



Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2025

**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 2025, 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 2025 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 2025.
- ▶ 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 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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 2025 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.

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

2026 Núm. 20/26/07087
IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR
.....
Segell distintiu d'altres actuacions

9 de junio de 2026



Estado de Información No Financiera 2025

Essity Spain, S.L.U.



essity

Índice

Nota metodológica Pág 4 - 9

- Evaluación doble materialidad
- Asuntos materiales de sostenibilidad

Essity rompe barreras por el bienestar Pág 10-13

- 2025 en cifras
- Organización de Essity en Iberia
- Áreas de Negocio
- Entorno exterior y de mercado

Estrategia y su relación con la sostenibilidad Pág 13-14

Riesgos y gestión de riesgos Pág 15 - 24

Gobernanza de la sostenibilidad Pág 25

La importancia del medioambiente Pág 25 - 35

- 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 36 - 52

- 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 53 - 54

- 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 54 - 56

Essity y la Sociedad Pág 56 - 61

Compromiso con el empleo y el desarrollo local

Compromiso y diálogo con la sociedad

Comunicaciones y diálogo con las comunidades

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

Subcontratación y proveedores

Consumidores

Información Fiscal Pág 61

Subvenciones recibidas Pág 62

Beneficios Pág 62

Anexo I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 Pág 63 - 66

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 se refiere a la actividad del Grupo en España bajo la sociedad Essity Spain, S.L.U., 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 2025 de Essity Spain, S.L.U., 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.U. 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 un nuevo 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

Essity ha llevado a cabo una evaluación de doble materialidad para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes del Grupo, junto con los impactos, riesgos y oportunidades relacionados a lo largo de toda la cadena de valor. El resumen que figura a continuación describe dónde se plantean estos temas de sostenibilidad y los horizontes temporales en los que se consideran relevantes. Se ofrecen explicaciones detalladas para cada tema de sostenibilidad en la sección que describe los impactos, riesgos y oportunidades relevantes.

Se han identificado los siguientes cambios en la evaluación de doble materialidad de 2025 en comparación con la versión de 2024: En la evaluación de doble materialidad de 2024, la igualdad de género y la igualdad salarial se consideraban una única cuestión de sostenibilidad vinculada a un posible impacto negativo. En la evaluación de 2025, los aspectos de igualdad de género se han integrado con los aspectos de diversidad, mientras que la igualdad salarial se ha identificado como una cuestión material independiente. Este cambio aclara la visión de Essity de que la diversidad es un ámbito que también abarca la igualdad de género, mientras que la igualdad salarial se destaca como una cuestión independiente y estratégicamente importante. Se sigue considerando que la igualdad salarial tiene un impacto negativo potencial, mientras que se considera que la igualdad de género, junto con la diversidad, tiene un impacto positivo potencial en los empleados de Essity.

También se ha revisado la metodología para evaluar las cuestiones de sostenibilidad relacionadas con la conducta empresarial. Los posibles efectos positivos que antes se asociaban a la cultura corporativa y a la gestión de las relaciones con los proveedores se consideran ahora riesgos financieros, ya que estas áreas se centran en la mitigación de riesgos y el cumplimiento normativo. Además, la protección de los denunciantes y las cuestiones relacionadas con la corrupción y el soborno ya no se consideran de importancia relativa por sí mismas, aunque siguen siendo parte integrante de la cultura corporativa de Essity.

Características de materialidad

Asuntos medioambientales	Cadena de valor	Impacto material	Repercusión financiera	Evaluación
Cambio climático: Adaptación	  	Sin impacto material	Posible repercusión negativa (riesgo)	Posible repercusión financiera negativa en forma de aumento de los seguros y las inversiones para responder a condiciones meteorológicas extremas, como olas de calor e inundaciones. La dependencia de Essity de los recursos naturales derivados de los bosques puede estar cada vez más en riesgo si el cambio climático continúa evolucionando con el tiempo.
Cambio climático: Mitigación y emisiones de gases de efecto invernadero	  	Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)	Impacto negativo real en las operaciones propias, actividades iniciales y posteriores debido a las emisiones de gases de efecto invernadero generadas en los ámbitos 1, 2 y 3 que afectan al cambio climático. Posible repercusión financiera negativa debida a riesgos transitorios relacionados con el clima, como la regulación. Se necesitan inversiones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mitigar el cambio climático y garantizar el cumplimiento del compromiso de Essity de alcanzar las cero emisiones netas. Las posibles repercusiones financieras derivadas del aumento de los impuestos sobre el carbono podrían generar un mayor impacto económico.

Cambio climático: Energía		Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)	Impacto negativo real en operaciones propias y actividades iniciales debido a procesos de alto consumo energético en los que Essity y sus proveedores dependen de la energía, tanto de combustibles fósiles como renovables, para realizar actividades comerciales clave. Posible repercusión financiera negativa de las dependencias en forma de volatilidad de precios y riesgos transitorios como escasez de energía, así como riesgos relacionados con la regulación. Las inversiones en eficiencia energética y resiliencia pueden generar repercusiones financieras negativas con el tiempo.
Agua: Consumos, extracciones y vertidos		Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)	Impacto negativo real en operaciones propias debido al consumo, extracción y vertido de agua en los procesos productivos. Posible repercusión financiera negativa debido a dependencias y riesgos físicos relacionados con el agua, como la escasez de agua.
Pérdida de biodiversidad, bosques y fibras: Cambios regulatorios, escasez de fibra y fibras alternativas		Posible impacto negativo	Posible repercusión negativa (riesgo)	Posible impacto negativo en la actividad inicial sobre los bosques y los ecosistemas a través del abastecimiento de fibra de madera y pulpa. Si los bosques no se gestionan correctamente, se produce un impacto indirecto a través de los proveedores. Los riesgos identificados son la deforestación, la degradación del hábitat, el cambio climático, la contaminación y los impactos negativos en las comunidades locales. Posible repercusión financiera negativa con cambios normativos como la Directiva de la UE sobre deforestación y el Marco Mundial Kunming-Montreal de la Biodiversidad que pueden afectar negativamente a la disponibilidad y al coste.
Circularidad: Entrada de recursos, uso de recursos naturales		Impacto negativo real	Sin repercusión financiera	Impacto negativo real en la actividad inicial debido al uso de plásticos y productos primarios basados en combustibles fósiles en la cartera de Essity que contribuyen a un impacto climático negativo. Los productos de higiene y salud de Essity incluyen plásticos para garantizar los niveles necesarios de saneamiento, seguridad y funcionalidad. Estos plásticos acaban como residuos.
Circularidad: Salidas de recursos, productos y servicios		Impacto negativo real	Posible repercusión negativa (riesgo)	Impacto negativo real en la actividad posterior debido a las ventas de consumibles que son en su mayoría en relación con la contaminación plástica y los residuos en los vertederos. Posible repercusión financiera negativa relacionada con los riesgos transitorios y los cambios normativos, por ejemplo, en relación con los productos de un solo uso y la responsabilidad ampliada de la persona productora, que conlleva un aumento de los costes.

 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 dirección de Essity ha establecido estrategias de mitigación de riesgos y supervisa estas exposiciones para garantizar una actuación oportuna y minimizar cualquier posible efecto financiero.

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.U. 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.U.

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.

2025 en cifras Essity Global

Ventas en	Ventas netas, en millones de euros	Empleados
150 países	13 bnEUR	36.000

Essity Spain S.L.U.

Fundada	Ventas Netas (en millones de EUR)	Empleados
1976	712	837

Essity está presente en España desde 1976 y cuenta en la actualidad con aproximadamente 1.800 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.

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

Organización de Essity en Iberia

- Country Manager – José Ramon Iracheta
- Operations Director – Marc Rodríguez
- 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, incontinencia e higiene femenina. Essity Spain, S.L.U., 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 continuamente su entorno externo para identificar oportunidades, riesgos y factores clave para un crecimiento rentable. Diversas tendencias en áreas como la demografía, la higiene y la salud, la sostenibilidad y la digitalización ofrecen condiciones favorables para un buen crecimiento en el mercado global de higiene y salud.

