Estado de Información no Financiera Consolidado de Arbora & Ausonia, S.L.U. y sociedad dependiente (Procter & Gamble Mataró, S.L.U.)

Ejercicio anual terminado a 30 de junio de 2025

Índice Página

I. ACERCA DE ESTE INFORME 3

I.A-Análisis de materialidad 3

II. MODELO DE NEGOCIO 4

III. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS 6

1. CUESTIONES AMBIENTALES 6

1.1 Gestión ambiental 6

1.2 Economía circular y gestión de residuos 6

1.3 Uso sostenible de los recursos 6

1.4 Contaminación 7

1.5 Cambio climático 7

1.6 Protección de la biodiversidad 8

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 9

2.1 Empleo 9

2.2 Organización del trabajo 12

2.3 Formación 14

2.4 Accesibilidad 14

2.5 Igualdad 14

3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 15

3.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida 15

3.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 15

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 16

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno 16

4.2 Medidas para evitar contra el blanqueo de capitales 17

4.3 Aportaciones de fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 17

5. SOCIEDAD 18

5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo 18

5.2 Subcontratación y proveedores 18

5.3 Información fiscal 19

IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS 20

I. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en 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")** por los indicadores seleccionados.

En este contexto, el Estado de Información No Financiera de Arbora & Ausonia, S.L.U. y su sociedad dependiente (en adelante, el "Grupo" o, junto con todas las sociedades a nivel multinacional, "P&G") tiene como objetivo informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, así como aquellas relacionadas con la prevención de la corrupción, del soborno y el respeto a los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de las actividades propias del negocio.

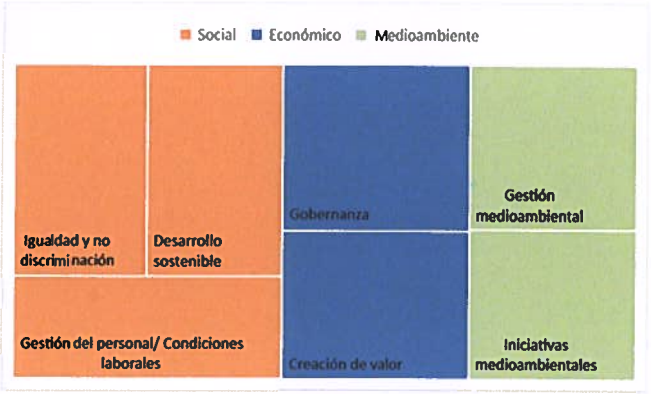
Finalmente, el presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de **revisión externa independiente**.

I.A-Análisis de materialidad

Para la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del **análisis de materialidad llevado a cabo a nivel local**. Estos se han obtenido a través de un proceso tanto externo como interno.

En la fase de identificación de los asuntos relevantes también se han observado las estrategias y temas prioritarios de P&G y se ha realizado una comparativa con otras compañías del sector, así como valoraciones de grupos de interés e individuos del propio Grupo.

La matriz resultante es:



Cabe destacar que los resultados van en línea con los obtenidos en el ejercicio anterior.

II. MODELO DE NEGOCIO

Organización global

El modelo de negocio de P&G se basa en categorías de producto que se gestionan a través de unidades operativas denominadas Unidades Sectoriales de Negocio *(Sector Business Units)*. P&G tiene cinco Unidades Sectoriales de Negocio que engloban a **diez categorías de producto**: Cuidado de la ropa, Cuidado del hogar, Cuidado de la familia, Cuidado del bebé, Cuidado femenino, Cuidado personal y de la piel, Cuidado del cabello, Afeitado, Cuidado bucal y Cuidado de la salud.

Las Unidades Sectoriales de Negocio operan a nivel regional por medio de las Unidades Regionales de Negocio *(*Regional Business Units) que son responsables de la gestión integral del negocio y de los resultados para sus categorías en la región.

