamiento específico según su tipología. Es un valor muy por debajo del 22% de residuo sólido a vertedero, valor medio del sector papelerero español.

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.

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

Contaminación acústica y lumínica

La planta de Essity Spain, S.L. 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 para 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.

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 en esta materia y garantizando siempre la seguridad de los trabajadores/oras.

Protección de la biodiversidad

La planta de Essity Spain, S.L. no se encuentra cerca de áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad. No se han identificado impactos significativos, ni durante la construcción, ni en la ejecución de la actividad, que puedan afectar de manera significativa a la biodiversidad de la zona.

Sin embargo, el mayor impacto de Essity en materia de biodiversidad se encuentra en su cadena de suministro. Por ello, el abastecimiento responsable es clave para Essity e incluye garantizar que la fibra del Grupo provenga de fuentes responsables. La compañía no posee bosques, sino que contribuye a la silvicultura sostenible a través de sus objetivos y el control de su suministro de fibra, con el objetivo de garantizar una gestión forestal sostenible, preservar los ecosistemas y la biodiversidad y proteger los derechos de las comunidades indígenas. Para más información, ver el apartado “Abastecimiento responsable”.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

El desarrollo es importante

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

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

La cultura es clave

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

Política de reclutamiento y empleo

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

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

Formación Profesional Dual; En Essity Spain colaboramos con los centros educativos de Formación Profesional en la realización de esta modalidad formativa.

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 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.

Los diferentes niveles se distinguen entre ellos principalmente por el nivel técnico necesario para el desarrollo de la posición, el nivel de responsabilidad e impacto en la compañía y la gestión de equipos. Encontramos que el Nivel Básico corresponde a posiciones con un nivel de complejidad en sus tareas bajo o moderado, que siempre estará supervisado por un responsable.

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

La distribución de nuestros empleados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	16	24	40	20	29	49
Menor de 30 años	0	0	0	1	0	1
De 30 a 50 años	12	14	26	17	18	35
Más de 50 años	4	10	14	2	11	13
Nivel medio	111	205	316	93	193	286
Menor de 30 años	13	13	26	6	15	21
De 30 a 50 años	72	112	184	68	109	177
Más de 50 años	26	80	106	19	69	88
Nivel básico	112	302	414	113	269	382
Menor de 30 años	10	40	50	7	29	36
De 30 a 50 años	66	168	234	74	154	228
Más de 50 años	36	94	130	32	86	118
Total	239	531	770	226	491	717

Quedan excluidos del total desglosado en esta tabla, aquellos empleados cuya responsabilidad no aplica a España, por ocupar posiciones que cubren responsabilidades única y exclusivamente fuera de España, pero cuyo contrato y percepciones salariales provienen de Essity Spain.

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

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre de 2024 y 2023 es el siguiente:

Modalidad de contrato de trabajo	2024	2023
Indefinido	741	705
Indefinido a tiempo parcial	-	-
Temporal	24	9
Temporal a tiempo parcial	5	3
TOTAL	770	717

A continuación, se muestra el promedio anual para 2024 y 2023 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

	Promedio anual de contratos 2024		
	Mujeres	Hombres	TOTAL

	Menor 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	Menor 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	
Indefinido tiempo completo	14,92	144,17	63,91	33,88	276,16	177,20	710,24
Nivel alto	0,00	12,12	4,00	0,00	14,00	7,00	37,12
Nivel medio	10,27	69,17	24,92	12,03	109,43	79,13	304,95
Nivel básico	4,65	62,88	34,99	21,85	152,73	91,07	368,17
Indefinido tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel básico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Temporal tiempo completo	2,12	1,24	0,00	3,24	0,59	0,23	7,42
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,39	0,95	0,00	0,20	0,08	0,00	1,62
Nivel básico	1,73	0,29	0,00	3,04	0,51	0,23	5,80
Temporal tiempo parcial	0,00	0,00	0,92	0,00	0,00	6,88	7,80
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,42	2,42
Nivel básico	0,00	0,00	0,92	0,00	0,00	4,46	5,38
Total	17,04	145,41	64,83	37,12	276,75	184,31	725,46

Promedio anual de contratos 2023							
	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menor 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	Menor 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	
Indefinido tiempo completo	13,93	162,01	57,04	40,12	285,41	166,99	725,50
Nivel alto	0,33	16,00	2,00	0,00	19,32	8,00	45,65
Nivel medio	8,22	68,01	21,12	14,89	113,41	70,99	296,64
Nivel básico	5,38	78,00	33,92	25,23	152,68	88,00	383,21
Indefinido tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel básico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Temporal tiempo completo	1,05	2,30	0,00	3,40	0,67	0,00	7,42
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,12	1,05	0,00	0,45	0,00	0,00	1,62
Nivel básico	0,93	1,25	0,00	2,95	0,67	0,00	5,80
Temporal tiempo parcial	1,00	0,33	0,00	0,00	0,00	3,61	4,94

Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,82	1,82
Nivel básico	1,00	0,33	0,00	0,00	0,00	1,79	3,12
Total	15,98	164,64	57,04	43,52	286,08	170,60	737,86

La distribución de los despidos al 31 de diciembre de 2024 y 2023 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	1	0	1	0	1	1
Menor 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
Nivel medio	3	5	8	5	5	10
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	3	2	5	3	2	5
Más de 50 años	0	3	3	2	3	5
Nivel básico	1	3	4	8	6	14
Menor de 30 años	0	1	1	1	0	1
De 30 a 50 años	1	1	2	5	5	10
Más de 50 años	0	1	1	2	1	3
Total	5	8	13	13	12	25

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.



Existe en Essity una guía de buenas prácticas en materia de desconexión digital.

La compañía realiza con periodicidad semestral 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 Performance– 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						
	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	122.723,41	107.845,15	113.355,62	105.107,93	101.064,12	102.729,22
Nivel medio	65.045,75	64.758,26	64.847,75	64.621,52	61.236,56	62.253,44

Nivel básico	40.392,42	44.112,85	43.161,67	38.748,37	42.632,12	41.627,06
Total	56.934,29	55.286,64	55.756,20	55.520,83	52.896,09	53.643,47

Remuneración media por sexo y rango de edad						
	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 30 años	44.080,92	43.167,77	43.376,49	44.300,00	40.867,35	41.248,76
De 30 a 50 años	56.295,49	53.727,34	54.512,26	55.856,68	51.351,85	52.845,03
Más de 50 años	59.841,59	59.532,56	59.613,66	55.635,04	57.846,40	57.332,65
Total	56.934,29	55.286,64	55.756,20	55.520,83	52.896,09	53.643,47

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

La brecha salarial de la compañía en el ejercicio 2024 se sitúa en el -2,98% (-4,96% en 2023).

La retribución media a 31 de diciembre de 2024 de los directivos que presentan sus servicios a Essity Spain SL, incluyendo retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de prevención de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, por su relación laboral común, asciende a 215.275,90 euros (214.935,85 euros a 31 de diciembre de 2023). La retribución media a 31 de diciembre de 2024 desagregada por sexo de los directivos se corresponde a 184.078,75 euros para mujeres (172.529,68 euros a 31 de diciembre de 2023) y 256.872,11 euros para hombres (271.477,40 euros a 31 de diciembre de 2023).

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.

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, 4 turnos, 3 turnos, 2 turnos, 1 turno y jornada partida;
- 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 80 horas anuales de vacaciones (10 días) en este formato.
- Flexibilidad de entrada y salida: para igualmente favorecer la conciliación, y en concreto en el caso de progenitores que deban por ejemplo de trasladar a sus hijos/as a centros educativos, o mitigar los efectos en consumo de tiempo que puede producir el tráfico (sobre todo en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, donde Essity dispone de centros de trabajo) existen en la compañía horarios de entrada y salida flexibles, los cuales pueden ir , dependiendo del centro de trabajo, desde los 60 hasta los 90 minutos, de libre elección y uso por parte del empleado.

Además, en el año 2023 entró en vigor una nueva política de flexibilidad horaria para el colectivo de oficinas, por la cual cada persona trabajadora tiene una franja horaria obligatoria y otra flexible, de forma que puede autoregularse la jornada de trabajo según sus preferencias y las del departamento.

- 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 concorra una serie de requisitos mínimos, puede realizar parte de su jornada laboral semanal en la modalidad de Teletrabajo.

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 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 protección 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 materia de 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.

El objetivo de Essity Spain, S.L. es reducir la frecuencia de accidentes en un 20% 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 RESH (Risk Environment 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).

Las

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

instalaciones de Sant Joan Despí pertenecen a Essity Operations Allo, S.L. aunque hay trabajadores de Essity Spain, S.L. trabajando en este centro de trabajo.

En Sant Joan Despí se encuentra ubicado el centro de excelencia desde donde se coordina la cadena de suministro y operaciones logísticas del grupo a nivel global ("hub"). Los trabajadores que prestan sus servicios para el "hub" pertenecen a la Empresa Essity Operations Allo S.L., mientras que todos los otros trabajadores que prestan funciones soporte o comercial pertenecen a la Empresa Essity Spain S.L.