Digitalización

La digitalización implica mayores oportunidades para la creación de valor. La interacción con los consumidores a través de diversas plataformas y canales digitales está en aumento. Essity está aprovechando la digitalización en toda la cadena de valor, fortaleciendo los modelos de comercio electrónico y venta directa al consumidor, y adoptando nuevas tecnologías que generan valor para clientes y consumidores, a la vez que mejoran el rendimiento del negocio. La inteligencia artificial generativa (IA) se utiliza cada vez más para personalizar el contenido, optimizar la eficiencia y la productividad de las operaciones y fomentar la innovación. Essity está invirtiendo en capacitación en alfabetización en IA para aprovechar las oportunidades en toda la organización, impulsar la innovación y garantizar el cumplimiento normativo.

Sostenibilidad

La sostenibilidad ambiental y social, que incluye el cambio climático, los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, sigue siendo fundamental. El cambio climático y las emisiones de gases de efecto invernadero son prioritarios, junto con la conservación del agua, la protección de la biodiversidad, las prácticas de economía circular y la reducción de residuos. La presión regulatoria va en aumento, y medidas como la restauración de la naturaleza, la resiliencia hídrica y la responsabilidad ampliada del productor cobran cada vez más importancia. Las prioridades sociales, como los derechos humanos, la diversidad, la equidad y la inclusión, son esenciales para construir sociedades resilientes y justas. La sostenibilidad es parte integral de la estrategia empresarial de Essity y está presente en nuestro trabajo diario.

Demografía

El crecimiento de la población mundial y el aumento de la esperanza de vida impulsan la demanda de productos de higiene y salud. El envejecimiento de la población genera una creciente demanda de cuidados, impulsada por la mayor prevalencia de la incontinencia y otras afecciones crónicas como el linfedema. La creciente disparidad entre la creciente demanda de cuidados y la escasez de recursos ejerce una presión cada vez mayor sobre los sistemas sanitarios.

Las generaciones más jóvenes, en particular la Generación Z (1997-2012), la Generación Alfa (2013-2024) y la Generación Beta (a partir de 2025), son y serán cada vez más influyentes. La Generación Z valora la autenticidad, la ética y la sostenibilidad. La Generación Alfa, se está incorporando al mercado de productos de higiene menstrual, ya que la menarquia suele producirse al inicio de la adolescencia. Al igual que la Generación Z, son nativos digitales y muy activos en las redes sociales. La Generación Beta está naciendo ahora y marcará las tendencias futuras. 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 higiene y la salud son fundamentales para el bienestar humano. Tras la pandemia, se mantiene una alta conciencia sobre la relación entre higiene y salud, con especial énfasis en las medidas preventivas y el autocuidado, como una buena higiene de manos y procedimientos de limpieza en el hogar y en espacios públicos. La resistencia a los antimicrobianos es una amenaza creciente con implicaciones económicas y para la salud a nivel mundial, como lo destaca la Organización Mundial de la Salud. La demanda de productos de higiene se ve impulsada por un mejor acceso a los servicios de salud en los mercados emergentes y un aumento del gasto en prevención en los países desarrollados. El autocuidado cobra cada vez más importancia en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, lo que se refleja en los comportamientos de los consumidores y en la oferta de productos en el mercado. El portafolio de Essity abarca una amplia gama de productos y servicios de higiene y salud de alta calidad para la atención médica, el autocuidado y la atención preventiva.

Estrategia y su relación con la sostenibilidad

En Essity, la sostenibilidad es un pilar fundamental integrado en nuestro marco estratégico, que guía nuestra forma de operar, crecer e innovar. Al armonizar las prioridades medioambientales, sociales y de gobernanza con nuestros objetivos financieros y nuestras ambiciones de crecimiento, fomentamos la resiliencia, reforzamos nuestra competitividad, apoyamos el crecimiento a largo plazo y generamos un impacto cuantificable para las personas, la sociedad y el medio ambiente.

A medida que la demografía y las sociedades evolucionan, la higiene y la salud desempeñan un papel fundamental en la mejora del bienestar, la participación y la productividad de las personas, al tiempo que mejoran el rendimiento y los resultados de las organizaciones y las comunidades. Estamos comprometidos con la innovación continua y el crecimiento responsable para ofrecer productos mejores y más sostenibles que amplíen aún más estos impactos. Un entorno saludable también es crucial para el bienestar a largo plazo.

El cambio climático, el estrés hídrico y la escasez de recursos afectan a las personas, las sociedades y las empresas de todo el mundo. Essity se compromete a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que satisfacemos la creciente demanda de productos de higiene y salud.

Personas y cultura

Nos esforzamos por construir una organización y una cultura preparadas para el futuro, donde las personas y el negocio prosperen. Esta cultura se basa en nuestro propósito y se refleja en nuestros valores y comportamientos. Esto genera un alto nivel de compromiso, convierte a Essity en un empleador atractivo y crea valor para el negocio.

Una cultura donde las personas prosperan. Estamos convencidos de que un buen liderazgo es fundamental para crear una cultura sólida, un alto compromiso de los empleados y lograr resultados de clase mundial. Los líderes de Essity apoyan la innovación, el desarrollo y la colaboración. Las expectativas sobre los líderes de la empresa están claramente definidas y sirven de base para nuestro proceso de reclutamiento y desarrollo de liderazgo. Essity ofrece una cartera de programas de liderazgo que se implementan globalmente para garantizar la excelencia en los fundamentos del liderazgo y desarrollar capacidades para el futuro. Nuestra fuerza laboral diversa y nuestra cultura inclusiva son una ventaja competitiva. Para potenciar lo mejor de cada persona, Essity se esfuerza por crear un entorno inclusivo donde los empleados se sientan escuchados, motivados para lograr grandes cosas, reciban apoyo para su desarrollo y donde el aprendizaje forme parte de las actividades diarias. Nos desafiamos constantemente a ofrecer mejores resultados, mientras buscamos continuamente mejorar nuestros métodos de trabajo.

Marcas líderes

Creamos marcas de alto valor que impulsan el bienestar. La diversa gama de productos y servicios de Essity se centra en elevar los estándares de higiene y salud. Mediante campañas de marketing específicas, abordamos y eliminamos los tabúes y estigmas relacionados con la higiene y la salud. El valor de nuestras inversiones en marketing se potencia al interactuar con consumidores, pacientes, cuidadores y clientes a través de canales digitales. Junto con la innovación de productos, esto crea marcas sólidas, con propósito y reconocidas.

Liderazgo Innovador

La innovación continua es crucial para lograr la superioridad del producto, fortalecer la lealtad a la marca y crear valor comercial, al tiempo que se mejora el bienestar de las personas y se promueve una sociedad más sostenible. La innovación se da no solo en los productos, sino también en el marketing, los modelos de negocio, la tecnología y los procesos, todo con el objetivo de impulsar un crecimiento rentable y fortalecer la posición en el mercado.

En Essity nos centramos en innovaciones impactantes con alta rentabilidad y rápida comercialización. Aprovechamos nuestra presencia global, las economías de escala y el conocimiento local para ofrecer experiencias de usuario superiores y sostenibles. La innovación desempeña un papel fundamental para salvaguardar nuestro poder de fijación de precios, asegurar posiciones de costos competitivas e impulsar el crecimiento a través de una diferenciación significativa.

Liderazgo operacional

Essity aborda la eficiencia operativa en toda la empresa, desde la investigación y el desarrollo, el marketing y las ventas, hasta la cadena de suministro centrada en el cliente. Logramos una eficiencia excepcional y un servicio de excelencia mediante la digitalización, con un enfoque constante en la mejora, el ahorro de costes y la sostenibilidad.

En Essity, la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros empleados son nuestra máxima prioridad. A través de nuestro programa I Care, con sus herramientas y metodologías innovadoras, mantenemos una cultura que permite a todos los empleados de Essity regresar a casa sanos y salvos cada día.

En Essity, creemos que mejorar el bienestar es esencial para optimizar tanto el desempeño en seguridad como la productividad general. Los avances de este año reflejan nuestra continua dedicación al programa I Care, nuestra estrategia integral para la excelencia en la gestión de riesgos, la protección del medio ambiente, la seguridad, la salud y el bienestar.

Liderazgo sostenible

Un factor clave para la creación de valor a largo plazo. En Essity, la sostenibilidad es un pilar fundamental integrado en nuestro marco estratégico, que guía nuestra forma de operar, crecer e innovar. Al alinear las prioridades ambientales, sociales y de gobernanza con nuestros objetivos financieros y ambiciones de crecimiento, desarrollamos resiliencia, fortalecemos nuestra competitividad, apoyamos el crecimiento a largo plazo y generamos un impacto tangible para las personas, la sociedad y el medio ambiente.

