



Rompemos barreras por el **bienestar**

Essity Spain, S.L.

Bajo la marca JOBST, ofrecemos soluciones de terapia de compresión que permiten a las personas con problemas venosos o linfáticos vivir la vida que quieren.



# Informe de Sostenibilidad 2021

La higiene y la salud son más importantes que nunca. Essity rompe barreras para mejorar el bienestar en el mundo a través de su experiencia y de soluciones en higiene y salud.



## Contenido

### Nota metodológica

#### Introducción

Esto es Essity  
2021 en cifras  
Organización de Essity Iberia  
Áreas de negocio  
2021 de un vistazo

#### Estrategia

Análisis de materialidad  
Propósito y visión  
Liderazgo en materia de sostenibilidad  
Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

#### Riesgos y gestión de riesgos

#### Gobernanza de la sostenibilidad

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

### La importancia del medioambiente

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  
Energía y emisiones al aire  
Régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero  
Otras emisiones al aire  
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático  
Consumo energético  
ESAVE y MSAVE  
Economía circular y prevención y gestión de residuos  
Creación de nuevos recursos  
Trabajando por la circularidad  
Un objetivo de residuos ambicioso  
Producción y gestión de residuos  
Uso sostenible del agua  
Contaminación acústica y lumínica  
Protección de la biodiversidad

### Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Política de reclutamiento y empleo  
Implantación de políticas de desconexión laboral  
Remuneraciones  
Organización del trabajo  
Salud y seguridad de los empleados  
Diálogo social y relaciones sindicales  
Formación  
Diversidad e inclusión

### Respeto a los Derechos Humanos

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

#### Essity y la Sociedad

Compromiso Con El Empleo y El Desarrollo Local  
Compromiso y Diálogo Con La Sociedad  
Comunicaciones y diálogo con las comunidades  
Iniciativas para mejorar la calidad de vida de las personas  
Subcontratación y proveedores  
Consumidores  
Revisión de prensa

### Información Fiscal

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

# Nota metodológica

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

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2021 de Essity Spain, S.L., se ha realizado de conformidad con los requisitos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

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

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Essity Spain, S.L. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en el año 2021 por el Grupo Essity.

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

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

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



# Introducción

## Esto es Essity

Essity es una empresa líder en higiene y salud de ámbito internacional que está rompiendo barreras para el bienestar.

La compañía cotiza en la bolsa Nasdaq de Estocolmo. Comercializa sus productos en más de 150 países bajo las marcas líderes mundiales TENA y Tork, y otras marcas de reconocido prestigio como JOBST, Leukoplast, Libero, Libresse, Lotus, Nosotras, Saba, Tempo, Vinda y Zewa.

Essity está presente en un mercado en expansión en el que tendencias favorables como una mayor esperanza de vida, el aumento del nivel de vida o tener mayor conciencia sobre la importancia de la higiene y la salud, apoyan el su crecimiento futuro. Además, Essity está ganando presencia en mercados emergentes.

El éxito de las innovaciones, la transformación digital, el fuerte crecimiento del comercio electrónico, el liderazgo en materia de sostenibilidad y la mejora de la eficiencia contribuyen a aumentar el valor para el cliente, para el consumidor y contribuyen a un crecimiento rentable.

Essity continúa su transformación mediante el crecimiento, tanto de forma orgánica como a través de adquisiciones, dentro de las categorías y áreas de productos con mayor rentabilidad.

Su liderazgo en materia de sostenibilidad y su apuesta por la diversidad, la equidad y la inclusión favorecen que Essity obtenga ventajas competitivas y aumente el valor para los clientes, los consumidores, los empleados, la sociedad y los accionistas.



# Essity Global

## 2021 en cifras

Ventas en

# 150

países

Empleados

# 46000

Capitalización bursátil

# 186000

millones SEK

Ventas netas

# 121,867

millones SEK

## Essity en Iberia

### Cifras clave Essity Spain S.L

Fundada

# 1976

Trabajadores

# 682

Ventas Netas 2021

# 524

millones de euros



Essity está presente en España desde 1976 y cuenta en la actualidad con aproximadamente 1.200 empleados distribuidos en diversas plantas y oficinas. Essity en Iberia (España y Portugal) fabrica y distribuye productos de papel tisú, tales como papel higiénico, rollos de cocina, servilletas y pañuelos de papel, para consumidores particulares (bajo su marca Colhogar y bajo marcas de los principales supermercados de España) y para clientes industriales e institucionales fuera del hogar bajo la marca Tork. Además, el Grupo en Iberia refuerza su posicionamiento en el área de salud con marcas como Leukoplast, JOBST, Cutimed y Actimove especializadas en la curación de heridas, tratamiento

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

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

## Organización de Essity Iberia

**Country Manager Iberia**

**José Ramón Iracheta**

**Operations Manager**

**Miriam Guasch**

**Director Comercial Consumer Goods**

**Albert Segura**

**Directora Comercial Health and Medical Solutions**

**Elena Galbis**

**WSS Manager Iberia**

**David Cartanyà**

**Director Comercial Professional Hygiene**

**Aitor Perfecto**

**Finance Manager**

**Montserrat Malet**

**Director RRHH**

**Serafín Borreguero**

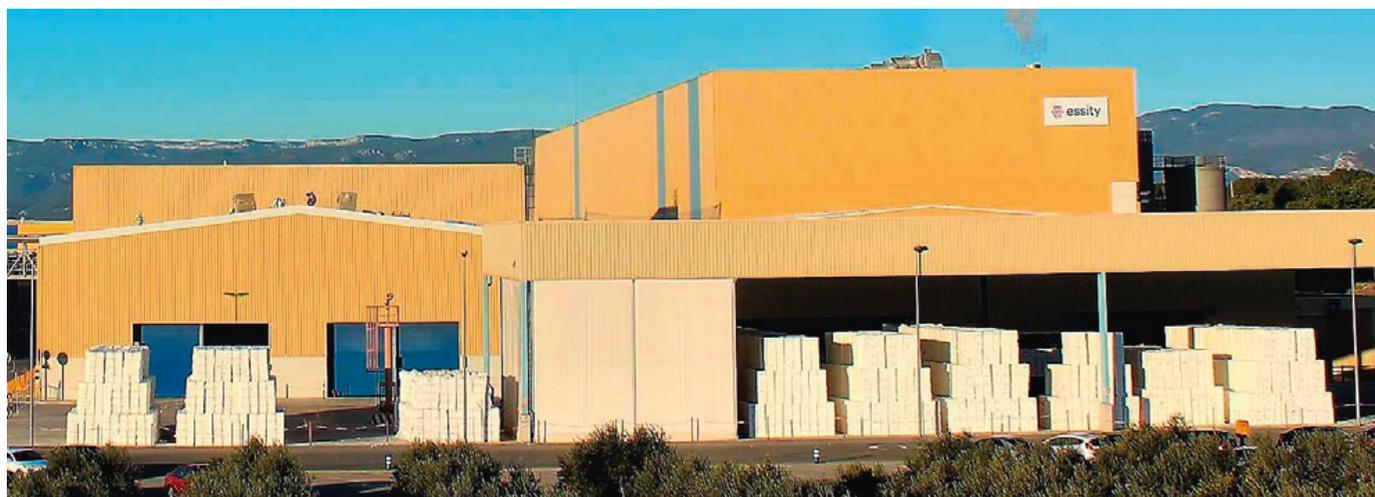
**Communications Manager**

**Patricia Anguera**

## Essity Spain, S.L.

### Valls

En Puigpelat (Tarragona) Essity cuenta con una fábrica integrada de producción de papel y converting, así como productos de cuidado personal (pañales para bebé). Essity Spain, S.L., cuenta también con oficinas comerciales en Madrid y Sant Joan Despí (Barcelona).



# Áreas de negocio



## Cuidado Personal

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



## Papel para el gran consumo

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



## Higiene profesional

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

# 2021 de un vistazo

## Principales acontecimientos

### Seis adquisiciones

Durante el año, se han realizado seis adquisiciones, que incluyen la compañía australiana de productos de higiene Asaleo Care y un aumento del 45,8% al 95,8% de la participación en la empresa latinoamericana de productos de higiene Familia. En el campo de las soluciones médicas, Essity fortaleció su presencia en el cuidado avanzado de heridas y ortopedia en EE. UU. gracias a la adquisición de Hydrofera y AquaCast Liner y de las marcas de cinta deportiva Coach, Elastikon y Zonas. Además, se consiguió completar la adquisición de las acciones que faltaban en ABIGO Medical AB relacionadas con el cuidado avanzado de heridas.

### La sostenibilidad, una ventaja competitiva

La sostenibilidad constituye una prioridad estratégica para el crecimiento rentable a largo plazo. Nuestras iniciativas contribuyen a mejorar el medioambiente al mismo tiempo que aumentamos la competitividad de Essity.

Durante el año, hemos aumentado nuestras ambiciones; por ejemplo, nos hemos comprometido a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. Se han identificado las áreas más importantes y se ha elaborado un plan para el cumplimiento de los Objetivos basados en la ciencia para 2030 y las cero emisiones netas para 2050. Se van a llevar a cabo acciones en toda la cadena de valor, desde las materias primas, la producción y la distribución hasta los productos usados. En numerosas instalaciones de producción de Essity los combustibles fósiles se están sustituyendo, por ejemplo, por hidrógeno procedente de fuentes renovables, biogás y vapor geotérmico, que tienen un menor impacto ambiental. Entre 2016 y 2021, redujimos las emisiones de carbono en un 15%, según el alcance 1 y 2 de los Objetivos basados en la ciencia.

Seguiremos liderando en materia de sostenibilidad y durante el año. Essity fue incluida en la Lista A de la organización medioambiental mundial sin ánimo de lucro CDP por su labor en la lucha contra la deforestación y también fue reconocida por su liderazgo en relación con el cambio climático. Una de las formas en las que Essity trabaja para combatir la



deforestación es a través del Consumer Goods Forum y su Coalición de Acción Forestal Positiva, en la que, junto con otras empresas y organizaciones, trabajamos para hacer frente a la deforestación y fomentar la biodiversidad.

### Diversidad, equidad e inclusión

Como parte de nuestra cultura corporativa, valoramos y trabajamos para aumentar la diversidad, la equidad y la inclusión, ya que esto profundiza y amplía nuestros conocimientos y experiencias, lo que beneficia a los clientes y consumidores. Durante el año, se presentó un nuevo objetivo del Grupo para aumentar la diversidad.

Hemos continuado siguiendo las prioridades del día a día que establecimos a principios de la pandemia de la COVID-19: cuidar de los nuestros, contribuir a la sociedad y asegurar el éxito empresarial.

Essity es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, una vez más, fue uno de los socios convocados al Diálogo Global anual de la Fundación de las Naciones Unidas, sobre cómo podemos colaborar con nuestros clientes para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En la clasificación anual del diario económico británico Financial Times sobre la labor de diversidad en el sector empresarial en 15 países europeos, Essity fue designada como «Líder en diversidad» y obtuvo el puesto 25 de 15.000 empresas. Durante el año, Essity

presentó nuevas ambiciones en materia de diversidad, equidad e inclusión, además de un nuevo objetivo del Grupo.

### Más productos reutilizables

Essity ha ampliado su gama de productos reutilizables, por ejemplo, en los productos para la incontinencia e higiene femenina a través del lanzamiento de TENA Silhouette, una marca de ropa interior absorbente lavable.

### Soluciones digitales

Durante el año, se han lanzado numerosas soluciones digitales. Estas incluyen la aplicación TENA Family Care, que facilita el cuidado de los familiares en el hogar, y Cutimed Wound Navigator, una solución digital para el tratamiento de heridas. Cada vez son más los clientes que creen en las ventajas de Tork Visión Limpieza, que permite al personal de limpieza utilizar datos en tiempo real para garantizar una buena higiene en los entornos profesionales.

### Aumento de precios y ahorro de costes

Essity se vio obligada a aumentar sus precios en todas las áreas de negocio como consecuencia del encarecimiento de las materias primas, la energía y los costes de distribución.

## Nuevas áreas de negocio a partir del 1 de enero de 2022

Essity ha decidido crear nuevas áreas de negocio a partir del 1 de enero de 2022. Las nuevas áreas de negocio son Salud y medicina, Bienes de consumo e Higiene profesional.

### Mirar hacia adelante

A partir de 2022, las áreas de negocio de Essity son Salud y medicina, Bienes de consumo e Higiene profesional. Con base en las necesidades de nuestros clientes y consumidores,

ampliaremos nuestra oferta y aumentaremos el contenido de los servicios en cada área de negocio.

En 2022, nuestra subida de precios tendrá un mayor efecto y, a medida que la pandemia de la COVID-19 se vuelva endémica, esperamos que las restricciones se relajen y se produzca un aumento de nuestras ventas.

Con la colaboración de nuestros 46.000 compañeros, seguiremos desarrollando Essity para mejorar la calidad de vida, alcanzar los objetivos de crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad de nuestro Grupo y aumentar el valor para los accionistas.