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 de trabajadores de Essity más ETT habidos durante el ejercicio 2024 ha sido de 7, de los cuales 4 han causado baja en el lugar de trabajo. La distinción de estos accidentes por sexo ha sido de 6 accidentes en hombres (4 en el lugar de trabajo y 2 *in itinere*) y 1 en mujeres en el lugar de trabajo. Estos accidentes han sido provocados mayormente por golpes por objetos o herramientas. En 2023, la distinción de accidentes por sexo fue de 16 accidentes en hombres (4 con baja en el lugar de trabajo y 1 *in itinere*) y 1 en mujeres en el lugar de trabajo.

Adicionalmente no ha habido ningún caso de enfermedad profesional. A diferencia del 2023 en el cual hubo un caso.

Con referencia a los índices de frecuencia, incidencia y gravedad, los números para los ejercicios 2024, 2023 y 2022 son los siguientes¹:

Descripción	Accidentes con baja					
	2024			2023		
	Gener al	Mujer es	Homb res	Gener al	Mujer es	Homb res
Índice de frecuencia (I.F.)	4,55	5,87	4,23	5,84	5,95	5,81
Índice de incidencia (I.I.)	0,74	0,96	0,69	0,97	0,99	0,97
Índice de gravedad (I.G.)	0,20	0,13	0,21	0,11	0,13	0,11

¹ En el cálculo de estos índices no se ha tenido en cuenta el personal de las oficinas comerciales. En 2024, ha habido dos casos de accidentes de trabajo en las oficinas comerciales, en este caso uno *in itinere*. En 2023, ha habido tres casos de accidentes de trabajo en las oficinas comerciales, en este caso dos *in itinere*.

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 2024 y tomando como base los operarios de las instalaciones productivas, presenta un total de horas de absentismo de 56.765,91, incluyendo en dicho total todo tipo de ausencias como permisos retribuidos, ausencias injustificadas y bajas médicas, dato que para el ejercicio 2023 fue de 57.636,78 horas de absentismo.

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

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

ISO 45001: 2018



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

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación

De entre los mecanismos y procedimientos de los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía, podemos destacar tanto la encuesta de clima laboral, la encuesta de riesgos psicosociales y la participación de los dos comités de empresa existentes actualmente en Essity Spain (centro de Valls y de Madrid).

La compañía realiza con periodicidad semestral una encuesta de satisfacción interna/clima laboral, conocida internamente como “My Voice”, es anónima, se remite a todos los trabajadores de la Compañía y se analizan diferentes aspectos (seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, etc).

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.

En cuanto a la Representación Legal de los Trabajadores, hay que indicar que la compañía mantiene un diálogo constante, en sus diferentes centros de trabajo, dando siempre la información pertinente, audiencia y sometiendo a debate sobre cualquier medida o propuesta a poner en marcha, un ejemplo es la política de teletrabajo firmada con la Representación Legal de los Trabajadores durante el año 2022 o la política de flexibilidad horaria firmada en 2023.

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:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

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

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

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

Por último, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la 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 previo a la puesta en marcha de dichas medidas.

Convenio Colectivo

Todos los empleados de Essity Spain, S.L. están cubiertos por convenios estatales. Los convenios que afecta la compañía son el Convenio Colectivo general de la Industria Química, el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón y el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. La distribución de los empleados en función del convenio que les aplica es:

Empleados bajo el Convenio colectivo general de la industria química	14%
Empleados bajo el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón	82%
Empleados bajo el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	4%

Asimismo, todos los convenios colectivos integran cláusulas de seguridad y salud laboral adaptadas a la legislación local. En 2024 y 2023 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 diciembre 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.

En el ejercicio 2024 en Essity Spain, S.L. se han realizado un total de 14.467 horas de formación (6.241 horas de formación en 2023) distribuidas como sigue:

2023	Mujeres	Hombres	2024	Mujeres	Hombres
Nivel alto	160	373	Nivel alto	272	715
Nivel medio	821	2.571	Nivel medio	2.041	5.645
Nivel básico	594	1.722	Nivel básico	1.331	4.463
TOTAL	1.575	4.666	TOTAL	3.644	10.823

La diferencia respecto a 2023 es debida a una mayor oferta formativa a través de nuestra plataforma de formación y desarrollo, que ha facilitado el acceso a todos los empleados a nuevos formatos de aprendizajes, elearning, cursos, materiales técnicos.