A medida que la demografía y las sociedades globales evolucionan, la higiene y la salud desempeñan un papel crucial en la mejora del bienestar, la participación y la productividad de las personas, al tiempo que optimizan el rendimiento y los resultados de las organizaciones y las comunidades. Estamos comprometidos con la innovación continua y el crecimiento responsable para ofrecer productos mejores y más sostenibles que amplíen aún más estos impactos.

Un medio ambiente saludable también es fundamental para el bienestar a largo plazo. El cambio climático, el estrés hídrico y la escasez de recursos afectan a las personas, las sociedades y las empresas en todo el mundo. Essity se compromete a reducir su huella ambiental al tiempo que satisface la creciente demanda de productos de higiene y salud.

Riesgos y gestión de riesgos

Essity está expuesta a riesgos estratégicos, operativos y financieros que pueden afectar a las operaciones del Grupo. Por ello, la empresa cuenta con un proceso de gestión de riesgos establecido y sistemático para identificar, evaluar y gestionar los riesgos, así como mitigar su impacto en las operaciones.

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 identificados se gestionan de forma centralizada por el departamento de estrategia y constituyen una parte esencial del proceso estratégico anual. Los riesgos identificados se evalúan según la probabilidad de que se materialicen y el impacto potencial que cada riesgo podría tener en el Grupo. Este proceso también incluye la definición de la responsabilidad de gestionar el riesgo correspondiente y las medidas para su mitigación y seguimiento. La evolución de los riesgos identificados se supervisa y evalúa de forma continua.

El equipo directivo y el consejo de administración están informados sobre los procesos de gestión de riesgos de la empresa. Essity también cuenta con una función de auditoría interna que garantiza que la organización cumpla con las políticas adoptadas.

Cambios en la demografía, el comportamiento del consumidor y las preferencias.

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.

Acción

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 utilizados en su proceso de fabricación tienen un impacto en el aire, el agua, la tierra, la biodiversidad y el clima. Essity está sujeta a una amplia normativa ambiental. Requisitos ambientales más estrictos, la remediación del entorno derivada del cierre de plantas o el incumplimiento de permisos podrían generar mayores costos.

Acción

La estrategia de Essity y sus objetivos de sostenibilidad establecen directrices para las medidas del Grupo en el ámbito ambiental.

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. Como resultado de disputas comerciales y del aumento de las tensiones geopolíticas, pueden introducirse nuevos aranceles, restricciones a la exportación y sanciones. Estas medidas podrían incrementar rápidamente los costos,

obstaculizar el flujo de bienes y servicios, aumentar la presión inflacionaria y restringir el acceso a materiales esenciales.

Acción

Essity supervisa y evalúa continuamente los desarrollos políticos en los países y regiones donde opera, así como la evolución geopolítica que podría afectar a sus operaciones. La evaluación del riesgo geopolítico también forma parte del proceso anual de estrategia. Cuando es necesario, se amplía la vigilancia y se realiza una evaluación de las medidas que Essity puede adoptar 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 digital.

Dependencia de grandes clientes y canales de venta

Riesgo

Los productos de Essity se venden a través de minoristas, farmacias, comercio electrónico, distribuidores y revendedores. El comercio minorista representa la mayor categoría de clientes. En general, existe una tendencia de consolidación en varios de los canales de venta y mercados de Essity, especialmente en el comercio minorista y en el ámbito de los distribuidores, mediante alianzas de compra y fusiones, lo que podría aumentar la dependencia de clientes individuales de gran tamaño. Además, se observa una creciente importancia del enfoque omnicanal en las ventas B2B.

Acción

La estructura de clientes de Essity está relativamente diversificada, con clientes en muchas geografías y áreas de negocio. En 2025, los diez mayores clientes de Essity, en su mayoría empresas minoristas y distribuidores, representaron el 24,9 % de las ventas netas. La empresa trabaja para mantener relaciones sólidas y a largo plazo con clientes en segmentos estratégicos, así como para desarrollar relaciones con nuevos clientes. Essity está incrementando su participación en las ventas de comercio electrónico y promoviendo el enfoque omnicanal en las ventas B2B...

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 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 opera en numerosos países y en entornos donde pueden darse prácticas comerciales poco éticas y violaciones de los derechos humanos. Las consecuencias de dichas prácticas y violaciones pueden ser graves, incluyendo diversas sanciones y multas. Además, las violaciones pueden tener un impacto negativo en la reputación de la empresa.

Acción

Essity cuenta con un programa de cumplimiento normativo cuyo objetivo es minimizar el riesgo de que participe o se asocie con prácticas comerciales ilícitas o poco éticas, o de que cometa violaciones de los derechos humanos.

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

El negocio de Essity depende cada vez más de tecnologías de información avanzadas y plataformas digitales, lo que hace que la ciberseguridad y la integridad de la información sean fundamentales para la continuidad del negocio. El panorama mundial de amenazas está en constante evolución, con un aumento de los riesgos de ransomware, ataques impulsados por IA e intentos de intrusión basados en la identidad. Las interrupciones o violaciones de sistemas críticos podrían provocar pérdidas financieras, paradas en la producción y efectos negativos en los procesos empresariales clave. Fallos o deficiencias en los sistemas financieros de TI pueden comprometer la fiabilidad de la información financiera. Las deficiencias en la seguridad de la información podrían tener implicaciones legales y regulatorias, así como un impacto negativo en la reputación de la empresa. Essity considera la ciberseguridad un riesgo estratégico y supervisa continuamente las amenazas emergentes y el cumplimiento normativo.

Acción

Essity cuenta con un marco de ciberseguridad y gobernanza de TI diseñado para proteger el negocio y garantizar la resiliencia. Incluye procesos estandarizados para cambios en los sistemas y operaciones diarias, respaldados por un sistema de gestión de seguridad de la información (ISMS) alineado con estándares internacionales. El ISMS se actualiza continuamente según evaluaciones de riesgo, desarrollos tecnológicos y requisitos regulatorios en evolución. Las medidas técnicas de protección incluyen prevención, detección, respuesta y recuperación, complementadas con monitoreo avanzado de amenazas y respuesta a incidentes. Todos los empleados deben participar en programas regulares de formación y seguridad de la información para fortalecer el elemento de defensa humana. La supervisión de los riesgos de seguridad de la información es responsabilidad del director Global de Digital y Servicios

Empresariales, quien forma parte del Equipo de Dirección Ejecutiva, asegurando responsabilidad al más alto nivel. Essity invierte de manera continua en resiliencia cibernética.

Precio de la energía

Riesgo

El riesgo de precios de la energía se refiere al riesgo de que un aumento en los precios de la energía pueda afectar negativamente la rentabilidad operativa de Essity. Essity está expuesta a las fluctuaciones en los precios de la electricidad y el gas natural, pero los precios de otras materias primas energéticas también impactan directa e indirectamente en su rentabilidad operativa

Acción

Essity gestiona centralizadamente el riesgo de precios de la energía relacionado con la electricidad y el gas natural. De acuerdo con la Política de Riesgos Energéticos de Essity, estos riesgos de precios pueden cubrirse por un período de hasta 36 meses. Se aplican excepciones para los mercados regulados y no cubiertos. Essity también monitorea la evolución de la política energética y las decisiones que puedan afectar el suministro y el precio. Los precios de la energía se cubren mediante instrumentos financieros y, en parte, mediante precios fijos en los contratos de suministro existentes.

Essity garantiza el suministro de electricidad y gas natural mediante contratos de suministro negociados centralmente. La cartera de contratos de suministro y coberturas financieras está diversificada para minimizar el riesgo de contraparte de Essity. En 2025, Essity compró aproximadamente 4 TWh (4; 4) de electricidad y aproximadamente 6 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

El negocio de Essity depende de un gran número de proveedores en su cadena de valor. Las interrupciones en la cadena de suministro y la escasez repentina de insumos clave podrían generar aumentos de costos y afectar la producción de la empresa. Las interrupciones pueden deberse a factores externos, como desastres naturales, tensiones geopolíticas, pandemias o ciberataques, que podrían impactar la continuidad de la producción y la fiabilidad de las entregas. Esto, a su vez, podría provocar incumplimiento de compromisos con los clientes y daños a la reputación. Los proveedores también podrían generar problemas para Essity por incumplimiento de la legislación y directrices aplicables o actuando de manera poco ética.