»Nuestras iniciativas en materia de sostenibilidad contribuyen a mejorar el medioambiente al mismo tiempo que aumentamos la competitividad de Essity. Todo lo que sea mejor para los clientes, consumidores y el planeta es también lo mejor para Essity y nuestros accionistas.«



# Estrategia

## Análisis de materialidad

Parte de la estrategia de trabajo de Essity se basa en un análisis de materialidad en el que Essity y las partes interesadas de la empresa valoran los temas y otras áreas que se perciben como importantes para la empresa.

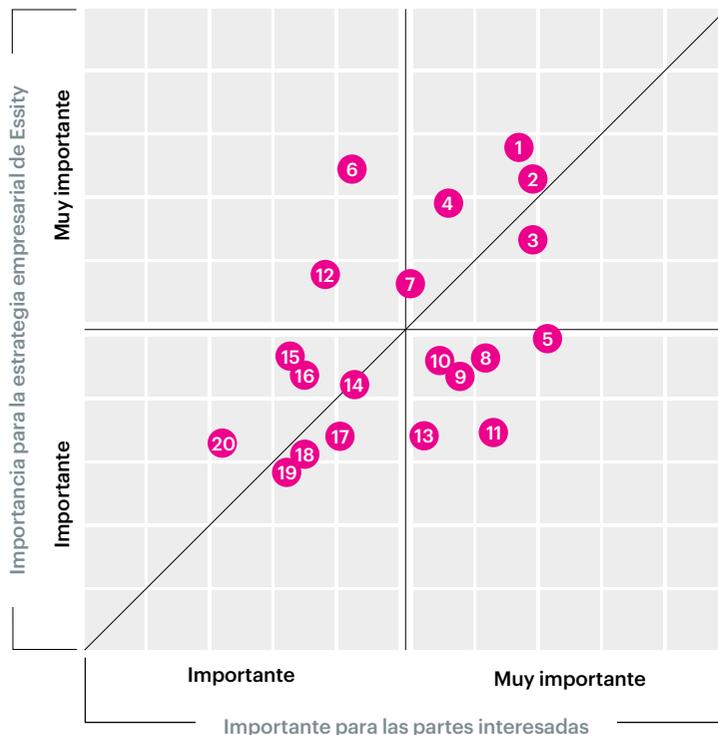
Essity lleva a cabo un doble análisis de materialidad, en el que se utiliza un proceso de estrategia coordinado de forma centralizada para analizar cómo influye la empresa en su entorno exterior y el posible impacto del entorno exterior sobre el negocio. El primer paso consiste en el análisis de riesgos, que clasifica el impacto de los riesgos empresariales en la capacidad del Grupo para alcanzar los objetivos establecidos. En este paso, se evalúan la probabilidad y las consecuencias del impacto de los riesgos. En la segunda fase, la empresa distribuye cada dos años una encuesta basada en la web a los grupos de interés: clientes, consumidores, proveedores, empleados, inversores, analistas, organizaciones sin ánimo de lucro y responsables de la toma de decisiones.

En esa encuesta se les pide a los grupos de interés que jerarquicen los temas más importantes. La encuesta más reciente se realizó en 2021 y obtuvo aproximadamente 600 respuestas. Además del análisis de materialidad, Essity mantiene un diálogo activo en las reuniones del Consejo de Administración, en las reuniones con los accionistas y en los contactos diarios con clientes y consumidores, empleados, proveedores y responsables de la toma de decisiones, entre otros. El análisis de materialidad y estos diálogos forman parte de la documentación justificativa de la estrategia de trabajo de Essity.

El siguiente diálogo muestra los resultados del análisis de materialidad de 2021. En él se resumen y clasifican todos los temas que se consideran importantes para la empresa desde el punto de vista estratégico. Se observa un aumento del interés por temas como la digitalización, la salud y el bienestar, así como el suministro responsable y la seguridad de los productos. Estos temas se situaron en los primeros puestos de la clasificación, junto con la innovación, la acción climática y la ética empresarial, que las partes interesadas también consideraron más importante en años anteriores.

En [www.essity.com/sustainability](http://www.essity.com/sustainability) se puede encontrar una lista más completa de todos los temas de la encuesta, así como información de la misma. También se presenta el proceso y los cambios que la empresa realiza continuamente en la selección, agrupación y descripción de los temas evaluados por las partes interesadas.

### Análisis de materialidad de Essity



### Clasificación de los temas según las partes interesadas

- 1 Innovación
- 2 Cambio climático
- 3 Ética empresarial
- 4 Salud, bienestar e igualdad
- 5 Transparencia
- 6 Marca empleadora
- 7 Residuos / circularidad y plásticos
- 8 Derechos Humanos
- 9 Abastecimiento responsable y productos seguro
- 10 Gobernanza corporativa
- 11 Relaciones con clientes
- 12 Digitalización
- 13 Cadena de suministro eficiente
- 14 Gestión de riesgos
- 15 Marcas
- 16 Posiciones en el mercado
- 17 Bosques y biodiversidad
- 18 Legislación y regulación
- 19 Agua
- 20 Ciberseguridad y seguridad de la información

# Propósito y visión



## Nuestro propósito

# Rompemos barreras por el bienestar

La higiene y la salud son más importantes que nunca y el objetivo de Essity es acabar con las barreras del bienestar y contribuir a una sociedad saludable, sostenible y circular. Essity es ser una fuerza positiva para el cambio y romper y superar las barreras que se interponen en el camino de la mejora del bienestar en todo el mundo.

## Nuestra visión

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

A través de la visión: Essity, dedicado a la mejora del bienestar mediante soluciones destacadas de higiene y salud, se esfuerza para conseguir crear valor a largo plazo para los clientes, los consumidores, la sociedad, los empleados y las partes interesadas.

## Nuestra misión

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

## Estrategia y objetivos

- Generar valor mediante un **crecimiento rentable**
- Ayudar a que cada día más gente pueda tener una **vida más plena**
- Contribuir a una **sociedad sostenible y circular**
- Ayudar a nuestros empleados a **desarrollar todo su potencial** como parte de un equipo ganador

# Liderazgo en materia de sostenibilidad

Para Essity, la sostenibilidad constituye una prioridad estratégica para el crecimiento rentable a largo plazo. Nuestras iniciativas contribuyen a mejorar el medioambiente al mismo tiempo que aumentamos la competitividad de la empresa. La demanda de soluciones sostenibles y la disposición para pagar más por ellas está aumentando entre los clientes y consumidores.

## Aumento de ambiciones

Desde hace muchos años, Essity tiene objetivos ambiciosos relacionados con la labor de la empresa en materia de sostenibilidad. Por ejemplo, nuestro compromiso con los Science Based Targets se aprobaron en 2018. En 2021, se actualizaron los objetivos, entre los que se incluía el compromiso de lograr cero emisiones de gases de efecto invernadero para 2050.

También aumentamos nuestras ambiciones sobre los Science Based Targets existentes.

Otros objetivos incluyen innovaciones sostenibles, seguridad laboral y suministro responsable. Essity valora y trabaja para aumentar la diversidad, equidad e inclusión, lo que contribuye a nuestro éxito. Durante el año, presentamos nuevas ambiciones en esta área.

## Estrategia para el cumplimiento de los objetivos

Essity cuenta con una estrategia y un plan claros para conseguir esos objetivos. Se han identificado las áreas más importantes para el cumplimiento de los Science Based Targets para 2030 y las cero emisiones netas para 2050. Se van a llevar a cabo acciones en toda la cadena de valor, desde las materias primas, la producción y la distribución hasta los productos usados. Con respecto a las materias primas, por ejemplo, Essity trabaja en la búsqueda de alternativas a la pulpa de fibra de madera virgen y en la reducción del uso de materias primas derivadas del petróleo. En nuestra instalación de Mannheim, Alemania, se ha comenzado a utilizar paja de trigo para la producción de pulpa, lo que reduce las emisiones de carbono en comparación con el papel de la pulpa de fibra de madera virgen. También estamos trabajando con soluciones que permitan que productos usados se conviertan en productos nuevos. Un ejemplo es Tork PaperCircle, en el que las toallas de mano de papel usadas se transforman en papel nuevo. En varias instalaciones de producción de Essity de todo el mundo, el combustible fósil se está reemplazando por alternativas con menor huella ambiental, como hidrógeno procedente de energía renovable, biogás y vapor geotérmico. Nuestro continuo trabajo para aumentar la eficiencia de los recursos mediante programas de ahorro de energía y racionalización de los materiales también contribuye a conseguir los objetivos.

La agenda de sostenibilidad de Essity está determinada por factores como la demanda de los clientes y los consumidores, los objetivos de nuestro propio Grupo, las políticas, las expectativas de las partes interesadas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



# Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

**Essity, compañía líder mundial en higiene y salud, tiene un importante papel en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Estamos trabajando para superar los retos globales a través de asociaciones y la cooperación. Respalamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y seguimos siendo un socio de la Fundación de las Naciones Unidas.**

Los objetivos globales también muestran las áreas donde se necesitan nuevas soluciones, lo que crea oportunidades de negocio favorables para Essity. Nos centramos en los objetivos 3, 5, 6, 12, 13 y 15, a los que podemos contribuir mediante nuestras operaciones, nuestros conocimientos y nuestra experiencia.



## Objetivo 3: Salud y bienestar

Essity contribuye con su intenso trabajo a lograr unos mejores estándares globales de higiene y salud. Al proporcionar acceso a soluciones y conocimientos destacados, contribuimos al aumento de la calidad de vida y del bienestar. Essity lleva muchos años trabajando para promover y concienciar sobre la importancia de la higiene de manos para evitar la propagación de enfermedades. La creación del informe sobre higiene pública, “La higiene en la nueva normalidad” con el objetivo de poner de relieve el impacto de la COVID-19 en la percepción y hábitos de higiene de los españoles o Los Manosucias, iniciativa para fomentar el correcto lavado de manos entre niños y niñas, son solo un ejemplo.



## Objetivo 5: Igualdad de género

Al llevar adelante iniciativas educativas y colaboraciones para romper los tabúes en torno a temas como la menstruación, la incontinencia y el linfedema, Essity trabaja para alcanzar una mayor igualdad entre los géneros.



## Objetivo 6: Agua limpia y saneamiento

Essity trabaja para conseguir un uso eficiente de agua y mejorar el tratamiento del agua y la calidad de las aguas que salen de nuestras plantas. La iniciativa «La higiene es nuestro derecho» se lleva a cabo junto con la OMS y UNICEF como parte del trabajo de Essity para contribuir a un buen saneamiento a nivel global. Trabajamos para que niñas y mujeres tengan acceso a productos de higiene femenina, agua limpia y aseos. Además, en nuestra planta de Puigpelat reutilizamos el 40% .



## Objetivo 12: Consumo y producción responsables

Junto con nuestros socios comerciales, trabajamos para conseguir una sociedad sostenible y circular. Hemos añadido productos reutilizables a nuestra gama y estamos aumentando la proporción de material renovable en nuestros envases. De hecho, El 77% de los envases de Essity Spain ya están fabricados con material renovable o reciclado.



## Objetivo 13: Acción por el clima

En 2021, Essity amplió sus ambiciones relacionadas con el cambio climático a llegar a las cero emisiones netas para 2050. Abordamos el reto mediante inversiones en innovación y cooperación para conseguir materias primas que tengan menos impacto en el medioambiente y lograr una producción con menos emisiones. La gama Colhogar Pure Natural se elaborado a partir de fibras sin blanquear.



## Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres

Exigimos a nuestros proveedores de fibra virgen que sigan y cumplan los principios de biodiversidad y conservación forestal. Essity prioriza el uso de FSC como sistema de certificación y anima a todos los proveedores a obtener dicha certificación. De hecho, el 98% de fibra madera adquirida por Essity Spain está certificada con el estándar FSC Mixed Credit y el % restante con el estándar FSC® - PEFC™ sobre madera controlada.

# Riesgos y gestión de riesgos

**Essity está expuesta a varios riesgos financieros empresariales, operativos y estratégicos, que podrían tener un impacto negativo sobre las operaciones del Grupo. En consonancia, es de vital importancia que la compañía disponga de un proceso eficaz y sistemático para identificar, gestionar y mitigar los efectos de estos riesgos.**

## Procesos para la gestión de riesgos

La responsabilidad de la gestión de los riesgos empresariales sigue el esquema de delegación de la empresa, del Consejo de Administración al presidente y del presidente a cada uno de los presidentes de las unidades de negocio. El esquema de delegación incluye la gestión de los riesgos empresariales principalmente por parte de las unidades de negocio de Essity con una coordinación y seguimiento claramente centralizados. La gestión de la responsabilidad de ciertos riesgos específicos, como riesgos financieros, riesgos operativos asegurables, seguridad de la información, y de la ética y los derechos humanos, se realiza de manera centralizada.