Siendo el desglose por categorías profesionales y edad como sigue:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	160	373	533	273	715	988
Menor de 30 años	4	0	4	0	0	0
De 30 a 50 años	154	329	483	231	519	750
Más de 50 años	2	44	46	42	196	238
Nivel medio	821	2571	3392	2041	5645	7686
Menor de 30 años	380	707	1087	796	933	1729
De 30 a 50 años	398	1522	1920	1045	3200	4245
Más de 50 años	43	342	385	200	1512	1712
Nivel básico	594	1722	2316	1330	4463	5793
Menor de 30 años	347	577	924	711	1517	2228
De 30 a 50 años	212	1060	1272	421	2092	2513
Más de 50 años	35	85	120	198	854	1052
Total	1575	46656	6241	3644	10823	14467

Diversidad e inclusión - Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad

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

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

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

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

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

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

El Plan de Igualdad, es debatido, consensado y negociado con los Representantes de los Trabajadores/as y Representantes Sindicales, a través de una Mesa Negociadora. El actual Plan de Igualdad de Essity Spain, S.L. se firmó e inscribió durante el año 2023.

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.

Adicionalmente Essity Spain, S.L. pone en marcha iniciativas de apoyo al personal discapacitado que tiene en plantilla. Entre ellas a destacar una ayuda económica por valor de 1.000€ anuales.

El número medio de personas empleadas con una discapacidad mayor del 33% en el ejercicio 2024 ha sido de 10 personas (8 personas en el ejercicio 2023).

Respeto a los Derechos Humanos

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

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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

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

El Grupo Essity apoya y respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente en cualquier lugar donde opera. En función de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos, el Grupo evalúa de manera periódica cómo sus productos, operaciones y relaciones comerciales afectan los derechos humanos y toma medidas para evitar violar dichos derechos.

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

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

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

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

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

Essity igualmente no acepta discriminación ni represalia alguna contra un empleado por denunciar una posible violación del Código de Conducta. Las represalias en sí se consideran una 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 2024 y 2023, Essity Spain, S.L. no recibió ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Lucha contra el soborno y la corrupción

Medidas adoptadas para prevenir el soborno y la corrupción

El Código de conducta es una expresión de quiénes somos y de cómo hacemos negocios en Essity. Estamos comprometidos a crear valor para nuestros grupos de interés y a construir relaciones con nuestros empleados, clientes, consumidores, accionistas, comunidades y socios comerciales sobre la base de nuestras creencias y comportamientos.

Nuestro Código de Conducta constituye un marco para la forma en que traducimos estos principios en acciones prácticas y proporciona orientación sobre cómo se espera que actuemos en nuestras actividades diarias, en resumen, cómo hacemos lo correcto.

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 Essity han estado 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 2023 y 2024 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 e

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

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

Como empresa líder en higiene y salud, garantizar el bienestar de las personas es más importante que nunca. Durante el ejercicio 2024 Essity Spain, S.L. ha realizado donaciones por importe de 186 miles de euros (18 miles de euros en 2023) a organizaciones sin ánimo de lucro, entre ellas Cruz Roja, Fundación Acompartir, Banco de Alimentos de Valencia y Associazione per il Volontariato nelle Unità Locali Socio Sanitarie. Este año, se han incrementado las donaciones debido al aumento de la necesidad de dichas organizaciones, especialmente por el acontecimiento de la DANA en Valencia.

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 dilligence 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 interaccionar 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 770 empleados, la mayoría con contratación indefinida. Es por ello por lo 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.

Compromiso y dialogo don 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.

La planta productiva de Essity Spain, S.L. cuenta 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.

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

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

Comunicaciones y dialogo con las comunidades

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

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

Estos objetivos son:

1. Fortalecer el conocimiento de la marca corporativa y sus valores clave (incluida la sostenibilidad y la innovación) y la percepción de Essity como una empresa líder en el sector de la higiene y la salud.
2. Aumentar la conexión entre las marcas de productos y la marca corporativa, así como aumentar el conocimiento de Essity como una compañía que posee muchas marcas;
3. Mejorar la comunicación integrada en todos los niveles de la empresa a través de los distintos canales de comunicación internos y externos.

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

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

Iniciativas para mejorar la calidad de vida de las personas

Essity aspira a convertirse en un miembro de confianza en las comunidades en las que opera (con un especial énfasis en Cataluña, con su planta de Puigpelat, Tarragona, y en Navarra, con el centro productivo ubicado en Allo), contribuyendo a la construcción de sociedades más saludables, inclusivas y sostenibles.

En este sentido, pone en marcha proyectos e iniciativas -estableciendo alianzas con instituciones, asociaciones y otros actores claves en el territorio-, para ser un agente de cambio, potenciar el desarrollo económico y local de dichas localidades y mejorar la calidad de vida de las personas.

Con ellas, Essity busca fomentar un diálogo abierto que aumente la concienciación sobre la importancia de la higiene y la salud, la preservación del ecosistema y su vínculo con el bienestar de las personas.