Acción

Essity trabaja de manera proactiva y realiza evaluaciones de riesgo para identificar vulnerabilidades en la cadena de valor. Además, Essity celebra contratos de suministro de distintas duraciones que aseguran la entrega de insumos clave. El Grupo cuenta con varios proveedores para prácticamente todos los insumos importantes. También se realiza una colaboración profunda con proveedores seleccionados en el desarrollo de materiales y procesos. Essity evalúa continuamente a sus proveedores para garantizar el cumplimiento de los acuerdos establecidos. Se da especial importancia a los proveedores que operan en países e industrias considerados más vulnerables a riesgos. Los proveedores clave son evaluados mediante cuestionarios, visitas in situ 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. Acción adicional: Essity supervisa constantemente los desarrollos en varias áreas y cualquier riesgo legal es gestionado por abogados internos en las distintas áreas de negocio, en cooperación con asesores externos según sea necesario.

Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

El cambio climático es uno de los retos más importantes de nuestro tiempo y sus efectos ya son visibles en la actualidad. El aumento de las temperaturas y sus consecuencias generan riesgos sociales y económicos, lo que hace imprescindible adoptar medidas climáticas urgentes. Aproximadamente un tercio de las emisiones de gases de efecto invernadero de Essity proceden de su propia producción.

La reducción de las emisiones de las operaciones y a lo largo de toda la cadena de valor es una prioridad, respaldada por un plan de acción y unos objetivos ambiciosos y validados con base científica, en consonancia con la Iniciativa de Science Based Targets (SBTi).

Plan de transición para mitigar el cambio climático

El proceso de descarbonización de Essity se rige por sus objetivos basados en la ciencia (SBT en inglés), que incluyen metas a corto plazo para 2030 y a largo plazo para 2050, así como por el marco SBTi correspondiente. Essity ha iniciado un amplio trabajo en un plan de transición integral basado en las categorías de emisiones pertinentes. El plan abarca la fabricación propia, el abastecimiento de energía, las materias primas, el transporte, los residuos de productos y de producción, e incluye acciones específicas dentro de cada área. Si bien el enfoque principal se centra en las operaciones propias, Essity lleva a cabo acciones colaborativas a lo largo de toda la cadena de valor para impulsar la reducción de emisiones.

En línea con el Acuerdo de París

El objetivo de Essity es convertirse en una empresa con cero emisiones netas, y el plan de acción y las áreas de actuación guían al Grupo hacia la consecución de este objetivo. La ambición va acompañada de objetivos basados en la ciencia para los alcances 1, 2 y 3, que han sido validados por 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 mediante la elaboración de sus propios planes específicos. Estos planes se centran en las áreas con mayor impacto medioambiental. Un grupo directivo central, dependiente del Equipo Directivo, coordina las actividades y realiza un seguimiento continuo de los avances.

El plan de acción climática de Essity sigue el marco de la SBTi, en el que las áreas de actuación se definen según las categorías de emisiones de Alcance 1, 2 y 3. Los alcances 1 y 2 están relacionados directa e indirectamente con la Producción de Essity. El Alcance 3 incluye otras emisiones indirectas en la cadena de valor de Essity. Para los Alcances 1 y 2, tanto el objetivo a corto plazo para 2030 como el objetivo a largo plazo para 2050 tienen el mismo alcance y los mismos límites. El objetivo SBT de Alcance 3 a corto plazo de Essity se aplica a las categorías de emisiones más importantes: materias primas clave adquiridas y envases de marca (3.1), transporte de entrada y salida (3.4), residuos de la propia producción del Grupo (3.5) y residuos de productos tras su uso (3.12). Estas categorías representan la mayor parte de las emisiones totales de Alcance 3 en la cadena de valor.

Las áreas de acción son:

Combinación de energía y consumo (Alcance 1 y 2)

- 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.
- Integrar la eficiencia energética en todas las operaciones a través del programa E-save, un programa a nivel de todo el Grupo que abarca inversiones en soluciones técnicas de eficiencia energética, actividades diarias de mejora y un cambio general de mentalidad respecto al uso de la energía en todas las instalaciones de Essity.
- Continuar la transición hacia fuentes de energía con menor impacto climático y una mayor proporción de Materiales

con bajas emisiones de carbono

Energías renovables

- Modernizar y optimizar la producción de papel tisú
- Reducción de las emisiones procedentes de los residuos de producción (Alcance 3.5)
- Lograr cero residuos de producción destinados al vertedero mediante la transformación de los residuos en valor, aumentando la recuperación de materiales y energía
- Valorización de lodos mediante la ampliación de soluciones probadas de valorización de residuos y colaboraciones externas
- Impulsar innovaciones circulares para transformar los residuos en recursos valiosos

Colaboración con proveedores y socios en la fase inicial (Ámbito 3.1)

- Adquisiciones alineadas con el clima mediante la integración de datos climáticos y análisis de carbono en las prácticas de adquisición
- Impulso de la acción climática de los proveedores mediante el establecimiento de objetivos comunes de descarbonización
- Exploración de materiales con bajas emisiones de carbono y preparación para su adopción a gran escala

Reducción de las emisiones procedentes de los residuos de productos (Ámbito 3.12)

- Promover el compostaje de papel tisú y cambiar las prácticas de eliminación de residuos
- Reciclaje de toallas de papel mediante la ampliación de soluciones como Tork PaperCircle®
- Desarrollar nuevos materiales y conceptos de producto para impulsar soluciones reutilizables y circulares

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 de los riesgos climáticos de Essity se llevó a cabo por primera vez en 2020. En 2022, se llevó a cabo un análisis de escenarios más exhaustivo basado en dos escenarios climáticos, válidos tanto para las operaciones actuales como para la continuidad del negocio. El análisis se realiza con una perspectiva a largo plazo de hasta diez años para identificar acciones estratégicas y prioridades. Las conclusiones del análisis de riesgos climáticos se han verificado continuamente y se han integrado en el trabajo estratégico. El análisis incluye dos escenarios clave:

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

El análisis de riesgos climáticos se utilizó en la elaboración del plan de transición frente al cambio climático, así como en las actividades y hojas de ruta relacionadas con las cinco áreas de actuación clave. Los riesgos clave identificados se han incorporado a la Biblioteca de Riesgos Empresariales de Essity, que incluye los riesgos operativos y estratégicos que se evalúan anualmente como parte del proceso estratégico de Essity.

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: • 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	• 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: En este escenario, el calentamiento global alcanzará los 4 °C para 2100 como consecuencia de la insuficiencia de las medidas para reducir las emisiones y limitar los impactos ambientales negativos. Los riesgos físicos, como los fenómenos meteorológicos extremos, se vuelven más frecuentes, el nivel del mar sube y la desertificación y la deforestación se aceleran. Recursos como las materias primas, la energía, el agua y los alimentos se vuelven cada vez más escasos, lo que provoca una mayor volatilidad de los precios y una mayor incertidumbre.

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 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. • 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.
Escasez permanente de materias primas clave y limitación de acceso al agua	
Se mantienen los patrones lineales de	

consumo	• Niveles de vida más bajos y cambios en los hábitos de consumo. • 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.
Panorama regulador dinámico y desarmonizado a escala mundial	

Oportunidades	Descripción e impactos
Ventaja competitiva	• 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

El objetivo, la aplicación y el seguimiento de la labor de sostenibilidad de Essity tienen por objeto garantizar los compromisos del Grupo con sus partes interesadas, entre las que se incluyen clientes, consumidores, empleados, proveedores, inversores, responsables de la toma de decisiones y representantes de la sociedad. Los compromisos del Grupo se plasman en estrategias, políticas, acciones y objetivos.

Los objetivos establecidos por el Consejo de Administración se supervisan periódicamente y se comunican anualmente. El cumplimiento de los objetivos se garantiza en las distintas áreas de responsabilidad. Para verificar las prioridades y los métodos a lo largo del tiempo, Essity mantiene un diálogo activo y continuo con las partes interesadas internas y externas. Basándose en este diálogo, Essity desarrolla continuamente sus ambiciones, estrategias y políticas para hacer frente a los crecientes retos de sostenibilidad. Dado que la sostenibilidad forma parte integrante de la estrategia y las operaciones de Essity, las cuestiones, los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad están sujetos a auditorías internas.