La gestión del riesgo financiero de Essity está centralizada. El banco interno del Grupo gestiona los riesgos financieros y energéticos. Los riesgos financieros se gestionan de acuerdo con la política financiera del Grupo, que adopta el Consejo de Administración de Essity. Junto con la política de riesgos de Essity, la política financiera constituye un marco para la gestión del riesgo financiero. Los riesgos financieros se compilan y se supervisan constantemente. El Departamento de Seguros del Grupo gestiona la responsabilidad de los riesgos operativos asegurables.

La identificación de los riesgos empresariales y la gestión de los mismos son una parte fundamental del proceso de estrategia anual. Los riesgos identificados se evalúan según la probabilidad de que se hagan realidad y el posible impacto que cada riesgo podría tener en el Grupo. Este proceso también incluye determinar quién se encarga de la gestión de cada riesgo y las medidas para su mitigación y seguimiento.

Essity cuenta con una función de auditoría interna que se asegura de que la organización cumpla las políticas adoptadas.

Con base en los conocimientos actuales, se considera que los principales factores que corren el riesgo de afectar negativamente a las operaciones y a la capacidad de Essity para alcanzar los objetivos establecidos son los siguientes:

## 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 clientes. Por ejemplo, una situación presupuestaria más complicada en el sector público o entre los clientes de los negocios influye en las ventas del sector sanitario y entre negocios, respectivamente. Las ventas al sector minorista, que representan el grueso de las ventas de productos de higiene, también pueden verse afectadas por la reducción del poder de compra entre los consumidores.

### Acción

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

## Impacto ambiental y cambio climático

### Riesgo

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

### Acción

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

## Riesgos para la salud mundial

### Riesgo

Los grandes brotes de enfermedad conllevan riesgos para las operaciones de Essity, en particular en términos de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados y su capacidad de llevar a cabo su trabajo. Los cierres, el endurecimiento de las medidas de seguridad en las fronteras u otras restricciones pueden provocar interrupciones en nuestras instalaciones de producción o en la cadena de suministro. El aumento de brotes generalizados de una enfermedad también puede provocar una caída temporal de la demanda de algunos de nuestros productos y un cambio en el comportamiento de los consumidores.

### Acción

En relación con los brotes generalizados de una enfermedad, la máxima prioridad es actuar para proteger la salud de los empleados. Essity lleva a cabo una serie de medidas adaptadas a las operaciones locales destinadas a reducir el riesgo de infección. En los casos donde sea necesario, la empresa también modifica sus soluciones de abastecimiento de materias primas, almacenamiento y logística, y ha aumentado la interacción digital.

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

### Riesgo

Los cambios demográficos, el comportamiento y las preferencias de los consumidores alteran la demanda de los clientes y los consumidores. Existe el riesgo de que disminuya la demanda de nuestros productos si no satisfacemos de forma aceptable las necesidades de los consumidores y los clientes y adaptamos en consonancia nuestros programas de innovación, la cartera de productos, los canales de venta, las actividades de creación de marca y la comunicación.

### Acción

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

## Decisiones políticas y medidas reglamentarias

### Riesgo

Essity realiza operaciones en numerosos países. Algunos países cuentan con estructuras institucionales más consolidadas y desarrolladas, mientras que los sistemas políticos, financieros, jurídicos y normativos de otros países son más precarios. En ambos casos, las decisiones y los cambios de carácter político, así como la modificación de la legislación y los reglamentos podrían tener un impacto negativo en las operaciones de Essity en forma de costes más elevados o algún otro obstáculo. En general, los requisitos reglamentarios impuestos en las operaciones, los productos y los servicios de Essity se intensifican cada vez más.

### Acción

Essity trabaja constantemente para supervisar, evaluar y anticiparse a los cambios en su entorno empresarial a través de decisiones políticas y modificaciones de la normativa en las áreas que son importantes para la empresa.

Essity forma parte de diversas organizaciones del sector tanto nacionales como internacionales, así como de otros tipos de asociaciones. 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 un cliente significativo y un grupo de interés importante para Essity. Por este motivo, la empresa trabaja activamente en cuestiones relacionadas con la salud y los cuidados médicos, así como el cuidado de las personas mayores.

## 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 productos, soluciones o modelos de negocio alternativos que satisfagan las necesidades de los clientes o consumidores puedan sustituir su oferta, lo que puede poner en peligro la posición de la empresa en el mercado.

### Acción

El interés de Essity por la visión de sus clientes y consumidores determina sus actividades de innovación, lo que garantiza que los nuevos productos y servicios sean atractivos y competitivos. Essity desarrolla la oferta de la empresa para satisfacer las necesidades de los clientes y consumidores en lo que se refiere a los propios productos, y para garantizar que se suministran en los canales de venta correspondientes.

## Dependencia de los principales clientes y canales de venta

### Riesgo

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

### Acción

La estructura de clientes de Essity está bastante dispersa, con clientes en diversas zonas geográficas y áreas de negocio. En 2021, los principales diez clientes de Essity, en su mayoría empresas minoristas y distribuidores, representaron el 19,6% 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. Essity contribuye a ello mediante el aumento de la cuota del comercio electrónico y también adaptándose a los nuevos y variables métodos de compra.

## Instalaciones de producción

### Riesgo

Essity cuenta con alrededor de 90 instalaciones de producción repartidas en unos 30 países. Los incendios, las averías de la maquinaria y otros tipos de incidentes perjudiciales en las plantas pueden provocar una importante destrucción de valor, así como pérdidas de producción e ingresos, que, a la larga, podría afectar negativamente a la posición de Essity en el mercado.

### 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 efectuadas por 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 titularidad exclusiva están aseguradas al coste de reposición y por la pérdida de ingresos. En la UE, los seguros se gestionan principalmente por la propia compañía de seguros, con reaseguro externo en el caso de daños importantes. Fuera de la UE, Essity colabora con compañías de seguros de primer nivel.

## Prácticas empresariales poco éticas

### Riesgo

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

### Acción

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

## Empleados

### Riesgo

Para el cumplimiento de sus objetivos, Essity depende de la capacidad de contratar, mantener y desarrollar empleados cualificados y motivados. Existe una gran competencia por los empleados cualificados.

### Acción

Gracias a una planificación anual de personal, competencias y sucesión, Essity asegura la contratación de empleados y que estos permanezcan en la empresa y desarrollen las competencias adecuadas. Essity se esfuerza por construir una reputación de empresa empleadora atractiva, en la que destaca la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la promoción de la salud, las formas de empleo competitivas y basadas en el mercado, el aprendizaje continuo y la posibilidad de asumir nuevos retos en el Grupo. Una cultura empresarial moderna y atractiva también desempeña un papel muy importante en la contratación de empleados.

## Riesgos legales

### Riesgo

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

### Acción

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

## Precio de la energía

### Riesgo

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

### Acción

Essity gestiona de manera centralizada el riesgo del precio de la energía en relación con la electricidad y el gas natural. Según la Política de riesgos energéticos de Essity, estos riesgos relacionados con los precios pueden cubrirse durante un periodo de hasta 36 meses. Existen excepciones para los mercados regulados y no susceptibles de cobertura. Los precios de la energía se cubren mediante instrumentos financieros y, en parte, mediante la determinación de precios fijos en los contratos de suministro existentes. Essity protege el suministro de electricidad y gas natural mediante contratos de suministro negociados de manera centralizada. La cartera de contratos de suministros y las coberturas financieras se ha ampliado de manera eficaz para reducir al mínimo los riesgos de Essity. En 2021, Essity compró unos 5 TWh (5; 5) de electricidad y unos 7 TWh (7; 8) de gas natural. El gráfico muestra las coberturas de precios de Essity en relación con el consumo previsto de electricidad y gas natural durante los próximos tres años. El gráfico incluye las coberturas financieras y la protección efectuada a través de contratos de suministro.

## Información y TI

### Riesgo

Essity depende de los sistemas de TI y de la seguridad de la información. Las interrupciones o fallos en algún sistema principal, así como el aumento de la prevalencia de ciberataques, pueden tener un impacto directo en la producción y en otros procesos empresariales importantes. Los errores en los sistemas financieros pueden afectar a la declaración de los resultados de la empresa.

### Acción

Essity cuenta con un modelo de gestión para las TI que contiene gobernanza, unos procesos estandarizados y una organización para la seguridad de la información. Se llevan a cabo numerosas acciones en las áreas de información y ciberseguridad, en función de evaluaciones de riesgos continuas. Se aplican medidas técnicas de protección preventivas, de detección, de respuesta y de recuperación, además de cursos regulares de formación en materia de seguridad para cada empleado. Se han implantado procedimientos estandarizados para poner en marcha y modificar sistemas y servicios de TI, así como operaciones diarias. El responsable de los servicios operativos a nivel mundial, que también forma parte del equipo de gestión ejecutiva de la empresa, se encarga de gestionar la TI y los riesgos relacionados con la seguridad de la información.

## Proveedores

### Riesgo

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

### Acción

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

## Coste de insumos

### Riesgo

Los insumos constituyen una parte considerable de los costes operativos totales de Essity. El precio de los insumos en el mercado varía con el tiempo y puede influir de forma positiva o negativa en las ganancias de Essity. En el siguiente diagrama se presenta la evolución de los precios de una serie de insumos en los últimos diez años.

### Acción

La fibra (pulpa y papel recuperado) supone un coste importante, principalmente en las áreas de negocio de Papel para el gran consumo e Higiene profesional. Essity está valorando otros tipos de fibra, como la paja de trigo como medio para diversificar el suministro de fibra en el futuro. El coste de los materiales derivados del petróleo depende de la evolución de los precios de este y representa un gran coste en el área de negocio Cuidado personal y para varios materiales de envasado. La evolución de los precios del petróleo también repercute en los costes de transporte. El impacto de los movimientos en los precios de los insumos puede retrasarse a través de acuerdos de compra con duraciones fijas. La mejora de la eficiencia en las operaciones de la empresa, la modificación de las especificaciones de los productos y el aumento de los precios son ejemplos de medidas para contrarrestar el efecto del aumento de los costes de los insumos.

## Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

**Essity se está viendo afectada por el cambio climático y la empresa realiza constantes planificaciones de los riesgos y las oportunidades que esto conlleva, por ejemplo, mediante el análisis de hipótesis. El propósito de todo esto es identificar, gestionar y minimizar los riesgos y tomar medidas. Las ventajas y las oportunidades identificadas se desarrollan en el ámbito de la labor del Grupo en materia de sostenibilidad.**

### Estrategia y gobernanza

La identificación y la evaluación de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima forman parte del proceso estratégico de Essity. Los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima se evalúan en cada unidad de negocio y en un grupo de expertos interno coordinado de manera centralizada que representa las principales competencias funcionales para los temas relacionados con el clima en Essity. La responsabilidad por la gestión de los riesgos climáticos sigue el esquema de delegación de la compañía, que se describe en la página 35. El equipo de gestión ejecutiva y el Consejo de Administración de Essity son los encargados de debatir los problemas de sostenibilidad de forma continua y en 2021 constituyó también una esfera prioritaria del trabajo de dicho Consejo. Se ha designado a un comité directivo para vigilar que Essity cumple con sus objetivos climáticos. El comité directivo está dirigido por miembros del equipo de gestión ejecutiva de Essity y sus tareas incluyen la preparación de planes para lograr los alcances 1, 2 y 3.

### Objetivos e indicadores de rendimiento claves

Durante muchos años, Essity ha trabajado de manera sostenible en toda la cadena de valor: desde la compra responsable de materias primas, pasando por una producción más eficiente con una menor huella climática, hasta unas soluciones sostenibles a clientes y consumidores. Las labores en materia de sostenibilidad se han dividido en varios objetivos ambiciosos e indicadores de rendimiento claves que deben alcanzarse paralelamente al crecimiento continuo de la empresa. Esto plantea exigencias sobre la necesidad de realizar una transición

a nuevos métodos de producción y modelos de negocio circulares, lo que plantea un desafío que, por otro lado, si se gestiona de forma correcta, también contribuye a las oportunidades de negocio y el ahorro de costes. La iniciativa Objetivos basados en la ciencia aprobó en 2018 por primera vez el objetivo de Essity de reducir las emisiones de carbono. En el caso de las emisiones de alcance 1 y 2, Essity prometió reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25% y, en el caso de las de alcance 3, en un 18% para 2030 en comparación con las de 2016. En 2021, Essity aumentó sus ambiciones relacionadas con el alcance 1 y 2, al comprometerse a reducir las emisiones de estos alcances en un 35% para, como tarde, 2030 y a desarrollar planes para conseguir cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050<sup>1</sup>.

### Análisis de los riesgos climáticos

Cada año se lleva a cabo un análisis de los riesgos relacionados con el clima según las recomendaciones del marco del TCFD. En 2020, se realizó un análisis más exhaustivo de la situación basado en dos escenarios climáticos diferentes. El cambio de la temperatura se estudió desde una perspectiva a largo plazo, hasta 2100. Se utilizó una perspectiva de 10 años, hasta 2030, con el fin de extraer conclusiones sobre el impacto que esto tendría en Essity. El análisis se basó en la repercusión del cambio climático y el impacto de los cambios en la legislación.