Reflejo de ello es la colaboración que mantiene con Cruz Roja desde hace más de una década para hacer accesibles productos de primera necesidad, como papel higiénico o pañales, entre quienes más lo necesitan. Este compromiso y dedicación fue reconocido por Cruz Roja, destacando a Essity como empresa comprometida con el Principio de Neutralidad, vinculado a la categoría de paz de los ODS.

En 2024, la compañía ha donado más de 500.000 rollos de papel higiénico, que se suman a donaciones anteriores de papel de cocina, pañales, productos de higiene femenina, de incontinencia, servilletas o pañuelos de papel. Además de donaciones de productos, Essity también realiza actividades de voluntariado corporativo. Un ejemplo de ello es la visita llevada a cabo por una quincena de profesionales de la compañía al centro humanitario de Cruz Roja en Sant Martí de Tous. Asimismo, han impulsado diversas iniciativas solidarias como la recaudación de fondos y la donación de productos esenciales para colectivos vulnerables y las víctimas de la DANA en Valencia.

Essity ha desarrollado a lo largo del año diversas iniciativas con las que fortalecer su vínculo con las localidades en las que está presente y su impacto positivo en ellas. En Puigpelat (Tarragona), la compañía ha abierto las puertas de la planta para compartir su enfoque en la calidad, la seguridad y el bienestar de los equipos y las personas de la comunidad. De otro lado, en su centro de Allo (Navarra), se ha organizado una visita escolar que ha acercado a los más jóvenes al entorno industrial y a la importancia de la sostenibilidad -pilar esencial en la estrategia de crecimiento de Essity-.

En el marco de este compromiso con la comunidad y su bienestar, Essity ha puesto en marcha, en su planta de Puigpelat, una **nueva línea de producción** en un segmento estratégico para el negocio, como es el de los productos para la incontinencia. La inauguración ha supuesto una inversión de 24 millones de euros y generará más de 40 puestos de trabajo. Con esta decisión, Essity no sólo se consolida como un referente internacional para la compañía, sino que reafirma su compromiso con España y con el centro de Puigpelat, su crecimiento económico, y su impacto en la generación de empleo local.

Para ponerlo en valor, y alineado con la estrategia global que prioriza la incidencia a nivel local de la compañía, se organizó un **evento institucional de inauguración de la nueva línea y una visita guiada por ella**, dirigido

tanto a audiencias internas como externas clave. Más de 50 representantes de instituciones de ámbito autonómico y local, universidades y centros educativos, asociaciones y organizaciones con los que Essity colabora habitualmente, clientes y medios de comunicación asistieron a este encuentro de presentación. Entre ellos, destaca la asistencia del Conseller de Empresa i Treball de la Generalitat, la delegada del Gobierno en Tarragona y la alcaldesa de Puigpelat.

Esta nueva línea, además, refleja el compromiso de Essity con la búsqueda de las soluciones de higiene y salud más innovadoras que den respuesta a las necesidades actuales y futuras de las personas y ofrecer las soluciones de higiene y salud más innovadoras a las cerca de 6 millones de personas que padecen incontinencia en España, así como a la labor de los cuidadores profesionales y no profesionales.

Para ello, Essity apuesta, además, por un enfoque centrado en la persona y la colaboración con los profesionales de salud, colaborando diariamente con más de 25.000 de ellos, de los cuales 12.000 son enfermeras.

Siendo este colectivo un aliado indispensable en el ámbito de la salud, especialmente a través de su unidad de negocio de Health&Medical, Essity trabaja por fortalecer su papel como proveedor de soluciones de higiene y salud, construyendo nuevas alianzas y relaciones de confianza con asociaciones y colegios oficiales de enfermería, y generando conversación y conocimiento acerca del futuro de la profesión.

Con este objetivo, Essity organizó -junto con el Colegio de Enfermería de la Comunidad Valenciana-, **‘Hablemos de...El futuro de la enfermería’**, un focus group entre profesionales de distintas especialidades de enfermería, para conocer cuáles son los principales retos en el cuidado diario de las personas y cómo los profesionales de enfermería perciben la evolución futura de los cuidados y su propio papel en ella. A partir de las reflexiones extraídas, se elaboró un informe que recoge los principales retos de la profesión y los cambios urgentes que necesita el actual modelo asistencial, que servirá de base para futuros materiales de comunicación, piezas en medios y contenidos vinculados.