Políticas relacionadas con la sostenibilidad

Essity ha establecido varias políticas para promover la coherencia en la toma de decisiones y en las prácticas operativas en toda la organización, al tiempo que garantiza el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios. Estas políticas proporcionan una orientación clara a los empleados de Essity y a otras partes interesadas a lo largo de la cadena de valor en cuanto a los comportamientos esperados, los procedimientos y las mejores prácticas. Al reflejar y reforzar los valores y la cultura corporativa del Grupo, las políticas contribuyen a la mitigación de riesgos y a una conducta empresarial responsable. Todas las políticas que se enumeran a continuación, con la excepción de la Política de Remuneración, han sido aprobadas por el Consejo de Administración o por el director ejecutivo y aplicadas por el equipo directivo.

La Política de Remuneración es aprobada por los accionistas en la Junta General Anual. Las políticas se revisan anualmente y están disponibles en [essity.com](https://www.essity.com). La lista que figura a continuación incluye únicamente aquellas políticas que abordan cuestiones de sostenibilidad relevantes identificadas a través de la evaluación de doble materialidad de Essity.

Además de las políticas, Essity ha elaborado documentos de posición que aclaran la opinión del Grupo sobre cuestiones clave en materia de sostenibilidad, que se publican en [essity.com/sustainability](https://www.essity.com/sustainability).

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.U., 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.U. 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.U. 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.U., 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.U. 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 S.L.U. 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.

MISSION Y VISION Cadena de Custodia



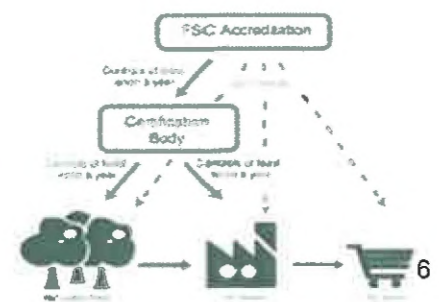
**AMBIENTALMENTE
ADECUADO**
Preservación y conservación del
ecosistema y los recursos naturales
del planeta.



**SOCIALMENTE
BENEFICIOSO**
Preservación de comunidades
tribales y de los derechos de los
pueblos indígenas.



**ECONÓMICAMENTE
VIABLE**
Conseguir un crecimiento sostenible
de los recursos y generar un impacto
positivo en la economía.



EULABEL EU

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.U. 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 esta 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.U. 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.U. 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.U. 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*	2025	2024
Minimización impacto acústico	1.869	1.938
Reducción y mejora de la gestión de los residuos	8.112	8.415
Disminución consumo de agua y carga contaminante vertida	3.256	3.033
Minimización emisiones atmosféricas	7.967	7.644
Reducción consumo energético	8.323	7.742
	29.527	28.772

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

Durante el presente ejercicio 2025, Essity Spain, S.L.U. ha incurrido en unos gastos medioambientales de carácter ordinario por importe de 5.918 miles de euros (5.113 miles de euros en el ejercicio 2024), destinados principalmente a la gestión de recuperación de residuos.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Essity Spain, S.L.U. 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 2025, Essity Spain, S.L.U., adquirió el 100% del total de fibra certificada con la estándar de certificación FSC® Mixed Credit. En este año se han consumido 131.210 toneladas de pasta (en 2024 se consumieron 129.259 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 2025, Essity Spain, S.L.U. emitió 37.887,8 kt CO₂ (factor de emisión de MITECO) provenientes del consumo de gas natural (38,358 kt en 2024), del uso del gasóleo (con factor de emisión de MITECO) fueron de 0,0051 (0,007kt en 2024) y el equivalente a 23,9 kt de CO₂ por la compra de electricidad bajo la metodología location-based (21,1kt de CO₂ en 2024). En 2025 las emisiones provenientes del consumo de gas se han reducido ligeramente respecto a las del 2024. Sin embargo, la diferencia en emisiones por la compra de electricidad ha aumentado ligeramente debido al aumento del factor de emisión.

El ratio de emisiones en relación con el nivel de producción de papel es de 0,288 tCO₂/ton PMs (0,29 CO₂ en 2024), 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 periodo 2021 – 2025, resultando para Essity Spain, S.L.U. una asignación de 33.585 toneladas de CO₂ para el año 2025.

Otras emisiones al aire

El establecimiento de Essity Spain, S.L.U., 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 biogás (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.U., 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 2025, 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.

El consumo energético total de Essity Spain, S.L.U. correspondiente al periodo 2025, fue de 363.987 GWh, lo que supone una disminución respecto al año anterior, con un consumo de 367.171 GWh. La ratio de consumo energético en relación con el nivel de producción de papel, GWh/kton PMs es de 2,50 (2,68 en 2024), un -0,6%. La principal causa son las mejoras energéticas.

El 57% del total de consumo energético proviene de los combustibles fósiles (60% en el ejercicio 2024), con un consumo mayoritario de gas natural, correspondiendo tan solo el 0.00005% al gasoil, con un consumo de 1.934 litros (6.300 en 2024). El 43% restante, proviene del consumo de electricidad (40% en 2024). Aumenta ligeramente el porcentaje de consumo eléctrico.

ESAVE y MSAVE

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

En cuanto a ahorro energético, Essity Spain S.L.U. 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 2025, 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.

Huella de carbono y plan de reducción

Las emisiones de 2025 de Essity Spain S.L.U han sido las siguientes:

Alcance 1 37.893 Tn CO₂ (factores de emisión de MITECO 2024)

Alcance 2 43.894 Tn CO₂ (metodología market-based con factores de emisión de MITECO 2024)

El plan específico de reducción de emisiones en la planta de Essity en Puigpelat se basa en:

- los proyectos energéticos planificados en el periodo 2025-2030 que se revisan anualmente y cuyo efecto en la reducción de emisiones se detalla a continuación.
- así como en la compra de GdO para el 30% del consumo eléctrico anual.

En lo referente a los proyectos energéticos planificados de 2026 hasta 2030, se espera una reducción de las emisiones acumulado hasta el final del ejercicio de 2030 de 981 Tn de CO₂.

Este objetivo se logrará con la implementación de mejoras técnicas en las dos máquinas de papel existentes según el plan definido para el periodo.

Para el cálculo se han utilizado los factores de emisión de MITECO para el año 2024 tanto para la compra de electricidad como para el gas natural (habiendo usado en este último caso el factor de emisión del poder calorífico superior).

En cuanto a la reducción por la compra de GdO, tomando como base el consumo eléctrico en 2025 que fue de 155.103 MWh y teniendo en cuenta el factor de emisiones MITECO 2024 de 0,283 TCo₂e/MWh, se emitieron en este periodo un equivalente a 43.894 TnCO₂. Por lo tanto, se espera una reducción anual debido a la compra del 30% de GdO de 13.168 Tn CO₂ hasta el 2030 incluido.

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 (Consorcio 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 2025, Essity Spain, S.L.U. consumió 848.302 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 2024 (776.346 m³) debido a un aumento en la producción.

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

Es voluntad de Essity Spain, S.L.U., 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 deforestaciones netas.

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

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

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.

¹ Fuente: Memoria sostenibilidad Aspapel 2024

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.

Un objetivo de residuos ambicioso

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

Producción y gestión de residuos

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.U., 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 3,7 % son considerados especiales o peligrosos según la Agencia de Residuos de Catalunya, y el 96,3 % restantes se consideran no especiales o no peligrosos, manteniéndolos en valores bajos (2,75 % de residuos especiales o peligrosos en 2024).

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 94,1% 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 (95,72% en 2024) dependiendo el porcentaje final del tipo de residuo generado y éste a su vez de los proyectos realizados. El 5,9 % 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 15% de residuo sólido a vertedero, valor medio del sector papelero español¹.