1. De acuerdo con las definiciones de SBTi, donde los objetivos para 2030 se denominan "objetivos a corto plazo" y para 2050 "objetivos a largo plazo".

## Hipótesis 1: Calentamiento global de 1,5 °C

### Descripción:

El calentamiento global se limita a no más de 1,5 °C en 2100<sup>2</sup> gracias a la colaboración entre gobiernos, sectores industriales, compañías y personas que exigen una legislación más dura, innovaciones ecológicas y un aumento de la demanda de productos y servicios respetuosos con el 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 mayor uso de materiales y productos circulares.

### Riesgos:

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

2. Basado en el escenario del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (escenario RCP 2.6).

### Oportunidades:

- Ventajas competitivas gracias al trabajo sólido y a largo plazo de Essity para lograr un menor consumo de recursos y unos métodos de producción ecológica innovadores y unas emisiones de carbono inferiores.
- Cambio en los patrones de consumo en forma de aumento de la demanda de soluciones sostenibles con una menor huella climática, recompensando a las compañías con un perfil de sostenibilidad más sólido, lo que también atrae a nuevos empleados.
- Las inversiones y el desarrollo de nuevos modelos de negocio, además de las soluciones ecológicas, atraen a más clientes y consumidores.
- Se priorizan las soluciones destacadas en materia de higiene y salud.

### Acciones

- Las decisiones sobre las inversiones tienen en cuenta las repercusiones tanto económicas como ambientales. Se hacen inversiones en tecnología de vanguardia, lo que mejora la eficiencia de los procesos y reduce las emisiones de carbono. A través de «Industry 4.0» y el desarrollo de instalaciones de producción inteligentes, Essity está logrando una producción más eficiente, unos plazos de entrega más cortos, una mayor calidad y un menor impacto medioambiental.
- Essity investiga e invierte en varias ideas revolucionarias en tecnología sostenible en sus procesos de fabricación con el objetivo de reducir el impacto medioambiental de la compañía y establecer unas nuevas normas para todo el sector.
- En 2021, Essity comenzará la producción de pulpa a partir de una fibra alternativa en su instalación de Mannheim, Alemania. La instalación produce pulpa de gran calidad a partir de paja de trigo, por lo que consume menos agua, energía y productos químicos y reduce las emisiones de carbono. Esto también dará acceso a Essity a nueva fuente de materias primas, que, con el tiempo, puede reducir la exposición de la compañía a la pulpa de origen forestal.
- Reducción del consumo de recursos, mejora de la eficiencia, cambio en las especificaciones de los productos y aumentos de precio. Essity da prioridad a los métodos de transporte de menores emisiones para el transporte a larga distancia. La empresa presta gran atención y da prioridad a los tipos de vehículos que cumplen los requisitos de las últimas clases de emisiones y ambientales, combinados con las alternativas más actualizadas, como los camiones de gas natural comprimido y los eléctricos. Essity participa en varios proyectos y alianzas locales con clientes y proveedores para reducir de forma conjunta las emisiones de carbono procedentes del transporte.
- Los objetivos de reducción de las emisiones de carbono se aprobaron según la iniciativa Objetivos basados en la ciencia en 2018. Para garantizar que cumple los objetivos climáticos, Essity ha designado a un comité directivo dirigido por miembros del equipo de gestión ejecutiva de Essity.
- Essity está desarrollando nuevas ofertas, modelos de negocio y asociaciones que contribuyan a conseguir una sociedad más sostenible y a reducir el impacto en el medioambiente, tanto de la compañía como de sus clientes y consumidores. Por ejemplo, se ha presentado una línea de ropa interior absorbente lavable que facilita su reutilización, se ha aumentado la proporción de materiales renovables en los envases de la empresa y cada vez más clientes utilizan Tork PaperCircle®, el primer servicio de reciclaje de toallas de mano de papel.
- Essity pide a sus proveedores que trabajen de manera que promuevan una mayor sostenibilidad, y gran parte de los principales proveedores de materias primas de Essity cuentan con sus propios y ambiciosos objetivos en materia de sostenibilidad que, a menudo, son aprobados por la iniciativa Objetivos basados en la ciencia.
- Essity trabaja por aumentar el uso de material reciclado y renovable en sus envases y productos.
- Essity ofrece soluciones de higiene y salud destacadas para mejorar el bienestar de las personas en todo el mundo. Cuando las personas cubren las necesidades más básicas de alimentación y vivienda, la siguiente prioridad son la higiene y la salud. La concienciación de la importancia de la higiene y la salud está aumentando en todo el mundo.
- El objetivo de Essity de abastecerse de fibras vírgenes supone que todas las fibras vírgenes de origen forestal deben contar con la certificación FSC™ o PEFC™, lo que significa que proceden de bosques gestionados de manera responsable que promueven los principios de biodiversidad y conservación forestal.

## Hipótesis 2: Calentamiento global de 4 °C

### Descripción:

Calentamiento global de 4 °C en 2100<sup>3</sup>, debido a la incapacidad de reducir de manera eficaz las emisiones y otras repercusiones ambientales negativas. Los fenómenos meteorológicos extremos son cada vez más frecuentes. El nivel del mar sigue aumentando, continúan la desertización y la deforestación. Disminuye el acceso a recursos esenciales, como materias primas, energía, agua y alimentos, lo que se traduce en una mayor volatilidad e incertidumbre respecto a los precios y la seguridad alimentaria.

3. Basado en el escenario del Panel Internacional para el Cambio Climático (IPCC) (escenario RCP 6-8.5).

### Riesgos:

Interrupción de la producción debido a los fenómenos meteorológicos extremos, lo que puede derivar en escasez de agua y temperaturas excesivamente altas, entre otros. 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. Un coste significativamente mayor de los productos vendidos, puesto que la escasez de recursos causa un aumento de los precios de las materias primas, la energía, el agua y la distribución. La deforestación causa la escasez de fibra virgen de origen forestal, lo que provoca una escasez de materias primas. Niveles de vida más bajos y cambios en los hábitos de consumo.

### Oportunidades:

- Ventajas competitivas derivadas de una producción y abastecimiento protegidos en regiones en riesgo. Se priorizan las soluciones destacadas en materia de higiene y salud.

### Acciones

- Essity cuenta con un plan de contingencias en los países de alto riesgo y trabaja constantemente para proteger la producción y la compra de insumos.
- Todas las instalaciones de producción de Essity y los centros de distribución asociados (con independencia de su ubicación) están obligados a seguir las políticas de prevención de pérdidas de Essity, no solo por incendio, explosión o avería de maquinaria, sino también por riesgos relacionados con el clima.
- Además de los planes de contingencia, esto puede conllevar la aplicación de medidas tangibles, como el refuerzo de puertas y tejados contra el viento, válvulas de cierre para el gas en caso de terremoto o diversas personalizaciones para que el rápido ascenso del nivel de agua no afecte a una planta o un almacén. Essity también ha contratado los servicios de consultores externos para modelar la exposición de la compañía a las catástrofes naturales cuando sea posible y trabaja con actividades de prevención de pérdidas.
- Reducción del consumo de recursos, mejora de la eficiencia, cambio en las especificaciones de los productos y aumentos de precio.
- Véase además las medidas de la hipótesis 1.



# Sostenibilidad

**Parte de la estrategia de trabajo de Essity se basa en un análisis de materialidad en el que Essity y las partes Essity mejora el bienestar de las personas a través de soluciones y conocimientos destacados en higiene y salud.**

## Mejora del bienestar

La higiene y la salud son fundamentales en el bienestar de las personas a lo largo de sus vidas, en cualquier parte del mundo.

Hemos aumentado el acceso a soluciones de higiene y salud, hemos desarrollado productos y servicios que mejoran la calidad de vida y hemos utilizado nuestra experiencia para impulsar el diálogo, educar y contribuir a lograr una sociedad más inclusiva.

## Reducción del impacto medioambiental

Essity trabaja para reducir su impacto medioambiental a lo largo de la cadena de valor desde el punto de vista del clima, la biodiversidad y los ecosistemas, así como para aumentar el reciclaje y reducir los residuos de plástico.

Como empresa global en higiene y salud, Essity desempeña un papel de liderazgo en el impulso del cambio para reducir el impacto climático de la empresa. En 2021, se adoptaron nuevos objetivos actualizados entre los que se incluía el compromiso de lograr cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. También aumentamos nuestras ambiciones para los Objetivos basados en la ciencia existentes en los llamados alcance 1 y 2. Essity cuenta con una estrategia y un plan claros para conseguir esos objetivos. Se han identificado las áreas más importantes para el cumplimiento de los Objetivos basados en la ciencia para 2030 y las cero emisiones netas para 2050. Se van a llevar a cabo acciones en toda la cadena de valor, desde las materias primas, la producción y la distribución hasta la gestión de los productos usados.



# Gobernanza de la sostenibilidad

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

## Propósito, implantación y seguimiento

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

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

los objetivos de sostenibilidad fijados. Para combatir el aumento de problemas relacionados con la sostenibilidad, seguimos ampliando constantemente nuestras ambiciones en conversación con nuestras partes interesadas y expertos externos.

## Índices y clasificaciones de sostenibilidad

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

Essity fue galardonada con una medalla de platino en la Calificación de la RSE de Ecovadis en 2020. En 2021, Essity ha sido incluida en la Lista A de CDP por su labor en la lucha contra la deforestación y fue reconocida por su gestión del cambio climático con una A-. Essity figura en el índice global de sostenibilidad FTSE4Good desde 2001. En 2022, Essity ha sido incluida en el Sustainability Yearbook de S&P Global por su labor en materia de sostenibilidad en 2021, y ha recibido una medalla de plata en la categoría de productos domésticos.



# Legislaciones externas y documentos de orientación interna

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

## Marcos y principios orientativos externos

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

## Políticas y directrices

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



# La importancia del medioambiente

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

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

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

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

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

## Efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa

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

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

En cuanto a emisiones atmosféricas, el principal combustible utilizado en el proceso productivo es el gas natural, por lo tanto, se utiliza el combustible menos contaminante para el medioambiente. El resto de energía consumida es electricidad obtenida de la red. Finalmente, por lo que se refiere a generación de residuos, la mayor parte son no peligrosos y han sido revalorizados interna o externamente un alto porcentaje los residuos generados.

## Política ambiental

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



## Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Essity Spain, S.L. sigue estrictamente los procedimientos de evaluación que están regidos por las distintas normativas sean locales, comunitarias, nacionales o supranacionales. Además, también tiene concedidas determinadas certificaciones de carácter medioambiental y de eficiencia energética.

Tener nuestros procedimientos regidos por estas certificaciones contribuye al éxito de nuestros modelos de gestión y nuestra cultura de mejora continua:

## CERTIFICACIONES FSC® o PEFC™

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

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

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

El proceso requiere de:

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

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



**AMBIENTALMENTE ADECUADO**

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

**SOCIALMENTE BENEFICIOSO**

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

**ECONÓMICAMENTE VIABLE**

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



### ECOLABEL

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

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

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

### ISO 14001: 2015

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

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

### ISO 50001: 2018

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

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

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

## Los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales

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

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

- Formación de carácter medioambiental a todo al personal de la planta con el fin de formar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia del medio ambiente.
- Mejoras continuadas en la planta con el fin de mejorar nuestros resultados y prevenir accidentes de carácter medioambiental.

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

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

Naturaleza y destino	2021	2020
Minimización impacto acústico	1.757	1.739
Reducción y mejora de la gestión de los residuos	7.806	7.558
Disminución consumo de agua y carga contaminante vertida	2.693	2.693
Minimización emisiones atmosféricas	7.355	6.999
Reducción consumo energético	5.641	5.254
	<b>25.252</b>	<b>24.243</b>

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

Durante el presente ejercicio 2021, Essity Spain, S.L. ha incurrido en unos gastos medioambientales de carácter ordinario por importe de 3.883 miles de euros (3.444 miles de euros en el ejercicio 2020), destinados principalmente a la gestión de recuperación de residuos.

## La aplicación del principio de precaución

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

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

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

- Gestión de vertidos: durante las formaciones de medioambiente se explica a todos los trabajadores las normas de actuación y procedimiento en el caso de que se produzca un vertido susceptible de contaminar el suelo.

Antes de realizar tareas de transporte de líquidos, los carretilleros deben examinar que los contenedores estén en perfectas condiciones para ser transportados. En caso contrario no se realizará este transporte y serán necesarias otras medidas. En caso de que se produzca vertido de forma accidental todas las unidades disponen de material absorbente que será utilizado con carácter de urgencia con el fin de evitar que ese derrame pueda contaminar el suelo.

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

## Provisiones y garantías para riesgos ambientales

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

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

## Abastecimiento Responsable

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

## Los bosques nos importan

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

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

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

En 2021, Essity Spain, S.L., adquirió el 100% del total de fibra certificada con la estándar de certificación FSC® Mixed Credit. En este año se han consumido 127.572 toneladas de pasta (en 2020 se consumieron 122.700 toneladas).