A nivel local, los grupos de Operaciones de Mercado (Market Operations) son responsables de la venta de los productos, así como de la ejecución de planes de precios, marketing y promoción de las Unidades Regionales de Negocio en los distintos países. También a nivel local, las Unidades Regionales de Negocio manejan las operaciones de fabricación para la producción de bienes de consumo.

Estructura organizativa del Grupo

El Grupo tiene:

- 1 sociedad fabricante: Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (en adelante, "P&G Mataró").
- 1 sociedad propietaria de marcas: Arbora & Ausonia, S.L.U. (en adelante, "A&A").

Entorno empresarial

P&G opera en la industria de bienes de consumo, centrándose en aquellos productos que los consumidores compran para **uso cotidiano**.

Dentro de la organización empresarial, P&G cuenta con dos fábricas en España, ambas bajo la entidad legal de P&G Mataró, S.L.U., localizadas en Jijona y Mequinenza, además de un centro de distribución en Mataró.

Efectivo 1 de enero de 2025, P&G Mataró ha asumido internamente las operaciones del centro de distribución de Mataró, que hasta esa fecha estaban siendo realizadas por un proveedor externo.

Esta decisión es el resultado de un análisis exhaustivo realizado sobre la estructura a largo plazo para el centro de distribución de Mataró. La internalización de las operaciones del centro de distribución permitirá a P&G cumplir con la visión de excelencia operativa y digitalización en la distribución física, fortalecerá aún más la resiliencia de nuestra red de distribución en España y creará la mejor propuesta de valor.

En las instalaciones de Mequinenza se fabrican toallitas, que posteriormente son comercializadas bajo la marca Dodot® en España, y Pampers, para la exportación a entidades de P&G en el extranjero. En la fábrica de Jijona se fabrican principalmente pañales, también comercializados bajo la marca de Dodot® en España. También se fabrican compresas bajo las marcas Evax®, Always® y Ausonia®. P&G Mataró no fabrica productos bajo marcas propiedad de terceros.

La entidad A&A, cabeza del Grupo, posee las marcas de Dodot®, Evax® y Ausonia®, que P&G utiliza en España y Portugal, cediendo el uso de las mismas a otra entidad de P&G no residente en España.

Objetivos y estrategias

El modelo de negocio de P&G se basa en el **éxito de sus marcas con productos superiores**.

Su objetivo pasa por ofrecer un servicio mejor que el de sus competidores en cada una de las categorías en las que desarrolla su labor y en cada uno de los países en los que está presente. Con este fin, las decisiones que adopta se toman siempre pensando en los consumidores. Asimismo, su estrategia de crecimiento se basa en ofrecer la máxima excelencia en torno a cinco ámbitos: producto, envase, comunicación de marca, ejecución en tienda y ecuación de valor.

Principales factores de riesgo

P&G realiza una evaluación de riesgos anualmente a nivel global. Los principales factores que pueden afectar negativamente el negocio, las operaciones, la posición financiera o el rendimiento financiero futuro de P&G a nivel global son los siguientes. La siguiente discusión sobre los riesgos no es exhaustiva, pero está diseñada para resaltar lo que creemos son factores importantes a considerar al evaluar nuestras expectativas.

I. **Condiciones macroeconómicas y riesgos financieros relacionados**
   a. Nuestro negocio está sujeto a numerosos riesgos como resultado de tener operaciones y ventas significativas en mercados internacionales, incluidos las fluctuaciones de divisas, controles de cambio o de precios.
   b. Las condiciones económicas o sociales inciertas pueden afectar negativamente a la demanda de nuestros productos o causar que nuestros clientes y otros socios comerciales

enfrenten dificultades financieras, lo que podría afectar adversamente a nuestro negocio.

c. Las condiciones políticas y geopolíticas cambiantes podrían impactar negativamente a nuestro negocio y a nuestros resultados financieros.
d. Las interrupciones en los mercados de crédito o a nuestros socios bancarios, o cambios en nuestras calificaciones crediticias, pueden reducir nuestro acceso al crédito o a la liquidez en general.