¹ Fuente: Memoria sostenibilidad Aspapel 2024

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.U. 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.U. 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.U. 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.U. 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.U. 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 2025 y 2024 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	17	19	36	16	24	40
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	12	12	24	12	14	26
Más de 50 años	5	7	12	4	10	14
Nivel medio	115	136	251	111	205	316
Menor de 30 años	10	10	20	13	13	26
De 30 a 50 años	77	70	147	72	112	184
Más de 50 años	28	56	84	26	80	106
Nivel básico	128	419	547	112	302	414
Menor de 30 años	19	46	65	10	40	50
De 30 a 50 años	68	239	307	66	168	234
Más de 50 años	41	134	175	36	94	130
Total	260	574	834	239	531	770

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.U. 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 2025 y 2024 es el siguiente:

Modalidad de contrato de trabajo	2025	2024
Indefinido	810	741
Indefinido a tiempo parcial	-	-
Temporal	16	24
Temporal a tiempo parcial	8	5
TOTAL	834	770

Se aprecia un aumento en el número total de trabajadores, debido a la contratación de más personas trabajadoras en el área de Personal Care, debido a la instalación de nuevas líneas de producción.

A continuación, se muestra el promedio anual para 2025 y 2024 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

	Promedio anual de contratos 2025						
	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	21,94	153,35	74,78	38,49	299,09	186,07	773,72
Nivel alto	0,00	11,64	5,00	0,00	11,47	7,00	35,11
Nivel medio	6,81	75,79	28,27	6,25	68,29	53,95	239,36
Nivel básico	15,13	65,92	41,51	32,24	219,33	125,12	499,25
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	3,37	1,00	0,08	4,42	1,07	0,74	10,68
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	1,33	1,00	0,00	0,37	0,39	0,74	3,83
Nivel básico	2,04	0,00	0,08	4,05	0,68	0,00	6,85
Temporal tiempo parcial	0,00	0,00	1,71	0,00	0,00	11,91	13,62
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	1,00	1,00
Nivel básico	0,00	0,00	1,71	0,00	0,00	10,91	12,62
Total	25,31	154,35	76,57	42,91	300,16	198,72	798,02

	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

La distribución de los despidos al 31 de diciembre de 2025 y 2024 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	0	1	1	1	0	1
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	0	1	1	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Nivel medio	2	0	2	3	5	8
Menor de 30 años	1	0	1	0	0	0
De 30 a 50 años	0	0	0	3	2	5
Más de 50 años	1	0	1	0	3	3
Nivel básico	3	4	7	1	3	4
Menor de 30 años	0	3	3	0	1	1
De 30 a 50 años	3	1	4	1	1	2
Más de 50 años	0	0	0	0	1	1
Total	5	5	10	5	8	13

Implantación de políticas de desconexión laboral

Essity Spain, S.L.U., 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, considerando el conjunto de conceptos retributivos fijos y variables, de las personas trabajadoras 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						
	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	160.266,87	132.569,55	149.187,94	122.723,41	107.845,15	113.355,62
Nivel medio	77.979,21	69.627,57	74.143,05	65.045,75	64.758,26	64.847,75
Nivel básico	47.915,93	42.235,80	46.692,93	40.392,42	44.112,85	43.161,67
Total	59.723,05	60.991,43	60.105,30	56.934,29	55.286,64	55.756,20

Remuneración media por sexo y rango de edad						
	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 30 años	40.864,00	40.916,43	40.878,12	44.080,92	43.167,77	43.376,49
De 30 a 50 años	55.929,54	60.094,99	57.261,12	56.295,49	53.727,34	54.512,26
Más de 50 años	69.381,35	66.751,63	68.644,15	59.841,59	59.532,56	59.613,66
Total	59.723,05	60.991,43	60.105,30	56.934,29	55.286,64	55.756,20

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

La brecha salarial de la compañía en el ejercicio 2025 se sitúa en el -2,12% (-2,98% en 2024). La fórmula de cálculo es la siguiente: (Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres.

La retribución media a 31 de diciembre de 2025 de los directivos que presentan sus servicios a Essity Spain S.L.U., 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 247.345,47 euros (215.275,90 euros a 31 de diciembre de 2024). La retribución media a 31 de diciembre de 2025 desagregada por sexo de los directivos se corresponde a 207.154,18 euros para mujeres (184.078,75 euros a 31 de diciembre de 2024) y 300.933,86 euros para hombres (256.872,11 euros a 31 de diciembre de 2024).

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.U. 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.

Estado de Información No Financiera 2025



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 ayuden 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 autorregularse 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 concurra 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.U. 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.U. 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.U. y aquellas concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos acreditados (SPA).

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

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

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.U. 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.U. 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.U. 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 con baja de Essity Spain, S.L.U. más ETT habidos durante el ejercicio 2025 ha sido de 7, de los cuales 2 han causado baja en el lugar de trabajo. La distinción de estos accidentes por sexo ha sido de 5 accidentes en hombres (2 en el lugar de trabajo y 3 *in itinere*) y 2 en mujeres *in itinere*. Estos accidentes han sido provocados por golpes y por sobreesfuerzos. En 2024, la distinción de accidentes por sexo fue de 6 accidentes en hombres (4 con baja en el lugar de trabajo y 2 *in itinere*) y 1 en mujeres en el lugar de trabajo.

Adicionalmente no ha habido ningún caso de enfermedad profesional. A diferencia del 2024 en el cual hubo un caso.

Con referencia a los índices de frecuencia, incidencia y gravedad, los números para los ejercicios 2025 y 2024 son los siguientes*:

Descripción	Accidentes con baja					
	2025			2024		
	General	Mujeres	Hombres	General	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia (I.F.)	2,08	0,00	2,57	4,55	5,87	4,23
Índice de incidencia (I.I.)	0,33	0,00	0,40	0,74	0,96	0,69
Índice de gravedad (I.G.)	0,09	0,00	0,11	0,20	0,13	0,21

* En el cálculo de estos índices no se ha tenido en cuenta el personal de las oficinas comerciales. En 2025, ha habido 2 casos de accidentes de trabajo en las oficinas comerciales, en este caso 1 *in itinere*. En 2024, hubo dos casos de accidentes de trabajo en las oficinas comerciales, en este caso uno *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

La reducción de los índices se debe principalmente al esfuerzo que realiza toda la organización en materia de concienciación y prevención de riesgos.

Essity Spain, S.L.U., durante el ejercicio 2025 y tomando como base los operarios de las instalaciones productivas, presenta un total de horas de absentismo de 55.804,64, incluyendo en dicho total todo tipo de ausencias como permisos retribuidos, ausencias injustificadas y bajas médicas, dato que para el ejercicio 2024 fue de 56.765,91 horas de absentismo.

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

Essity Spain, S.L.U. 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.U. 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.U., 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.U., 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.

Estado de Información No Financiera 2025



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.U. 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	13%
Empleados bajo el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón	83%
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 2025 y 2024 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.U., 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.

Estado de Información No Financiera 2025



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 2025 en Essity Spain, S.L.U. se han realizado un total de 18.327 horas de formación (14.467 horas de formación en 2024) distribuidas como sigue:

2024	Mujeres	Hombres	2025	Mujeres	Hombres
Nivel alto	272	715	Nivel alto	369	392
Nivel medio	2.041	5.645	Nivel medio	2.862	5.571
Nivel básico	1.331	4.463	Nivel básico	1.886	7.247
TOTAL	3.644	10.823	TOTAL	5.117	13.210

La diferencia respecto a 2024 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 aprendizaje, e-learning, cursos y materiales técnicos. La variación en el número de horas formativas del colectivo de directores entre los dos últimos ejercicios responde a la necesidad de ajustar la planificación a las prioridades estratégicas y operativas del periodo.

Durante el año anterior se desarrollaron acciones formativas de carácter intensivo orientadas a la implantación de nuevos procesos en algunas áreas, lo que supuso una carga horaria superior. En el ejercicio actual, una vez consolidadas dichas competencias, la formación se ha orientado a acciones más específicas y de menor duración, priorizando la calidad y la aplicabilidad inmediata sobre la cantidad de horas.

Siendo el desglose por categorías profesionales y edad como sigue:

	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nivel alto	273	715	988	369	392	761
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	231	519	750	290	238	528
Más de 50 años	42	196	238	79	154	233
Nivel medio	2.041	5.645	7.686	2.862	5.571	8.433
Menor de 30 años	796	933	1729	399	799	1198
De 30 a 50 años	1.045	3.200	4.245	1.833	2.875	4.708
Más de 50 años	200	1.512	1.712	630	1.897	2.527
Nivel básico	1.330	4.463	5.793	1.886	7.247	9.133
Menor de 30 años	711	1.517	2.228	653	2.704	3.357
De 30 a 50 años	421	2.092	2.513	917	3.274	4.191
Más de 50 años	198	854	1.052	316	1.269	1.585
Total	3.644	10.823	14.467	5.117	13.210	18.327

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.U. 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, consensuado 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.U. 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.U. 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;

Estado de Información No Financiera 2025



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.U., 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.U., 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.U. 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.U. 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.U. 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 2025 ha sido de 10 personas (10 personas en el ejercicio 2024).