En paralelo, se ha puesto en marcha la segunda edición de su concurso **‘Guardianes del Bienestar’**, en colaboración con el Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España, el Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana, el Consell de Col·legis d'Infermeres i Infermers de Catalunya, el Colegio de Enfermería de La Rioja, el Colexio Oficial de Enfermería de Ourense, el Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa y el Colegio Oficial de Enfermería de Madrid. Una iniciativa para dar voz a estos profesionales sanitarios y seguir reconociendo el papel fundamental de los que desempeñan en el cuidado de la salud y bienestar, aumentando el número de participantes, historias compartidas, y partners regionales y nacionales. Essity ha integrado de forma transversal los valores de innovación, responsabilidad y conexión con la sociedad en todas sus actuaciones del año.

Acción social

Como empresa líder en productos y soluciones de higiene y salud y siguiendo el propósito corporativo de romper barreras por el bienestar de las personas cada año desarrollamos diferentes acciones de colaboración con entidades sin ánimo de lucro y asociaciones que contribuyen a mejorar la vida de las personas más vulnerables o colectivos en riesgo de exclusión social. Durante 2024 Essity ha donado productos de higiene y salud valorados en más de 180.000 euros.

Existe una colaboración con Cruz Roja desde hace más de 13 años, un acuerdo que es motivo de orgullo porque permite facilitar el acceso a productos esenciales a miles de familias que lo necesitan.

Además, hemos cooperado con otras asociaciones de España y Portugal, como Cáritas o Banco de Alimentos.

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 2024, cerca de 70 proveedores (alrededor de 50 en 2023) estratégicos estaban registrados en dicha base de datos. Finalmente, Essity Spain, S.L. puede complementar esas dos etapas con auditorías en los centros operativos del propio proveedor. Estos procedimientos se aplican a todas las materias primas que utilizamos.

En el año 2024, el 100% (100% en 2023) 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 2024, Essity Spain, S.L. ha evaluado un total de 86 proveedores considerados estratégicos según nuestro sistema Vendor Rating SQM, mientras que en el 2023 el total de proveedores evaluados fue de 72. El Score de las evaluaciones es de 96,05 sobre 100.

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

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

Consumidores - Reclamaciones de clientes y consumidores

El total de reclamaciones de Essity Spain, S.L. para el periodo 2024, sigue demostrando una tendencia a la baja, como resultado del compromiso en mejorar continuamente, reduciendo la variabilidad e incrementando los controles de nuestros procesos productivos.

En lo que concierne a la división de Tisú (Consumo) ha disminuido en comparación con el año anterior (1.10 vs. 1.33 – QPT: quejas por 1000 toneladas vendidas), así mismo, para la división de Cuidado Personal, la incidencia de reclamaciones es significativamente menor este año (0,124 vs. 0,137 QPM: quejas por millón de unidades vendidas).

El cuidado que tenemos en Essity con relación a la calidad sigue siendo nuestra premisa. Entendemos que cada queja es una oportunidad para mejorar y las acciones ejecutadas, tanto en las mejoras de las especificaciones como en sistemas que permitan controlar cada vez mejor nuestro proceso, nos ha servido para conseguir mejores resultados que el año anterior. El número total de reclamaciones de las categorías de cuidado personal es idéntico (237 quejas), pero teniendo en cuenta el incremento en ventas de casi el 11%, consideramos que la evolución es positiva. En las operaciones de Tissue, donde para el 2024, recibimos un total de 235 quejas (214 vs. el año anterior) el 66,35% corresponde con Essity Spain, S.L.

El nivel que nos marcamos para satisfacer las expectativas de todos nuestros clientes es alto, y es por eso, que todas las reclamaciones recibidas son debidamente analizadas y estudiadas por los departamentos correspondientes, promoviendo, donde aplique, acciones correctivas que buscan seguir mejorando y con esto satisfacer al consumidor final como parte del proceso de mejora continua que tenemos establecido.

Revisión de prensa

A continuación, se muestra un breve resumen de los datos de impacto en medios y acciones de comunicación más importantes del año 2024.

	2024	2023
Número de impactos en medios	353	351
Valor publicitario estimado	630K €	892K €

TIPOLOGÍA DE MEDIOS



La estrategia de comunicación de este año se ha centrado en fortalecer el posicionamiento la compañía como líder en higiene y salud, con un enfoque especial en llegar a las audiencias de los territorios en los que opera. Todo ello, a partir de la construcción y ampliación de la narrativa corporativa de Essity en base a tres pilares: personas, construcción de marca e innovación, y sostenibilidad.

Uno de los hitos comunicativos más destacados de este año, ha sido la inauguración de una nueva línea de producción de productos para la incontinencia en la planta de Puigpelat (Tarragona). Con el objetivo de fortalecer el posicionamiento de Essity como líder en innovación y su compromiso con el crecimiento regional, se desarrolló un plan de comunicación integral, dirigido tanto a audiencias internas como externas, y un evento corporativo en planta -que contó con la asistencia de las principales autoridades locales y representantes institucionales de la Generalitat de Cataluña y la delegación del Gobierno, junto con asociaciones del ámbito salud, centros educativos y medios de comunicación, entre otros-.