II. Riesgos de operaciones de negocio

a. Nuestros resultados comerciales dependen de nuestra capacidad para gestionar interrupciones en nuestra cadena de suministro global.
b. Nuestros negocios enfrentan fluctuaciones de costes y presiones que podrían afectar a nuestros resultados comerciales.
c. La capacidad de alcanzar nuestros objetivos comerciales depende de qué tan bien podemos competir con nuestros competidores locales y globales en mercados y canales nuevos y existentes.
d. Un cambio significativo en las relaciones con los clientes o en la demanda de nuestros productos podría tener un impacto considerable en nuestro negocio.
e. Si la reputación de P&G o de una o más de nuestras marcas se erosiona significativamente, podría tener un impacto material en nuestros resultados financieros.
f. Dependemos de terceros en muchos aspectos de nuestro negocio, lo que crea un riesgo adicional.
g. Un incidente significativo de seguridad de la información o de tecnología operativa, incluido un incumplimiento de ciberseguridad, o el fallo de uno o más sistemas, redes, hardware, procesos y/o sitios asociados clave de información o tecnología operativa que involucren a P&G o a uno de sus proveedores de servicios podría tener un impacto material adverso en nuestro negocio o reputación.
h. Debemos gestionar con éxito la demanda, el suministro y los desafíos operativos asociados con los efectos de cualquier brote de enfermedad futura, incluidas epidemias, pandemias o preocupaciones similares de salud pública generalizada.

III. Riesgos de estrategia comercial y organizacionales

a. Nuestra capacidad para cumplir con nuestros objetivos de crecimiento depende de la innovación exitosa en productos, marketing y operaciones, así como de nuestras respuestas efectivas a la innovación competitiva, las plataformas de marketing y ventas digitales en evolución y los cambios en los hábitos de consumo.
b. Debemos gestionar con éxito las actividades de adquisición, joint venture y escisión en curso.
c. Nuestros resultados comerciales dependen de nuestra capacidad para gestionar con éxito las mejoras en productividad y el cambio organizacional continuo, incluyendo la atracción y retención de talento clave como parte de nuestra planificación de sucesión general.

IV. Riesgos legales y regulatorios

a. Debemos gestionar con éxito el cumplimiento de las leyes y regulaciones actuales y en desarrollo, así como gestionar nuevos e inminentes normas y regulaciones aplicables de los EE. UU. y el extranjero.
b. Cambios en las leyes y regulaciones fiscales aplicables y las resoluciones de disputas fiscales podrían afectar negativamente a nuestros resultados financieros.

III. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

1. CUESTIONES AMBIENTALES

En P&G, la sostenibilidad ambiental está integrada en la forma en que hacemos negocios a lo largo de nuestras operaciones, cadena de suministro y marcas. La clave del éxito radica en la suma de la innovación que resuelve problemas cotidianos a través de una superioridad irresistible que impulsa el crecimiento del mercado y la sostenibilidad desde el punto de vista ambiental, ayudando a cumplir con nuestro propósito de mejorar la vida para las generaciones venideras.

P&G crea valor al convertir la sostenibilidad en una consideración importante en el diseño de productos y servicios superiores a través de cuatro pilares basados en la ciencia: Clima, Residuos, Agua y Naturaleza. La estrategia de P&G busca generar un impacto ambiental en tres niveles: reduciendo su propio impacto, permitiendo que las personas reduzcan su impacto y ayudando a escalar soluciones en diversas industrias. Las estrategias del Grupo respaldan los esfuerzos de P&G.

1.1 Gestión ambiental

Consumo de materias primas

En P&G, entendemos que el éxito de nuestro negocio está intrínsecamente ligado a la salud y sostenibilidad del medio ambiente natural. P&G se compromete a la obtención responsable de materias primas clave como la pulpa de madera, el aceite de palma y el envase de papel, al mismo tiempo que respeta los derechos humanos, laborales y de tenencia de la tierra en sus cadenas de suministro.