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.U. 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 Essity Spain, S.L.U. no recibió ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos. En 2025 Essity Spain ha recibido una denuncia por vulneración de los derechos humanos que ya se encuentran cerrada al no apreciarse vulneración.

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 2025 no ha habido casos de corrupción confirmados, y en 2024 tampoco.

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales

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

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Los pagos relacionados con los acuerdos de patrocinio solo deben hacerse de acuerdo con la Política de Essity Community Relations & Sponsorship y deben ser previamente aprobados por un representante de Essity con la autoridad apropiada. Las donaciones caritativas no deben prometerse ni otorgarse con el propósito de influir en una decisión importante para nuestro negocio. Essity prohíbe las donaciones caritativas a entidades que no sean organizaciones benéficas establecidas con fines benéficos. Las donaciones caritativas deben ser previamente aprobadas por un representante con la debida autoridad. Las donaciones políticas corporativas están prohibidas.

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

Como empresa líder en higiene y salud, garantizar el bienestar de las personas es más importante que nunca. Durante el ejercicio 2025 Essity Spain, S.L.U. ha realizado donaciones por importe de 28 miles de euros (186 miles de euros en 2024) a organizaciones sin ánimo de lucro, entre ellas Cruz Roja.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

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

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

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

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

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

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

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

Essity y la Sociedad

Como compañía global, Essity considera relevante superar los desafíos que se presentan cada día después de interactuar con una amplia variedad de interlocutores entre los que se incluyen empleados, clientes, consumidores, organismos públicos, organizaciones no gubernamentales, asociaciones industriales y otras redes comerciales.

La compañía, global y localmente, gestiona estas interacciones con espíritu de apertura, transparencia y mejora continua.

El Código de Ética ilustra las pautas que Essity Spain, S.L.U. ha decidido definir con respecto a cada interlocutor.

Compromiso con el empleo y el desarrollo local

Essity Spain, S.L.U. cuenta en la actualidad con aproximadamente 850 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.U. 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 diálogo con la sociedad

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

Tal y como se ha indicado en el apartado "La importancia del medioambiente", en la fábrica de Puigpelat se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a minimizar el impacto medioambiental. Entre ellas, Essity Spain, S.L.U. 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.U. 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.U. 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 iniciativas con la comunidad deben realizarse con organizaciones cuya misión y propósito sean acordes a nuestros valores corporativos.

Comunicaciones y diálogo con las comunidades

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

La comunicación institucional en Essity Spain, S.L.U. 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.U. 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.

Essity ha reforzado su compromiso con la sociedad impulsando iniciativas orientadas a generar un impacto positivo tangible en el bienestar de las personas, el desarrollo del talento local y la sostenibilidad del entorno. Ha continuado trabajando para mejorar la calidad de vida a través de soluciones de higiene y salud, al tiempo que fortalece su contribución social en los territorios donde opera.

Con presencia en España desde 1998 y centros productivos en Puigpelat (Tarragona), Allo (Navarra) y Telde (Gran Canaria), Essity desempeña un papel activo como agente económico y social, promoviendo el desarrollo local, la generación de empleo y la creación de oportunidades. Su modelo de actuación se basa en la colaboración con instituciones, entidades sociales y actores del territorio, con el objetivo de construir relaciones de confianza y contribuir al progreso de las comunidades.

En este sentido, y con un especial foco en facilitar el acceso a productos esenciales de higiene y salud a colectivos vulnerables, a través de su colaboración con Cruz Roja Española -desde 2016-, Essity ha continuado desarrollando en 2025 acciones solidarias que combinan la donación de productos con la implicación directa de sus empleados. Entre ellas, destaca la preparación de kits de higiene destinados a personas en situación de vulnerabilidad, así como iniciativas de voluntariado corporativo y campañas de recogida y distribución de productos básicos.

Este compromiso con el entorno se ha materializado de forma destacada con la celebración del 50 aniversario de su planta en Allo (Navarra), un hito que pone en valor su papel como motor industrial, social y económico en la región. Con más de 400 empleados y situada entre las principales industrias de Navarra, esta instalación ha sido clave en la trayectoria de Essity en España.

Para su conmemoración, se organizó un evento institucional que reunió a representantes públicos y autoridades -entre ellos, la presidenta del Gobierno de Navarra, la delegada del Gobierno en Navarra, la alcaldesa de Allo y representantes del ámbito estatal-, así como clientes y partners, ejemplificando y fortaleciendo el vínculo de la compañía con el territorio. Asimismo, se impulsó una exposición abierta a la ciudadanía que recorrió la historia, la innovación y la evolución de la planta a lo largo de estas cinco décadas, rindiendo homenaje al legado de las personas que han formado parte de este proyecto.

Paralelamente, el arraigo local de Essity también se ha reflejado en su apuesta por el desarrollo industrial sostenible, con la puesta en marcha de una nueva línea de productos de higiene femenina en su planta de Puigpelat (Tarragona). Con una inversión de 33 millones de euros, la creación de cerca de 30 nuevos puestos de trabajo y una reducción estimada del 4% en las emisiones de carbono.

Precisamente, este posicionamiento como referente industrial consolida la apuesta de Essity por la innovación, el talento local y la sostenibilidad, un compromiso que ha sido reconocido con el 'Premio a la Implantación, Ampliación e Inversión Industrial' otorgado por la Cámara de Comercio de Valls.

Este crecimiento industrial va de la mano de la apuesta de la compañía por impulsar la atracción y retención de talento, entendiendo que el desarrollo sostenible se construye a través de las personas. En este sentido, Essity ha reforzado su colaboración con universidades y centros educativos en Tarragona y Navarra. A través de programas como la Formación Profesional Dual y el Young Talent Program, la compañía impulsa iniciativas que acercan el entorno industrial a los jóvenes y facilitan su inserción en el mercado laboral.

Durante 2025, la compañía ha abierto sus puertas a cientos de estudiantes, ofreciéndoles una visión real del entorno industrial y oportunidades para desarrollar su potencial. Ha participado activamente, además, en foros de empleo y jornadas técnicas en centros académicos como la Universitat Rovira i Virgili, la Universidad Pública de Navarra, la Universitat de Barcelona o EAE Business School. Este compromiso con el desarrollo del talento se complementa con el impulso a la diversidad y la inclusión, a través del patrocinio de iniciativas como 'Inspira STEAM', orientada a fomentar vocaciones científico-tecnológicas sin sesgos de género, y su participación en la Feria de Discapacidad y Empleo de Barcelona.

Adicionalmente, Essity continúa promoviendo el crecimiento profesional interno y fortaleciendo su posicionamiento como empleador de referencia. En 2025, la compañía ha mantenido su compromiso por visibilizar el talento de sus equipos, impulsando nuevas responsabilidades dentro de la organización y poniendo en valor las trayectorias profesionales de sus empleados.

Este enfoque integral en el bienestar de las personas es inseparable de su compromiso con la sostenibilidad, otro de los pilares fundamentales de la contribución de Essity a la sociedad. En 2025, la compañía ha sido reconocida nuevamente en índices internacionales como la lista Global 100 y Europe 50 de Corporate Knights, así como con la medalla de platino de EcoVadis, que la sitúa entre el 1% de las empresas con mejor desempeño en sostenibilidad a nivel mundial.

Dichos reconocimientos responden a avances concretos en la eficiencia de sus procesos productivos. La planta de Puigpelat reutiliza el 40% del agua procesada y ha reducido su consumo por tonelada en un 25%, mientras que Allo ha alcanzado una reducción del 30% en el consumo de agua. Además, la compañía impulsa iniciativas como 'Ciclogreen' para fomentar la movilidad sostenible entre sus empleados y trabaja junto a proveedores y socios para promover prácticas responsables que contribuyan a la protección de la biodiversidad.