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

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

## Energía y emisiones al aire

### Emisiones de CO<sub>2</sub>

El objetivo del Grupo Essity es reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> provenientes de combustibles en un 35% para 2035 y en un 100% para 2050.

Las emisiones de CO<sub>2</sub> provenientes del uso de gas natural por parte de Essity Spain, S.L. de su planta ubicada en Puigpelat para el período 2021 fueron de 39,852 kt de CO<sub>2</sub> (39,285 kt de CO<sub>2</sub> en 2020), 0,006 kt de CO<sub>2</sub> emisiones derivadas del gasóleo utilizado para el grupo electrógeno y contraincendios (0.012kt de CO<sub>2</sub> en 2020) y se compró electricidad con unas emisiones equivalentes a 34,18 kt CO<sub>2</sub><sup>1</sup> (29,34 kt de CO<sub>2</sub> en 2020). El aumento del consumo eléctrico ha sido debido a la situación anómala de pandemia de 2020 y a la actividad productiva de 2021 (velocidades superiores por mayor producción de gramajes bajos). Este cálculo es realizado mediante el método Location-based.

Aunque ha habido una mayor complejidad de surtido de productos, esta casuística no ha tenido un impacto considerable en el consumo energético y en consecuencia en la emisión de emisiones de CO<sub>2</sub>, el cual hubiese sido mucho mayor si no se hubiesen tomado medidas que favorecieran un proceso óptimo y eficiente.

Remarcar que Essity Spain, S.L. presenta unas emisiones de CO<sub>2</sub> directas de 0,310 t de CO<sub>2</sub> por tonelada de papel producido (0,33 t de CO<sub>2</sub> en 2020), siendo la ratio de referencia actual en el periodo de Kyoto (2021-2025), de 0,254 t de CO<sub>2</sub> por tonelada de papel producido. Para hacer frente a los límites de referencia, cada más restrictivos, y reducir anualmente la huella de Carbono, Essity trabaja en proyectos liderados por el departamento de Ahorro Energético (ESAVE).

### Régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero

El 27 de agosto de 2004 se aprobó el Real Decreto Ley 5/2004, por el que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, que tiene como objetivo ayudar a cumplir con las obligaciones derivadas de la Convención y el Protocolo de Kyoto. Por su parte, el Consejo de Ministros aprobó, con fecha 13 de julio de 2021, la asignación individualizada definitiva de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el período 2021 – 2025, resultando para la Essity Spain, S.L. una asignación de 33.585 toneladas de CO<sub>2</sub> para el año 2021.

## Otras emisiones al aire

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

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

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

#### Focos de proceso:

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

#### Focos de combustión:

- Calderas
- Grupos electrógenos

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

Foco Emisor	Tipología	Periodicidad de medición según normativa	Valores límites de emisión
Aspiración de polvo de papel	Proceso	Cada 5 años	PST: 20 mg/Nm <sup>3</sup>
Campanas (Producción)			*NO <sub>x</sub> : 450 mg/ Nm <sup>3</sup> CO: 100 mg/Nm <sup>3</sup> PST: 20 mg/Nm <sup>3</sup> HCl: 30 mg/Nm <sup>3</sup> o 0,15 kg/h COT: 50 mg/ Nm <sup>3</sup>
Calderas (Producción)	Combustión	Cada 3 años	*NO <sub>x</sub> : 450 mg/ Nm <sup>3</sup> CO: 100 mg/Nm <sup>3</sup>
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. Essity Spain, S.L., cumple con todos los límites establecidos por la legislación vigente.

\*El parámetro NO<sub>x</sub> 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.

1. Fuente del Factor de Emisión: Agencia Internacional de la Energía (IEA) (259,5 g CO<sub>2</sub>/kWh).

## Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

El cambio climático es uno de los mayores retos a los que se enfrenta la humanidad, constituye la mayor amenaza medioambiental con consecuencias devastadoras a nivel mundial, con alcance ambiental, político, social y económico. La temperatura media mundial ha incrementado 1,11 °C desde la época preindustrial y la tasa de subida del nivel del mar ha ascendido a 4,4 mm al año entre 2013-2021<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

## Consumo energético

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

Entre las tipologías de combustibles utilizados durante el 2021, 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 Electrogeneradores.

El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2021, es de 335 GWh.

El 61% del total de consumo energético proviene de los combustibles fósiles, donde tan solo 1627 litros de gasoil fueron consumidos. El 39% restante, proviene del consumo de electricidad<sup>3</sup>.

El consumo energético de la planta de Puigpelat en relación con el nivel de producción de papel, se ha mantenido en la misma ratio durante el periodo 2020-2021.

Según se ha comentado en el apartado anterior de emisiones de CO<sub>2</sub>, la gran complejidad de surtido de productos que produce Essity Spain, S.L., hubiese tenido un impacto notable en sus consumos si no se hubiesen tomado medidas de optimización de proceso.

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

## ESAVE y MSAVE

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

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

Essity tiene el objetivo de reducir el impacto climático total de la empresa en un 25% para 2030, en comparación con 2016. ESAVE trabaja en proyectos de ahorro de energía para conseguir ese objetivo.

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

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

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

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

2. 2021: uno de los siete años más cálidos jamás registrados, según datos consolidados por la Organización Meteorológica Mundial | Organización Meteorológica Mundial (wmo.int)

3. El consumo energético total de Essity Spain, S.L. correspondiente al periodo 2020, fue de 326,25 GWh, del cual el 63,8% proviene del consumo de combustibles fósiles y el 36,2% restante, del consumo eléctrico.

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

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

### Creación de nuevos recursos

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

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

### Trabajando por la circularidad



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

## Un objetivo de residuos ambicioso

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



### Producción y gestión de residuos

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

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

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

Del total de los residuos generados, el 95% se les da un tratamiento de revalorización e incineración con recuperación energética. Se trata de residuos que se recuperan para poder dar otro uso. El 5% restante, son considerados residuos no valorizables, el gestor de residuos autorizado les da un tratamiento específico según su tipología.

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

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

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

### Uso sostenible del agua

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

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

## Consumo de agua

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

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

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

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

Durante el 2021, Essity Spain, S.L. tuvo un consumo de 864.970 m<sup>3</sup> de agua para llevar a cabo todos los procesos necesarios para la producción de sus productos, este consumo es ligeramente superior al consumo de agua del 2020 (848.398 m<sup>3</sup>) debido a las paradas planificadas de proceso. Tal y como se ha venido indicando en apartados anteriores relacionados con la energía, el volumen de agua consumido también viene marcado en gran parte por factores de producción, concretamente por la demanda de agua que requiere la producción de una gran complejidad de productos con distintas características. Aun así, podemos decir, que, en relación con la ratio de consumo de agua por tonelada de papel producida, Essity Spain, S.L. está situada en una posición excelente en comparación con las factorías del grupo a nivel europeo.

Por otra parte, remarcar que el consumo de agua de Essity Spain, S.L., relacionado con la producción de papel está aproximadamente un 25% por debajo de la media de consumo del sector papelero español<sup>4</sup>.

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

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

## Contaminación acústica y lumínica

La planta de Essity Spain, S.L. en Puigpelat está 24 horas al día en funcionamiento, lo cual implica una organización productiva a base de turnos de trabajo, y 363 días al año.

Es prioridad por la compañía generar la mínima afectación posible a su entorno debido a su actividad. Por lo que el cumplimiento de la legislación es deber ineludible, pero también lo es el bienestar del entorno colindante a sus instalaciones.

### Contaminación acústica

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

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

### Contaminación lumínica

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

- Mantener al máximo las condiciones naturales nocturnas, en beneficio de la fauna, la flora y el ecosistema en general.
- Promover la ecoeficiencia mediante el ahorro energético.
- Evitar la intrusión lumínica al entorno doméstico.
- Prevenir y corregir los efectos de la contaminación lumínica sobre la visión del cielo nocturno.

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

## Protección de la biodiversidad

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

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

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

4. Fuente Aspapel (2018)

# 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 centro 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 distribución de nuestros empleados al 31 de diciembre de 2021 y 2020 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Nivel alto</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	13	16	29	14	19	33
Más de 50 años	2	4	6	2	4	6
<b>Mando medio</b>	<b>89</b>	<b>190</b>	<b>279</b>	<b>88</b>	<b>162</b>	<b>250</b>
Menor de 30 años	6	12	18	13	11	24
De 30 a 50 años	65	118	183	59	102	161
Más de 50 años	18	60	78	16	49	65
<b>Nivel básico</b>	<b>115</b>	<b>253</b>	<b>368</b>	<b>114</b>	<b>292</b>	<b>406</b>
Menor de 30 años	7	23	30	5	28	33
De 30 a 50 años	82	151	233	88	193	281
Más de 50 años	26	79	105	21	71	92
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>463</b>	<b>682</b>	<b>218</b>	<b>477</b>	<b>695</b>

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

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre de 2021 y 2020 es el siguiente:

Modalidad de contrato de trabajo	2021	2020
Indefinido a tiempo completo	655	652
Indefinido a tiempo parcial	1	2
Temporal a tiempo completo	20	36
Temporal a tiempo parcial	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>682</b>	<b>695</b>

A continuación, se muestra el promedio anual para 2021 y 2020 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

### Promedio anual de contratos 2021

	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	
<b>Indefinido tiempo completo</b>	<b>9,46</b>	<b>157,76</b>	<b>47,92</b>	<b>22,87</b>	<b>289,79</b>	<b>138,61</b>	<b>666,41</b>
Nivel alto	0,00	12,95	2,00	0,00	18,96	4,00	<b>37,91</b>
Nivel medio	5,54	64,72	19,00	8,90	118,05	57,52	<b>273,73</b>
Nivel básico	3,92	80,09	26,92	13,97	152,78	77,09	<b>354,77</b>
<b>Indefinido tiempo parcial</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nivel básico	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>1,00</b>
<b>Temporal tiempo completo</b>	<b>2,60</b>	<b>1,28</b>	<b>0,00</b>	<b>9,14</b>	<b>7,59</b>	<b>0,55</b>	<b>21,16</b>
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nivel medio	0,34	1,19	0,00	3,09	1,30	0,00	<b>5,92</b>
Nivel básico	2,26	0,09	0,00	6,05	6,29	0,55	<b>15,24</b>
<b>Temporal tiempo parcial</b>	<b>0,34</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,82</b>	<b>5,16</b>
Nivel alto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,74	<b>2,74</b>
Nivel básico	0,34	1,00	1,00	0,00	0,00	0,08	<b>2,42</b>
<b>Total</b>	<b>12,4</b>	<b>161,04</b>	<b>48,92</b>	<b>32,01</b>	<b>297,38</b>	<b>141,98</b>	<b>693,73</b>

### Promedio anual de contratos 2020

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

La distribución de los despidos al 31 de diciembre de 2021 y 2020 desagregada por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Nivel alto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	0	0	0	2	0	2
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
<b>Mando medio</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	0	1	1	1	3	4
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
<b>Nivel básico</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Menor de 30 años	0	2	2	0	0	0
De 30 a 50 años	1	3	4	1	1	2
Más de 50 años	1	0	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

## Implantación de políticas de desconexión laboral

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

La compañía realiza con periodicidad cuatrimestral encuestas de satisfacción interna/clima laboral, en las cuales uno de los puntos a analizar habitualmente es el respeto a la conciliación y desconexión fuera de la jornada laboral. Tras las mismas, en el caso de detectar posibles desviaciones en esta materia, se trabajan Planes de Acción junto con los equipos Directivos y Responsables para la puesta en marcha de medidas que garanticen la efectiva conciliación y derecho a la desconexión de los trabajadores, efectuando correspondiente seguimiento para ello.

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

## Remuneraciones

El éxito en la gestión de la compensación de empleados es importante para lograr los objetivos de negocio. Queremos motivar a nuestros empleados para un alto rendimiento y atraer y retener empleados con talento. Para ello, el Grupo Essity cuenta

con una **Política de Compensación**, la cual cuenta con una serie de principios que sirven de base para garantizar en todo momento la igualdad de trato en materia de brecha salarial estableciendo una estructura de compensación objetiva.

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

- **Compensación total:** garantizar un enfoque de compensación total, es decir, considerar la compensación total y el paquete de beneficios para una posición particular.
- **Equidad interna:** garantizar la equidad y la coherencia en toda la empresa. Tratamos a todos los empleados de acuerdo con los mismos principios y las compensaciones se basan en el desempeño.
- **Desempeño:** Essity se esfuerza por reconocer el desempeño del empleado.
- **Benchmark externo:** asegurando un preciso benchmark con los estándares del mercado. Essity compara los niveles de compensación de la empresa con datos de mercado relevantes y objetivos para cada mercado donde opera Essity.
- **Transparencia del proceso:** garantizar que nuestros empleados entiendan nuestra política de compensación. Brindamos la información necesaria para entender los principios y procedimientos en la estructura de compensación, teniendo en cuenta la necesidad de confidencialidad.
- **Gestión de costes:** la implementación de esta política debe tener en cuenta nuestros objetivos financieros y la asequibilidad para la empresa.
- **Proceso de aprobación:** las decisiones de compensación para cada empleado siempre deben ser aprobadas de acuerdo con el "manager del manager".