En este sentido, la planta de Jijona obtuvo en 2020 la certificación FSC por utilizar fibra y pulpa procedente de bosques gestionados de manera sostenible en la fabricación de todos sus productos de Cuidado de Bebé. La planta, además, es auditada anualmente para esta misma certificación, pasando la última auditoría realizada en abril de 2024.

La planta de Mequinenza está en proceso continuo de mejora de la sostenibilidad en nuestros productos reduciendo el uso del plástico en sus materiales de fabricación como en el Sustrato con un 85% de lyocell (celulosa tratada) y un 15% de algodón orgánico y la reducción total en las producciones destinadas a UK reemplazando el plástico en las fibras de toallitas por materiales como la celulosa y la pulpa. También se están utilizando materiales reciclables en nuestros materiales de empacado como en las tapitas y *flow wrap* fabricados con polietileno.

Los resultados del año 2024/25 frente al año 2023/24, están impactados por la introducción de Mataró tras asumir internamente operaciones del centro de distribución de Mataró.

1.2 Economía circular y gestión de residuos

El objetivo de P&G es apoyar una cadena de valor más circular donde un mayor número de materiales sean reciclados y reutilizados en lugar de convertirse en residuos. P&G está trabajando para diseñar todos sus envases de consumo para que sean reciclables o reutilizables para 2030.

P&G ofrece productos cotidianos de calidad y valor superior a personas de todo el mundo. Los materiales de envases de los productos son útiles para proporcionar protección. Un embalaje más ligero ayuda a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero durante el transporte. Creemos que podemos aprovechar más valor de los materiales de los envases mucho después de su primer uso. P&G se está asociando con coaliciones de la industria y organizaciones sin fines de lucro para inventar y encontrar soluciones escalables que reduzcan los residuos y aumenten la reciclabilidad y reutilización de los envases y materiales.

Durante el ejercicio 2024/25, el Grupo incluyendo el nuevo centro de distribución de Mataró, ha generado las siguientes toneladas de residuos sólidos/líquidos.

Generación de residuos (toneladas)	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Peligrosos (sólidos + líquidos)	341	52.186
No peligrosos (sólidos)	4.178	648.659

Por otra parte, en la planta de Mequinenza, este año se ha conseguido la certificación externa de Residuo Cero a Vertedero (por SAICA Y TUV) que verifica la trazabilidad de todos los residuos y analiza el ciclo de vida de los residuos con los destinos finales de cada flujo de residuos desde que se generan hasta su reciclaje en el gestor final. De esta forma nos aseguramos de que nuestros residuos se reciclan o se incineran con valorización energética.

1.3 Uso sostenible de los recursos

En los siguientes apartados se exponen tanto los datos de consumo del Grupo como las diversas medidas que están siendo adoptadas para reducir la cantidad de recursos utilizados, así como para mejorar la eficiencia de su uso.

Consumo de agua

El agua es necesaria para la fabricación y el uso de nuestros productos. La estrategia integral de P&G incluye la reducción

del consumo de agua en sus operaciones, la restauración de agua en 18 áreas con estrés hídrico en todo el mundo donde opera, y la respuesta a los desafíos relacionados con el agua a través de la innovación y asociaciones con terceros.

En este ámbito, cabe señalar que en la planta de Jijona se ha continuado reduciendo el consumo de agua potable. Las medidas tomadas para controlar las fugas de agua de la red antiincendios y el control y monitorización diario de los consumos han sido las principales acciones para lograrlo.

En la planta de Mequinenza se ha construido un nuevo edificio y el equipo de pretratamiento instalado con puesta en marcha junio 2025. El objetivo principal es mejorar la calidad del agua entrante del río con una "tecnología de ultrafiltración" antes de enviar el agua limpia para su posterior tratamiento en la fabricación de loción.