En el ámbito de la salud, Essity refuerza su papel como actor clave en la generación de conocimiento y diálogo, colaborando con profesionales sanitarios y entidades especializadas para mejorar la calidad asistencial y el bienestar de los pacientes. A través de su unidad de negocio Health & Medical, mantiene una estrecha relación con más de 26.000 profesionales sanitarios en España, contribuyendo al desarrollo de soluciones innovadoras adaptadas a sus necesidades.

La compañía ha impulsado iniciativas para avanzar en el abordaje de la incontinencia, promoviendo estudios y proyectos específicos, así como espacios de reflexión sobre la higiene inclusiva. Entre ellos, destaca la mesa redonda 'Higiene inclusiva: eliminando barreras invisibles', organizada junto a su marca Tork, o el apoyo a la publicación del 'Plan de Actuación Consensuado sobre cuidados enfermeros para la continencia y el manejo de la incontinencia urinaria', impulsado por la Asociación Española de Urología.

Asimismo, ha continuado fortaleciendo su vínculo con la comunidad enfermera a través de proyectos como 'Guardianes del Bienestar', ampliando su alcance y red de colaboración en el cierre de su segunda edición.

A través de todas estas iniciativas, en 2025, Essity ha consolidado su compromiso con la sociedad, integrando la sostenibilidad, la innovación y la responsabilidad en el centro de su actividad, y contribuyendo activamente a mejorar la calidad de vida de las personas y el desarrollo de las comunidades en las que está presente.

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.

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.U. 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 sostenibles. En el caso de los proveedores estratégicos, deben registrarse en la base de datos Sedex, tras lo cual son sometidos a una autoevaluación 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 2025, cerca de 70 proveedores (alrededor de 70 en 2024) estratégicos estaban registrados en dicha base de datos. Finalmente, Essity Spain, S.L.U. 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 2025, el 100% (100% en 2024) 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 2025, Essity Spain, S.L.U. ha evaluado un total de 104 proveedores considerados estratégicos según nuestro sistema Vendor Rating SQM, mientras que en el 2024 el total de proveedores evaluados fue de 86. El Score de las evaluaciones es de 92,71 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.U. durante el ejercicio 2025 muestra una evolución influenciada por distintos factores del negocio, entre los que destacan el lanzamiento de nuevos productos y el incremento del reporte de incidencias de calidad por parte de los clientes. Ambos factores han hecho que se haya visto incrementado el número de reclamaciones en todas las categorías. Cuando tenemos nuevos lanzamientos, consumidores de productos anteriores suelen notar las diferencias y hasta que están habituados al nuevo producto suelen expedir más quejas. Por otro lado, el hecho de recibir más reportes de quejas por parte de los clientes (han hecho una campaña de concienciación en las tiendas para que

emitan más reportes de defectos) ha hecho aumentar el número de incidencias recibidas. A pesar de que el compromiso con la mejora continua y la reducción de la variabilidad de los procesos productivos se mantiene como una prioridad, estos factores han tenido un impacto puntual en el volumen de reclamaciones recibidas, especialmente en determinadas categorías.

En lo que concierne a la división de Tisú (Consumo), la tasa de reclamaciones ha aumentado en comparación con el año anterior (1,34 frente a 1,10 QPT: quejas por cada 1.000 toneladas vendidas). De igual manera, en la división de Cuidado Personal, la incidencia de reclamaciones es superior a la registrada en el ejercicio previo (0,184 frente a 0,124 QPM: quejas por millón de unidades vendidas).

La calidad continúa siendo una premisa fundamental en Essity. Entendemos cada reclamación como una oportunidad de mejora, y por ello se han impulsado acciones orientadas tanto a la mejora de las especificaciones como a la implantación de sistemas que permiten un control cada vez más robusto de los procesos productivos. Durante el último año se han realizado lanzamientos de nuevos productos en las categorías de Cuidado Personal, lo que habitualmente conlleva un incremento inicial de reclamaciones.

Adicionalmente, el mayor foco de los clientes en la mejora continua de la calidad se ha traducido en 2025 en un aumento de las reclamaciones registradas, como resultado de campañas internas en las tiendas orientadas a fomentar la identificación y reporte de productos defectuosos. En este contexto, el número total de reclamaciones en las categorías de Cuidado Personal ha aumentado en 124 respecto al año anterior. Considerando los nuevos lanzamientos y la mayor exigencia en el reporte, la evolución se valora de forma positiva.

En las operaciones de Tissue, durante 2025 se recibieron un total de 266 reclamaciones (+55 frente al ejercicio anterior), de las cuales el 51,5 % corresponden a Essity Spain, S.L.U.

El nivel de exigencia que nos marcamos para satisfacer las expectativas de nuestros clientes es elevado. Por este motivo, todas las reclamaciones recibidas son analizadas en detalle por los departamentos correspondientes. Adicionalmente, durante 2025 se ha creado un grupo de trabajo específico junto con el cliente, en el que se abordan mejoras de calidad en nuestros procesos y se trabaja para lograr una mayor satisfacción del consumidor final.

Información Fiscal

Contribución fiscal

Essity Spain, S.L.U. 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.U. 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.U.

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

La contribución en el ejercicio 2025 por Impuesto sobre Sociedades del Grupo Fiscal Essity en España, que incluye a Essity Spain S.L.U., ascendió a 23.294 miles de euros (14.166 miles de euros en el ejercicio 2024). Este importe se corresponde al efectivamente pagado en el ejercicio no incluyendo cantidades devengadas.

Subvenciones recibidas

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

- Ayuda complementaria a las subvenciones concedidas por la convocatoria de ayudas regulada por la orden del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, de 27 de julio de 2017, relativas al programa de compensación de costes indirectos del régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero por importe de 3.625 miles de euros otorgada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (1.841 miles de euros 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 2.350 miles de euros (2.568 miles de euros en el ejercicio 2024).
- 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 47 miles de euros en el ejercicio 2025. No se han recibido ayudas por este concepto en el ejercicio 2024.

Beneficios

El resultado antes de impuestos ha sido de unos beneficios 95.570.551,50 euros (52.062.890,15 euros de beneficio en el ejercicio 2024).

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 reporting/GRI	Página
Información General		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7	10-11
Organización y estructura	GRI 103-2	12-13
Presencia en el mercado	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	11
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	13-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	15-24
Marco de reporting utilizado	Estándares GRI y marco de reporting interno	4
Análisis de materialidad	GRI 102-44, GRI 102-46 GRI 102-47	6-9
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	25-26
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	21-24
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	26
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	26-27
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	28
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	28
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	29
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	35
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	33-34
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	26-27
Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	30
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	31-32
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	32
Medidas para adaptarse al cambio climático	GRI 103-2	33
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	32
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	35
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	25
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15-21
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	37
Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	38-39
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	39
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	GRI 405-2	42
Brecha salarial	GRI 103-2	42
Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 103-2	42
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	40
Porcentaje de empleados con discapacidad	GRI 405-1	52
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2	42
Horas de absentismo	GRI 103-2	45
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2	43
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018)	43-47
Indicadores de siniestralidad	GRI 403-9 (2018)	45
Enfermedades profesionales	GRI 403-10 (2018)	45
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	GRI 103-2	46

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	47-48
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)	47-48
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2, GRI 404-2	48-49
Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	49
Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	GRI 103-2	52
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	50-51
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	50-51
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	52
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2, GRI 102-16	50-51
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	53
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15-20
Información específica		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	GRI 103-2, GRI 102-16	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	53-54
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	GRI 103-2	54
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	53
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 103-2, GRI 102-16	53-54
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 103-2, GRI 414-1	53-54
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2, GRI 414-1	53-54
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	54-55

Estado de Información No Financiera 2025



Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15-20
Información específica		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 205-2	54-55
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	55
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	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	56
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15-20
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	57-60
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 103-2	57-60
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 103-2	57-60
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2	59-60
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	60
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1	60
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-2, GRI 308-1	60
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	60-61
Sistemas de reclamación	GRI 103-2	60-61
Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2	60-61
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 103-2, GRI 201-1	61
Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables	61
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	62

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) DEL EJERCICIO 2025

El presente estado de información no financiera de Essity Spain S.L.U correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 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 67 folios, incluyendo el presente y ha sido formulado el 31 de marzo de 2026.

Los miembros del Consejo de Administración:

Valere Roger Weiss
Presidente

Montserrat Malet Pastor
Vocal y Secretaria

Joan Marc Rodríguez Escoté
Vocal

Puigpelat, 31 de marzo de 2026