Número de impactos en medios	65
Audiencia	130M

Por otro lado, se ha trabajado en acciones comunicativas para aumentar la visibilidad y posicionamiento de los portavoces de Essity en medios de referencia a nivel local y regional. Esto incluye, entre otras acciones: la participación de Miriam Guasch (en aquel momento directora de Operaciones de la compañía), en la sección 'Desayunos de Economía y Empresa' del Diari de Tarragona -el principal periódico regional de Tarragona, y más cercano la planta en Puigpelat-, para debatir sobre los retos de promover el talento femenino en las organizaciones; una entrevista con Sahil Tesfu, Chief Strategy Officer, para la delegación de Barcelona de Expansión - el principal diario económico de España-, como parte del Capital Markets Day; y la participación de Sangeet Kar, Director Global de IA, en una mesa redonda sobre inteligencia artificial organizada por el Diari de Tarragona.

A todo ello se suma, el anuncio del nombramiento de dos cargos de relevancia para Essity en España, destacando en su comunicación el impacto local y regional de estas posiciones: Sangeet Kar, como director global de IA; y Antonio Martínez, como nuevo director de la planta de Essity en Allo (Navarra).

Número de impactos en medios	15
Audiencia	29M

Para cada una de las iniciativas y proyectos, desde el departamento de comunicación, se han preparado una serie de materiales -notas de prensa, artículos, informes, contenidos para Essity.com, mensajes clave, cuestionarios, etc-, dirigidos a los medios más destacados de ámbito regional, así como a los principales públicos de interés.

A su vez, se ha llevado a cabo un contacto activo y constante con periodistas destacados -centrándonos en la huella local de la compañía-, que ha permitido que Essity sea reconocida un referente y voz autorizada, considerando sus mensajes, datos e insights, a la hora de trabajar en piezas más amplias.

Fruto de este contacto activo y la relación construida a largo plazo con algunos de los principales medios nacionales, secciones de salud y revistas femeninas han seguido publicando piezas sobre salud femenina y menopausia, haciéndose eco de los datos del Global Hygiene and Health Survey de Essity (compartidos durante 2023). Destacan, la sección de salud de ABC, -el cuarto diario en audiencia diaria en España-; la réplica en diversas cabeceras regionales de El Mundo; Vanitatis de El Confidencial o la revista lifestyle Marie Claire -de gran relevancia a nivel nacional-.

En paralelo, este año hemos consolidado una iniciativa clave para aumentar la visibilidad de Essity como empresa líder en higiene y salud entre los profesionales sanitarios, en especial en la comunidad de enfermería, conectando así con audiencias prioritarias para el negocio. Por un lado, con la puesta en marcha de la segunda edición del concurso de relatos Guardianes del Bienestar. Nuestro objetivo relacional ha crecido y mejorado, ya que hemos ampliado nuestra red de colaboradores a nivel regional y nacional.

Asimismo, a nivel de medios, se han actualizado y desarrollado los materiales planteados en el plan de comunicación del proyecto, incluyendo notas de prensa, BBDDs y marco legal, entre otros. Gracias a las acciones comunicativas llevadas a cabo, se ha logrado llegar a una audiencia total de más de 14 millones de personas.

Además, la compañía lidera conversaciones y participa de debates con impacto empresarial, impulsando discusiones sobre temas clave de salud con implicaciones en el ámbito de los negocios a través de sus portavoces. Esto se ejemplifica con la publicación de contenidos mensuales en la revista de salud de El Economista -uno de los principales diarios económicos-, y la participación de Elena Galbis, directora comercial de HM, en PM Farma, medio especializado en el sector salud. El objetivo de estas acciones ha sido el reconocimiento y puesta en valor de la labor diaria de los profesionales de enfermería, junto con las necesidades y retos que enfrentan para garantizar su papel efectivo en el sistema sanitario.

Durante 2024, se ha logrado una amplia cobertura muy enfocada en medios regionales y locales, que ha permitido posicionar la narrativa de Essity en los principales territorios de interés y en aquellos en los que opera.

Información Fiscal

Contribución fiscal

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

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

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

La contribución en el ejercicio 2024 por Impuesto sobre Sociedades del Grupo Fiscal Essity en España, ascendió a 14.166 miles de euros (13.430 miles de euros en el ejercicio 2023). Este importe se corresponde al efectivamente pagado en el ejercicio no incluyendo cantidades devengadas.