## Estructura de compensación

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

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

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

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

## Revisión de salarios

Como principio general, Essity revisa los salarios periódicamente (normalmente una vez al año) basado en las tendencias salariales del mercado y su adaptabilidad a Essity. Donde los acuerdos colectivos son aplicables, cumple con estos en consecuencia.

Hay cuatro criterios clave para determinar el aumento salarial anual del empleado dentro del marco del aumento salarial objetivo global:

- Aumento salarial máximo según lo acordado por la dirección de compensación.
- Máximo incremento salarial para la organización en alineación con convenio colectivo donde corresponda.
- El desempeño del empleado el año anterior según el Essity Performance– Sistema de Evaluación del desempeño.
- Rango de la posición: es la relación entre el salario del empleado y el salario de mercado. Essity facilita una guía a los responsables, que permite diferenciar incrementos salariales según los criterios anteriores.

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

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

## Proceso de decisión y aprobación

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

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

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

### Remuneración media por sexo y clasificación profesional\*

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Nivel alto</b>	83.590,34	91.802,47	88.589,03	81.297,79	104.258,80	94.053,91
<b>Nivel medio</b>	59.102,43	56.776,04	57.485,30	53.553,68	56.015,91	55.321,77
<b>Nivel básico</b>	34.523,82	38.977,49	37.730,46	33.767,35	39.856,15	38.550,04
<b>Total</b>	<b>47.580,93</b>	<b>48.006,37</b>	<b>47.881,03</b>	<b>45.940,59</b>	<b>47.744,89</b>	<b>47.293,82</b>

### Remuneración media por sexo y rango de edad\*

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>- 30 años</b>	37.200,01	36.908,07	36.990,41	37.524,54	39.714,45	39.110,34
<b>30 a 50 años</b>	48.358,75	47.641,00	47.873,33	46.496,00	47.531,89	47.259,14
<b>+ 50 años</b>	48.032,60	51.026,17	50.324,82	46.428,32	49.698,44	49.004,10
<b>Total</b>	<b>47.580,93</b>	<b>48.006,37</b>	<b>47.881,03</b>	<b>45.940,59</b>	<b>47.744,89</b>	<b>47.293,82</b>

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

La brecha salarial de la compañía en el ejercicio 2021 se sitúa en el 0,89% (3,8% en 2020), En este sentido, Essity avanza en el buen camino para reducir esta diferencia.

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

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

Estos tres grupos se distinguen entre ellos principalmente por el nivel técnico necesario para el desarrollo de la posición, el nivel de responsabilidad e impacto en la compañía y la gestión de equipos. Encontramos que el Nivel Básico corresponde a posiciones con un nivel de complejidad en sus tareas bajo o moderado, que siempre estará supervisado por un responsable. En la agrupación Nivel Medio encontramos posiciones que se caracterizan por requerir un nivel técnico y de conocimientos entre medio y alto, o bien con responsabilidad sobre un equipo de entre una y cuatro personas cuyo nivel técnico es básico. Por último, encontramos la agrupación Nivel Alto, en la que se encuentran posiciones con un nivel de complejidad elevado y/o de gestión de equipos de perfiles técnicos.

La retribución media a 31 de diciembre de 2021 de los consejeros y directivos, que prestan sus servicios para Essity Spain, S.L., incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, por su relación laboral común con contrato vigente a cierre del ejercicio, asciende a 196.554,04 euros (201.934,40 euros a 31 de diciembre de 2020). Debe resaltarse que los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no perciben retribución como tales, sino por las funciones que desempeñan en su área de responsabilidad. La media resultante no es comparativa dado que dentro de este colectivo se encuentran empleados con posiciones de responsabilidad muy distinta, desde niveles locales a niveles de grupo. La retribución media a 31 de diciembre de 2021 desagregada por sexo de los consejeros y directivos se corresponde a 174.587,60 euros para mujeres (163.471,02 euros a 31 de diciembre de 2020) y 213.028,88 euros para hombres (230.781,93 euros a 31 de diciembre de 2020).



## Organización del trabajo

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

- Personal operativo de la planta de Puigpelat organizado en 5 turnos, 3 turnos, 2 turnos y jornada partida;
- Personal administrativo de los diferentes centros de trabajo organizado en 40 horas semanales de lunes a viernes.

Todo ello se traduce en unas horas máximas anuales de 1.744 establecidas por convenio.

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

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

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

- Vacaciones por horas: con el fin de mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, los empleados que trabajen a jornada partida podrán, si así lo solicitan, disfrutar una parte de sus vacaciones por horas. En concreto, podrán disfrutar de hasta 80 horas anuales de vacaciones (10 días) en este formato.
- Flexibilidad de entrada y salida: para igualmente favorecer la conciliación, y en concreto en el caso de progenitores que deban por ejemplo de trasladar a sus hijos/as a centros educativos, o mitigar los efectos en consumo de tiempo que puede producir el tráfico (sobre todo en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, donde Essity dispone de centros de trabajo) existen en la compañía horarios de entrada y salida flexibles, los cuales pueden ir , dependiendo del centro de trabajo, desde los 60 hasta los 90 minutos, de libre elección y uso por parte del empleado.
- 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 todas las normas de salud y seguridad aplicables. A su vez, todos los responsables deben asegurarse de que los empleados y contratistas reciban una capacitación adecuada y los equipos de seguridad necesarios.

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

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

Durante el 2021 se ha mantenido el proceso colaborativo a nivel de seguridad con aquellas empresas contratistas que prestan servicio de manera más recurrente, con el fin de compartir con ellas las cuestiones más relevantes que afectan a la seguridad de los trabajadores, y se han generado una serie de indicadores para hacer su seguimiento.

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



## Prevención de Riesgos laborales

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

Asumir las funciones y cometidos previstos en el ordenamiento jurídico como Servicio de Prevención Propio (SPP) en las especialidades asumidas como propias.

Proporcionar asesoramiento técnico y hacer seguimiento de los estándares corporativos propios del Grupo Essity en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

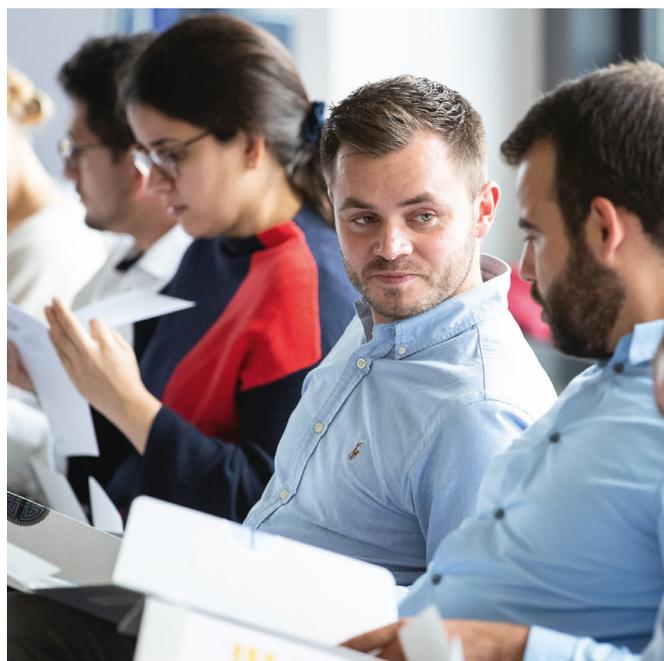
Existe un servicio de dispensario médico para los empleados, ubicados en las diferentes instalaciones de la empresa y disponible durante la jornada laboral.

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

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

Por otro lado, Essity Spain, S.L. en su centro de Alcobendas cuenta con un Comité de Seguridad y Salud como cauce de comunicación formal en materia preventiva, no es así en Sant Joan Despí al no llegar a cumplirse los requisitos del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Común a ambos centros de trabajo, también se han establecido múltiples cauces de comunicación adicionales que permiten tratar, entre otros aspectos, temas en materia de prevención de riesgos laborales.

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



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

De manera periódica se registran los datos de accidentabilidad de la instalación productiva de Puigpelat. El número de accidentes habidos durante el ejercicio 2021 ha sido de 8, de los cuales 3 han causado baja (1 en el lugar de trabajo y 2 in itinere). Esta cifra mejora los resultados de 2020, con 19 accidentes, de los cuales 4 causaron baja (3 en el lugar de trabajo y 1 in itinere). En el último ejercicio, la distinción de estos accidentes por sexo ha sido de 7 accidentes en hombres (2 con baja in itinere) y 1 en mujeres (1 con baja en el lugar de trabajo). Estos accidentes han sido provocados mayormente por golpes y caídas al mismo nivel. En cambio, en 2020 hubo 19 accidentes en hombres (4 con baja, uno de ellos in itinere) y 1 en mujeres (ninguno con baja). Los accidentes publicados en 2020 se han modificado por un cambio de criterio en 2021.

Adicionalmente destacar que durante los ejercicios 2021 y 2020 no ha habido casos de enfermedades profesionales declaradas.

Con referencia a los índices de frecuencia, incidencia y gravedad, los números para los ejercicios 2021 y 2020 son los siguientes<sup>1</sup>:

Accidentes con baja	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia (I.F.)	1,30	6,78	0,00	3,34	6,78	4,11
Índice de incidencia (I.I.)	0,22	1,16	0,00	0,50	1,16	0,61
Índice de gravedad (I.G.)	0,06	0,33	0,00	0,16	0,33	0,19

<sup>1</sup> En el cálculo de estos índices no se ha tenido en cuenta el personal de las oficinas comerciales. En 2021, no ha habido casos de accidentes de trabajo en las oficinas comerciales.

Dichos índices han sido calculados según las siguientes fórmulas:

- Índice de frecuencia:** (Número de accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) \*10<sup>6</sup>
- Índice de incidencia:** (Número de accidentes laborales con baja/plantilla media de trabajadores) \*100
- Índice de gravedad:** (Jornadas no trabajadas debido a accidentes laborales con baja/total de horas trabajadas) \*1000

Essity Spain, S.L., durante el ejercicio 2021 y tomando como base los operarios de las instalaciones productivas, presenta un total de horas de absentismo de 44.315,42, incluyendo en dicho total todo tipo de ausencias como permisos retribuidos, ausencias injustificadas y bajas médicas, dato que para el ejercicio 2020 fue de 37.961,09 horas de absentismo.

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

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



### ISO 45001: 2018

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

## Prevención COVID-19

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

- Mantenimiento del plan de contingencia.
- Controles de temperatura antes de acceder a la planta y a las unidades.
- Limitación de aforos de espacios compartidos.
- Desinfección de espacios planificada.

## Diálogo social y relaciones sindicales

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

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

## Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

El Grupo Essity aplica en este ámbito lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se establecen los derechos de información, consulta y competencias de los Representantes Legales de los Trabajadores.

En concreto, el Grupo Essity garantiza y establece los procedimientos internos necesarios para garantizar el derecho a:

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

Ser informado trimestralmente:

1. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
2. 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.
3. 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.
4. 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:

1. 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.
2. 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.
3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

Por último, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

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

## Convenio Colectivo

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

15%	Empleados bajo el Convenio colectivo general de la industria química
81%	Empleados bajo el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón
4%	Empleados bajo el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

Asimismo, todos los convenios colectivos integran cláusulas de seguridad y salud laboral adaptadas a la legislación local. En 2021 y 2020 no ha habido ningún cambio significativo en el campo de la seguridad y salud derivado del convenio o reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

## Formación

### Políticas implantadas en el campo de la Formación

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

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

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

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

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

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

Dichas necesidades pueden resultar de:

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

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

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

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

Por otro lado, resaltar que debido al carácter multinacional de Essity, conlleva que, para el desarrollo de muchos puestos de

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

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

El año 2021 ha sido un año de transición con un retorno parcial y flexible a las oficinas y el teletrabajo se ha asentado, creando un entorno de colaboración y de aprendizaje híbrido; Essity ha seguido ofreciendo un plan de formación con acciones formativas en formato tanto virtuales como presencial, así como numerosos elearning para desarrollar conocimientos digitales pero también de competencias y habilidades profesionales. Todo ello para seguir facilitado el acceso a acciones formativas a todos los empleados que trabajen desde nuestras oficinas o desde su domicilio.

En el ejercicio 2021 en Essity Spain, S.L. se han realizado un total de 13.249 horas de formación (20.592 horas de formación en 2020) distribuidas como sigue:

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Nivel alto</b>	<b>276</b>	<b>711</b>	<b>987</b>	<b>449</b>	<b>1.405</b>	<b>1.854</b>
Menor de 30 años	0	0	0	0	0	0
De 30 a 50 años	270	575	845	431	1.251	1.682
Más de 50 años	6	136	142	18	154	172
<b>Nivel medio</b>	<b>2.233</b>	<b>5.014</b>	<b>7.247</b>	<b>3.297</b>	<b>9.782</b>	<b>13.079</b>
Menor de 30 años	295	956	1.251	1.579	2.457	4.036
De 30 a 50 años	1.792	3.475	5.267	1.570	6.213	7.783
Más de 50 años	146	583	729	148	1.112	1.260
<b>Nivel básico</b>	<b>2.420</b>	<b>2.595</b>	<b>5.015</b>	<b>1.135</b>	<b>4.524</b>	<b>5.659</b>
Menor de 30 años	419	547	966	190	1.904	2.094
De 30 a 50 años	1.608	1.498	3.106	842	1.992	2.834
Más de 50 años	393	550	943	103	628	731
<b>Total</b>	<b>4.929</b>	<b>8.320</b>	<b>13.249</b>	<b>4.881</b>	<b>15.711</b>	<b>20.592</b>

## Diversidad e inclusión

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

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

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

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

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

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

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

El Plan de Igualdad, es debatido, 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. cumple su vigencia el 31 de diciembre de 2021, de modo que en Mayo de 2021 se constituyó la Mesa Negociadora de un nuevo Plan.

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

El Plan de Igualdad considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes

(dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla). Tiene carácter preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

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



Los objetivos clave y medidas del Plan de Igualdad son:

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

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

## Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Comité de Ética, que funcionará por un sistema de mayoría, tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado por el Mediador.



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

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

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

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

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

Con respecto a la integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, Essity Spain, S.L., además de actuar bajo los anteriores criterios, que garantizan la no discriminación por esta causa, cumple por otro lado los parámetros establecidos en la legislación española. En concreto, la misma es recogida en la LGD

El número medio de personas empleadas con una discapacidad mayor del 33% en el ejercicio 2021 ha sido de 6,16 personas (3,47 personas en el ejercicio 2020).

(Ley General de Discapacidad), anteriormente conocida como LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido).

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

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

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

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



# Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

## Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Essity igualmente no acepta discriminación ni represalia alguna contra un empleado por denunciar una posible violación del Código de Conducta. Las represalias en sí se consideran una violación grave del Código y pueden derivar en medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido. En este

sentido, un empleado que haga, a sabiendas, un alegato falso o malicioso estará sujeto a medidas disciplinarias de la misma índole.

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

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

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

En 2021, Essity Spain, S.L. no recibió ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos (en 2020, Essity Spain, S.L. recibió una denuncia por un caso de vulneración de los derechos humanos debido a un posible acoso moral que, siguiendo los procedimientos establecidos por la compañía, fue debidamente investigada y cerrada, concluyendo que no había existido vulneración).



# Lucha contra el soborno y la corrupción

## Medidas adoptadas para prevenir el soborno y la corrupción

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

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

Todos los empleados de han estado informados sobre esta política y, las áreas más sensibles a estas prácticas (como las comerciales) han recibido las oportunas formaciones. Adicionalmente, en la intranet de la empresa existe una formación específica sobre esta política. En 2021 y 2020 no ha habido casos de corrupción confirmados.

## Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales

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

## Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Las donaciones caritativas no deben prometerse ni otorgarse con el propósito de influir en una decisión importante para nuestro negocio. Essity prohíbe las donaciones caritativas a entidades que no sean organizaciones benéficas establecidas con fines benéficos.

Las donaciones caritativas deben ser previamente aprobadas por un representante con la debida autoridad. Las donaciones políticas corporativas están prohibidas.

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

Como empresa líder en higiene y salud, garantizar el bienestar de las personas es más importante que nunca. Durante el ejercicio 2021 Essity Spain, S.L. ha realizado donaciones por importe de 824 miles de euros (294 miles de euros en 2020) a organizaciones sin ánimo de lucro, entre ellas Cruz Roja, Caritas, Associació Cívica La Nau y Fundación Acompartir.

## Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

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

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

## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

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

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

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

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

# Essity y la Sociedad

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

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

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

## Compromiso Con El Empleo y El Desarrollo Local

Essity Spain, S.L. cuenta en la actualidad con aproximadamente 680 empleados, la mayoría con contratación indefinida. Es por ello que la compañía es plenamente consciente del impacto económico y social que tiene a nivel de empleo. Essity tiene un compromiso con su capital humano y da especial importancia a la integración, a la formación y al desarrollo profesional de sus empleados teniendo por objetivo ofrecer a todos sus empleados la oportunidad de desarrollar al máximo sus habilidades a través de sus trayectorias profesionales.

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

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

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

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



## Compromiso y Dialogo Con La Sociedad

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

Tal y como se ha indicado en el apartado “La importancia del medioambiente”, en la fábrica de Puigpelat se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a minimizar el impacto medioambiental. Entre ellas, Essity Spain, S.L. está desarrollando proyectos para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> que se implementarán más adelante en otras fábricas a nivel mundial.

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

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

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

## Comunicaciones y dialogo con las comunidades

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

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

Estos objetivos son:

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

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

- Generar consenso y conocimiento sobre la marca corporativa y su visión
- Fortalecer las relaciones institucionales en las comunidades en las que Essity opera a través de un diálogo continuo y transparente con las partes interesadas locales, como municipios, provincias, regiones, etc.;
- Continuar desarrollando proyectos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa a nivel nacional para promover el bienestar de la comunidad a través de intervenciones tangibles.
- Fortalecer las relaciones con la prensa local y nacional.

- Desarrollar iniciativas que apoyen la comunicación con el objetivo de atraer al mejor talento. En este sentido, por ejemplo, Essity Spain, S.L. sigue manteniendo una colaboración estrecha con las principales universidades cercanas a los centros de producción.



# Iniciativas para mejorar la calidad de vida de las personas

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

## Rompemos Barreras por el Bienestar del Planeta

La sostenibilidad es parte de nuestro ADN y también de nuestro modelo de negocio porque es la base de nuestro futuro. Además de nuestro trabajo por reducir la huella ambiental de nuestra producción, investigamos y abrimos el diálogo para educar y contribuir a mejorar en este aspecto como sociedad.

## Green Response Report España 2021

Para respaldar nuestras acciones y seguir concienciando en sostenibilidad, elaboramos un informe a partir de las encuestas que realizamos a 10.000 personas (aprox.) de 10 países en los que operamos, incluyendo a España.

Los datos de la encuesta nos dan una idea de cómo los españoles y españolas han evolucionado en sus decisiones como individuos y consumidores, con respecto a la sostenibilidad y cuál es el nuevo perfil del ciudadano pospandémico que, desde la pandemia, ha adquirido una mayor conciencia ambiental y adoptado nuevos hábitos, tales como el reciclaje, la reducción del desperdicio de alimentos y del consumo de energía. Se trata de un hombre, de entre 41 y 60 años, con estudios secundarios, que trabaja a tiempo completo y vive en un núcleo urbano con su pareja e hijos.

Nuestro informe impactó a más de un millón de personas en los medios de comunicación y fue publicado en revistas de gran alcance nacional como Diez Minutos y Qué me dices. La agencia de noticias EFE salió a la calle a preguntar a las personas cómo habían cambiado -o no- sus hábitos a raíz de la pandemia y el experimento permitió comprobar nuestros resultados iniciales.

También apostamos por podcasts e infografías para explicar los hallazgos de forma sencilla en las redes sociales.

## Compromiso con los criterios ambientales ESG

Las empresas deben estar preparadas para impulsar su compromiso con los criterios ESG (Ambiental, Social y de Buen Gobierno) en sus estrategias empresariales para alcanzar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por eso, organizamos un encuentro digital con Europa Press para fomentar el debate e involucrar a nuestros clientes como Bidafarma, cooperativa de distribución mayorista de medicamentos, y al supermercado Eroski, que, junto con nuestro Country Manager, José Ramon Iracheta, y Pablo Bascones, socio responsable de Sostenibilidad y Cambio Climático de PwC explicaron sus estrategias y retos a corto y largo plazo.

Aproximadamente 450 personas vieron la charla y 35 medios digitales hablaron del evento. Además, nuestro Country Manager publicó dos columnas de, a raíz de la jornada, en El Economista

y Compromiso RSE. Elena Galbis, directora comercial de nuestra división de Health and Medical Solutions, hizo lo mismo en el medio farmacéutico más importante del país: PM Farma.

## Inspiramos para construir un mundo mejor

Romper barreras en una industria de productos básicos es todo un desafío y el nuestro es innovar por el bienestar de las personas y del medio ambiente. Nuestro Country Manager, José Ramon Iracheta, participó en el Sustainability Day 21, junto a otros directivos, para inspirar especialmente a las generaciones más jóvenes a pensar fuera de la caja por un mundo mejor.

540 personas asistieron a la ponencia en el Museo Reina Sofía en Madrid, tuvimos en 5 impactos en prensa y nuestro mensaje llegó a más de 43.800 personas.



## Wellbeing at Work

Una iniciativa interna encaminada a mejorar el bienestar de las personas que trabajamos en Essity a partir de las ideas de nuestros compañeros en cuatro áreas: Sostenibilidad, Física, Mental y Social. Desde el área de sostenibilidad, impulsamos dos proyectos para integrar los mensajes clave de Essity en esta materia y promover un estilo de vida más saludable y sostenible.

## Go Green Podcasts

Un podcast conducido por empleados de Essity, con la participación de expertos en el tema, donde nos adentramos en el complejo mundo de la sostenibilidad desde diferentes ángulos y puntos de vista. Hicimos dos episodios y ambos han sido escuchados aproximadamente 200 veces:

- Circularidad: la esperanza de un futuro 100% sostenible' trata de dar respuesta a las principales preguntas sobre el tema, y reflexiona sobre la necesidad de cambiar nuestra forma de producir y consumir.
- ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?' explica de forma fácil y sencilla qué son estos objetivos y por qué son tan importantes para conseguir un futuro libre de emisiones, sostenible y equilibrado.

## Green Talks: Pequeños gestos, repetidos en el tiempo, generan grandes cambios

Una serie de ciclos de ponencias que proporcionan herramientas para alcanzar un estilo de vida más consciente y respetuoso con el medio ambiente. El año pasado María Negro, activista, divulgadora y consultora de negocios que impactan en positivo, habló de cómo podemos adoptar un estilo de vida sostenible a través de 10 pequeños gestos, y cómo estos pueden mejorar nuestra salud mental. Más de 200 personas escucharon la charla y los comentarios fueron positivos, por lo que prepararemos más Green Talks en el futuro.

## Wellbeing at Work

Una serie de ciclos de ponencias que proporcionan herramientas para alcanzar un estilo de vida más consciente y respetuoso con el medio ambiente. El año pasado María Negro, activista, divulgadora

y consultora de negocios que impactan en positivo, habló de cómo podemos adoptar un estilo de vida sostenible a través de 10 pequeños gestos, y cómo estos pueden mejorar nuestra salud mental. Más de 200 personas escucharon la charla y los comentarios fueron positivos, por lo que prepararemos más Green Talks en el futuro.

## Los Manosucias son vencedores de los Premios Dircom

Tras detectar una necesidad de conseguir una mayor concienciación y educación pública sobre la importancia del lavado de manos dirigida a niños y niñas, desde Essity creamos 'Los Manosucias' en 2020. La campaña, desarrollada en colaboración con Cruz Roja, anima a los más pequeños a incorporar este hábito de una manera educativa y lúdica, a través de unos monstruos de grandes manos que, al ritmo de una canción, enseñan el paso a paso para una correcta higiene, según la OMS.

Los Manosucias resultaron vencedores de los Premios Dircom (Asociación de Directivos de Comunicación) en la categoría de Comunicación con Propósito.

## Essential People: 1 de junio, día del trabajador esencial

Esta campaña es nuestro homenaje a los y las profesionales que, a través de su actividad diaria, nos han permitido mantener el vínculo con lo que es importante y necesario. No solo durante la crisis sanitaria, siempre. #EssentialPeople, porque rompen barreras por el bienestar, cada día. El lanzamiento de la campaña impactó a 38.814 personas en medios de comunicación y el vídeo que la presentó ha tenido 215.540 impresiones en LinkedIn.

En paralelo, desarrollamos unas cápsulas, en formato de audio exhibición, donde agradecemos a Mireia, camarera en área de servicio, Laura, encargada de tienda, Roberto, farmacéutico, Paqui, enfermera, Mónica, cocinera en área de servicio, Noelia, médica de familia, Josefa, cuidadora, María del Pilar, limpiadora, Óscar, repartidor, a nuestro compañero Álvaro, operario en la fábrica de Valls (Tarragona) y a todas las personas que nos han mostrado el significado de lo que es esencial y el vínculo con lo que más importa. Estas cápsulas han tenido un total de 58.532 impresiones en LinkedIn.



## Acción Social

Como empresa líder en higiene y salud, nuestro propósito es romper barreras por el bienestar de las personas. Especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión social. Por eso, ponemos especial foco en colaborar con las asociaciones de las áreas en las que operamos.

En 2021, cumplimos 10 años de colaboración ininterrumpida con Cruz Roja Catalunya. Un acuerdo del que nos sentimos más que orgullosos porque nos permite facilitar el acceso a productos esenciales a miles de familias en situación de vulnerabilidad.