Subvenciones recibidas

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

- Ayuda para la compensación de los costes adicionales debidos al aumento excepcional de los precios del gas natural regulada por la Orden ICT/744/2023, de 7 de julio por importe de 3.032 miles de euros en el ejercicio 2023. No se han recibido ayudas por este concepto en el ejercicio 2024.
- Ayuda complementaria a las subvenciones concedidas por la convocatoria de ayudas regulada por la orden del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, de 27 de julio de 2017, relativas al programa de compensación de costes indirectos del régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero por importe de 1.841 miles de euros otorgada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (1.414 miles de euros en el ejercicio 2023).
- Compensación a los consumidores electro intensivos de los cargos por la financiación de la retribución específica a renovables y cogeneración de alta eficiencia y por la financiación adicional en los territorios no peninsulares regulada por el Real Decreto 1106/2020, de 15 de diciembre, por importe de 6 miles de euros en el ejercicio 2023. No se han recibido ayudas por este concepto en el ejercicio 2024.
- Asignación gratuita de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, según Acuerdo del Consejo de ministros de 13 de julio de 2021, por importe de 2.568 miles de euros (2.717 miles de euros en el ejercicio 2023).
- Subvención otorgada por el Institut Català d'Energia mediante la Resolución parcial de concesión de subvenciones en el marco de la Resolución EMC/3239/2019, de 20 de noviembre, del Programa de ayudas para actuaciones de eficiencia energética en PYME y gran empresa del sector industrial por importe de 57 miles de euros en el ejercicio 2023. No se han recibido ayudas por este concepto en el ejercicio 2024.

Beneficios

El resultado antes de impuestos en España ha sido de unos beneficios 52.062.890,15 euros (45.349.814,36 euros de beneficio en el ejercicio 2023).

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

ANEXO 1: 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 <i>reporting</i> /GRI	Página
Información General		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7	9-12
Organización y estructura	GRI 103-2	11
Presencia en el mercado	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	10-11
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	13
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	14-21
Marco de <i>reporting</i> utilizado	Estándares GRI y marco de <i>reporting</i> interno	4
Análisis de materialidad	GRI 102-44, GRI 102-46 GRI 102-47	4-8
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	22-24, 27
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	14-21
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	102-15	23
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	24-26
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	26
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	26-27
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	27
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 103-2	33-34
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	GRI 103-2	31-32
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	En base a nuestro análisis de materialidad, consideramos que no es material	-
Uso sostenible de los recursos		

Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1, GRI 303-3 (2018), GRI 103-2	32-33
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	27-28
Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	30
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	30-31
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	27
Medidas para adaptarse al cambio climático	GRI 103-2	27-28
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	28
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	34
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	35
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	42-44
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	36-37
Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	37-38
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	38
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	GRI 405-2	40-41
Brecha salarial	GRI 103-2	41
Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 103-2	41
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	38-39
Porcentaje de empleados con discapacidad	GRI 405-1	51
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2	51-52
Horas de absentismo	GRI 103-2	44
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2	44-45
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018)	42-46
Indicadores de siniestralidad	GRI 403-9 (2018)	45-46
Enfermedades profesionales	GRI 403-10 (2018)	45-46

Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	GRI 103-2	45
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	46
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 103-2, GRI 403-4 (2018)	46
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2, GRI 404-2	47-48
Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	48
Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	GRI 103-2	51
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	48-49
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	48-49
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	51
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 , GRI 102-16	49-51
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	52-53
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	52-53
Información específica		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	GRI 103-2, GRI 102-16	52-53
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 , GRI 102-17	52-53
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	GRI 103-2	53
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 103-2, GRI 102-16	52
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 103-2 , GRI 102-16	52-53
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 103-2 , GRI 414-1	52-53
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 , GRI 414-1	52-53
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión		

Información específica		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	53-54
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	55
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	53-54
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	55
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2	56-59
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 103-2	56-59
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 103-2	56-59
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2	56-59
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1	59
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1	59
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-2, GRI 308-1	59
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	60
Sistemas de reclamación	GRI 103-2	60
Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2	60
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 103-2, GRI 201-1	63
Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables	63
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	63

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) DEL EJERCICIO 2024

El presente estado de información no financiera de Essity Spain S.L.U correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, se halla extendido en 68 folios, incluyendo la presente y ha sido formulado el 31 de marzo de 2025.

Los miembros del Consejo de Administración:

Valere Roger Weiss
Presidente

Montserrat Malet Pastor
Vocal y Secretaria

José Ramón de Iracheta Ruiz
Vocal

Puigpelat, 31 de marzo de 2025

	<u>Firma</u>	<u>Visé</u>
		
		
		