# #RompeBarrerasPorElBienestar

## Nuestra contribución en 2021



**9 millones**  
de pañales



**140.000**  
productos  
de incontinencia  
e higiene femenina



**14.650**  
unidades  
de papel tisú



**1.700€**  
de donaciones  
de emplead@s  
a Cáritas y Cruz Roja

Además de la Cruz Roja, el año pasado hemos colaborado con otras 14 asociaciones de España y Portugal.

Además, Essity Iberia llegó a un acuerdo con Caritas Madrid y Cruz Roja por el que nuestros empleados podían donarles el valor del lote de navidad. Esta iniciativa supuso una donación de 1.700€.

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



## Subcontratación y proveedores

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

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

Este documento incluye estrictos requisitos en materia de calidad, seguridad de los productos, medio ambiente y químicos. Asimismo, contiene el Código ético para proveedores, que explique lo que Essity espera de sus proveedores en lo referente a derechos humanos (por ejemplo, trabajo infantil y trabajo forzoso), prácticas comerciales, relaciones laborales, salud, seguridad y otros temas relacionados con prácticas comerciales responsables y sostenible. En el caso de los proveedores estratégicos, deben registrarse en la base de datos Sedex, tras lo cual son sometidos a una auto-evaluación para comprobar que realmente cumplen con nuestro GSS. Sedex es una base de datos en línea que permite a los proveedores compartir información con sus clientes sobre su desempeño en aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el medio ambiente, la ética, la salud y seguridad. En 2021 al igual que en 2020, cerca de 40 proveedores estratégicos estaban registrados en dicha base de datos. Finalmente, Essity Spain, S.L. puede complementar esas dos etapas con auditorías en los centros operativos del propio proveedor. Estos procedimientos se aplican a todas las materias primas que utilizamos.

En el año 2021, el 98% (96% en 2020) 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 2021, Essity Spain, S.L. ha evaluado un total de 49 proveedores considerados estratégicos según nuestro sistema Vendor Rating SQM, mientras que en el 2020 el total de proveedores evaluados fue de 33. Del total evaluado, y sobre una escala de 1 a 6 (6 siendo la mejor nota), el 88% ha obtenido un rating de 6, mientras que el 12% se ha situado en nivel 5 o inferior. En el 2020 el porcentaje de 6 fue del 85%, mientras que el 15% obtuvo una nota de 5 o inferior.

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.

En el 2021 no se han realizado auditorías presenciales a nuestros proveedores por razones COVID.

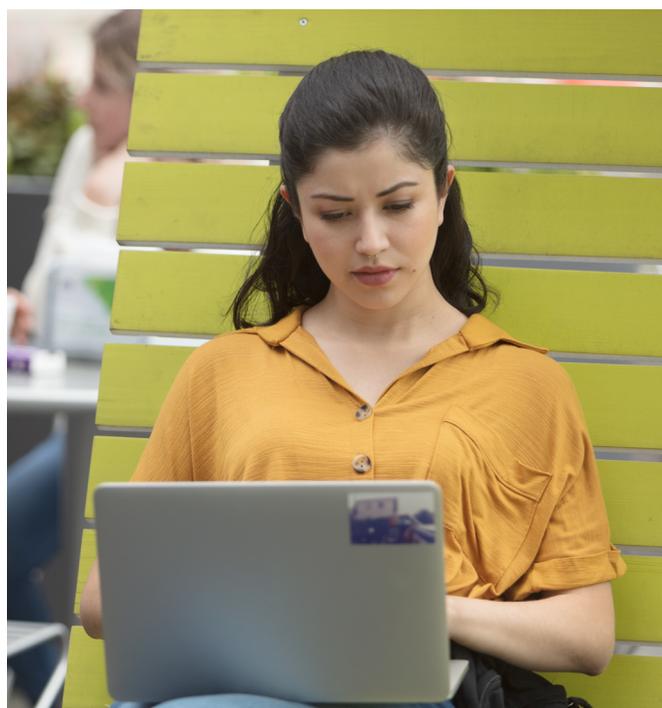
## Consumidores

### Reclamaciones de clientes y consumidores

El nivel de reclamaciones de Essity Spain, S.L. ha bajado ligeramente en comparación con el último año. Para la división de Cuidado Personal, la frecuencia de reclamaciones es 0,22 por cada millón de unidades de consumo vendidas (de 0,29 en 2020).

Durante este año, también hemos tenido nuevos lanzamientos que han motivado algunos incrementos a nivel de reclamaciones, pero cuyo comportamiento ha progresivamente regresado a niveles normales o base luego de superar el efecto lanzamiento, reacción esperada/conocida como respuesta del mercado ante cualquier cambio. En las operaciones de Tissue, donde para el 2021 la cifra correspondiente es 1,65 por cada mil toneladas vendidas (de 1,82 en 2020), lo cual supone también una mejora en comparación con el año anterior.

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



# Revisión de prensa

A continuación, se muestra un breve resumen de los datos de impacto en medios y acciones de comunicación más importantes del año 2021.

Desde el departamento de comunicación se ha hecho un especial refuerzo de los mensajes de sostenibilidad de Essity, con el objetivo de transmitir este compromiso transversal para la compañía. Se han realizado comunicaciones para anunciar hitos y reconocimientos sobre sostenibilidad y medio ambiente obtenidos durante el 2020-2021 a través de notas de prensa. Asimismo, varios portavoces han publicado artículos de opinión en medios generalistas y especializados, donde han abordado temas como el futuro de la salud y la higiene o el bienestar, alineados con la estrategia de la compañía.

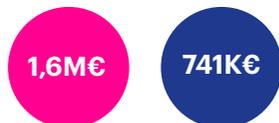
Uno de los momentos comunicativos más destacados fue la organización de un evento digital junto a Europa Press, una de las agencias de noticias más importantes en España, bajo el título 'Tendencias ESG: ¿Cómo encajan el bienestar y la sostenibilidad en la estrategia empresarial?'. El objetivo será poner de manifiesto las buenas prácticas de Essity en este aspecto y señalar la importancia trasladar el propósito a las decisiones de negocio. En el acto participaron clientes de Essity y entre los asistentes se encontraban políticos y miembros de entidades públicas, asociaciones clave, empresas y otros públicos de interés.

## Comparativa 2020 vs 2021

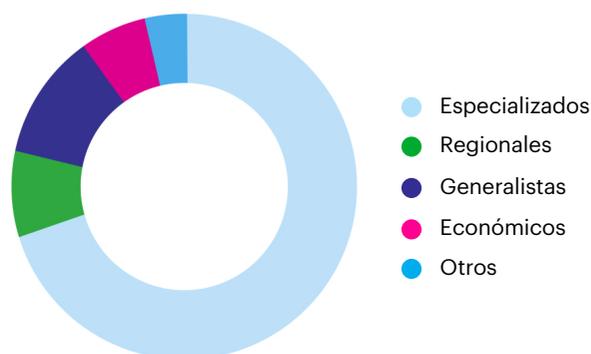
Número de impactos en medios



Valor publicitario estimado



## Tipología de medios



En otoño de 2021 Essity lanzó el Green Response Report, un informe creado por la compañía a nivel global con el objetivo de conocer los efectos de la pandemia en los hábitos de consumo y acciones cotidianas de la ciudadanía relacionadas con el medio ambiente. Se redactó y diseñó una versión del informe con los datos de España que contó con un plan de comunicación específico para su distribución e impacto en medios.

Otro de los hitos relevantes en cuanto a comunicación corporativa fue la puesta en marcha del Centro de Excelencia en Barcelona. Para el anuncio se diseñó una estrategia de comunicación que ha servido para posicionar a Essity como un referente entre las empresas que escogen Barcelona como sede para sus centros logísticos, con mensajes sobre innovación, inversión en el país y creación de empleo. Dentro del plan se incluyeron 2 entrevistas en exclusiva con los portavoces internacional y local del proyecto en dos de los medios más relevantes en España, La Vanguardia y Expansión.

## Comparativa 2020 vs 2021

Impactos



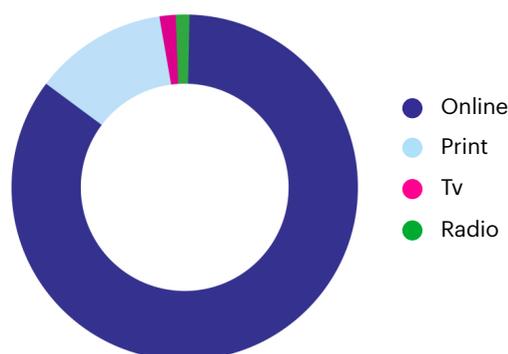
Valor



Audiencia



## Tipo de impactos



# Información Fiscal

## Contribución fiscal

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

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

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

La contribución en el ejercicio 2021 por Impuesto sobre Sociedades del Grupo Fiscal Essity en España, ascendió a 4.063 miles de euros (10.339 miles de euros en el ejercicio 2020). Este importe se corresponde al efectivamente pagado en el ejercicio no incluyendo cantidades devengadas.

## Subvenciones recibidas

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

- Ayuda complementaria a las subvenciones concedidas por la convocatoria de ayudas regulada por la orden del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, de 27 de julio de 2017, relativas al programa de compensación de costes indirectos del régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero por importe de 925 miles de euros otorgada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (296 miles de euros en el ejercicio 2020).
- Compensación a los consumidores electrointensivos de los cargos por la financiación de la retribución específica a renovables y cogeneración de alta eficiencia y por la financiación adicional en los territorios no peninsulares regulada por el Real Decreto 1106/2020, de 15 de diciembre por importe de 112 miles de euros.
- 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 1.093 miles de euros (774 miles de euros en el ejercicio 2020, según Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2013).

## Beneficios

El resultado antes de impuestos en España ha sido de unas pérdidas de 2.765.787,05 euros (32.469.317,74 euros de beneficio en el ejercicio 2020).



# 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
<b>Información General</b>		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7	6
Organización y estructura	GRI 103-2	5
Presencia en el mercado	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	4
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	7-12
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15e	7-8
Marco de reporting utilizado	Estándares GRI y marco de reporting interno	1
Análisis de materialidad	GRI 102-44, GRI 102-46 GRI 102-47	9
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión</b>		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	23
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	13, 16-19
<b>Gestión ambiental</b>		
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	20
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	23-24
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	25
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	25
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	25
<b>Contaminación</b>		
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	26 y 29
<b>Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos</b>		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	GRI 103-2	28
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	En base a nuestro análisis de materialidad, consideramos que no es material	
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1, GRI 303-3 (2018), GRI 103-2	29
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	26
Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	27
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	27
Uso de energías renovables	No se consume ni produce energía renovable	
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1, GRI 305-2	26
Medidas para adaptarse al cambio climático	GRI 103-2	27
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	20 y 26
<b>Biodiversidad</b>		
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	29

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión</b>		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	13-19 y 29
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	
<b>Empleo</b>		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	31
Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	32
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	33
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	GRI 405-2	34
Brecha salarial	GRI 103-2	35
Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 103-2	35
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	33
Porcentaje de empleados con discapacidad	GRI 405-1	43
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2	36
Horas de absentismo	GRI 103-2	38
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2	36
<b>Seguridad y Salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018)	36
Indicadores de siniestralidad	GRI 403-9 (2018)	38
Enfermedades profesionales	GRI 403-10 (2018)	36
<b>Relaciones Sociales</b>		
Organización del diálogo social	GRI 103-2	38
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	39
Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 103-2, GRI 403-4 (2018)	39
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2, GRI 404-2	39-40
Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	40
<b>Accesibilidad universal personas con discapacidad</b>		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	GRI 103-2	43
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	41
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	41-42
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	43
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 , GRI 102-16	41-43

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión</b>		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	44
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15
<b>Información específica</b>		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	GRI 103-2, GRI 102-16	44-45
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	44-45
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	GRI 103-2	45
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	44
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 103-2 , GRI 102-16	31
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 103-2 , GRI 414-1	44
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 , GRI 414-1	52
<b>Lucha contra la Corrupción y el Soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión</b>		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	46
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	15
<b>Información específica</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 205-2	46
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	46
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	46
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Enfoque de gestión</b>		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	GRI 103-2, GRI 103-3	47, 52
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	GRI 102-15	13-14
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2	47
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 103-2	47-48
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 103-2	48
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2	46

Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1	52
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2, GRI 102-9, GRI 308-1	52
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-2, GRI 308-1	52
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	52
Sistemas de reclamación	GRI 103-2	52
Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2	52
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 103-2 , GRI 201-1	54
Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables	54
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	54

## 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 2021, de Essity Spain, S.L., Sociedad Unipersonal (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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

---

### Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

---

### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ 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 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

---

## Uso y distribución

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

Este informe se  
corresponde con el  
sello distintivo  
nº 20/22/13197  
emitido por el  
Col·legi de Censors  
Jurats de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

30 de junio de 2022

Rompemos barreras  
por el **bienestar**

› [essity.com](https://www.essity.com)