El consumo y vertido de agua en las instalaciones a 30 de junio de 2025 es el siguiente:

Consumo de agua (m^3)	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Red municipal	6.614	11.074
Aguas superficiales	217.958	201.679

Vertido de agua (m^3)	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
EDAR municipal	5.176	3.297
EDAR planta	138.333	115.823

1.4 Contaminación

Consumo de energía

Durante el año fiscal terminado el 30 de junio de 2025, el consumo energético del Grupo ha sido el siguiente:

Consumo directo	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Diésel (Sist. C. Incendios) A (L)	5.225	5.103
Diésel (calefacción) B (L)	19.663	14.000
Diésel (vehículos) (L)	-	4.411
Gasolina (vehículos) (L)	-	2.137

Consumo indirecto	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Electricidad (kWh)	26.019.704	27.556.527

En la planta de Mequinenza en diciembre 2024 se llevó a cabo una auditoría energética oficial para detectar medidas de eficiencia energética en nuestras instalaciones como la sustitución de equipos por otros más eficientes que consuman menos energía.

1.5 Cambio climático

La ambición de P&G es alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) en toda su cadena de suministro y operaciones, desde la materia prima hasta el distribuidor, para 2040. La hoja de ruta climática de P&G comenzó hace más de una década con objetivos en sus propias instalaciones de fabricación. Desde entonces, P&G ha ampliado y acelerado sus esfuerzos para abordar las emisiones de GEI a lo largo del ciclo de vida de sus productos y dentro de sus operaciones y cadena de suministro. Su enfoque se centra en reducir significativamente las emisiones absolutas de GEI en sus operaciones y cadena de suministro para alcanzar su ambición de cero emisiones netas para 2040. La ambición de P&G es equilibrar cualquier emisión restante de sus operaciones y cadena de suministro a partir de 2040 mediante el avance de soluciones naturales o técnicas que eliminen una cantidad equivalente de emisiones de GEI de la atmósfera. Para ayudar a medir el progreso de P&G hacia 2040, se han establecido objetivos a corto plazo basados en la ciencia para 2030. Asimismo, P&G ha hecho público un Plan de Acción para la Transición Climática en el que se recoge un planteamiento completo para acelerar la acción climática y los retos clave futuros. La aspiración de P&G de alcanzar cero emisiones netas requerirá colaboración entre los sectores privados, entidades sin ánimo de lucro y el sector público para apoyar la transformación de las infraestructuras de energía y transporte necesarias a gran escala.

Cabe destacar que tanto Jijona como Mequinenza ya disponen de la certificación que demuestra que han contratado electricidad 100% renovable con Garantía de Origen.

En este mismo ámbito, al ser la totalidad de la electricidad suministrada a las plantas de origen 100% renovable, se considera que no se producen emisiones de alcance 2 derivadas de este consumo eléctrico.

Emisiones (tCO_2eq)	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
ALCANCE 1		
Diésel (Sist. C. Incen.) A	13,13	**13,97**
Diésel (calefacción) B	49,41	**38,32**
Diésel (vehículos) (L)		**10,77**
Gasolina (vehículos) (L)		**4,55**
TOTAL Alcance 1	**62,54**	**67,61**
ALCANCE 2		
Electricidad	0,00	0,00

Para su cálculo, se ha utilizado a partir del 2024/25 la calculadora del MITERD. Para el cálculo de las emisiones del 2023/24 se utilizaron los factores de emisión DEFRA 2024.

1.6 Protección de la biodiversidad

El Grupo apoya la labor de ApadrinaUnOlivo.org de recuperar olivos centenarios abandonados por el éxodo rural. P&G apadrina la conservación de 3.476 olivos en Oliete, Aragón. Este proyecto ayuda a sostener la biodiversidad y recuperar árboles vulnerables al tiempo que crea oportunidades económicas en áreas rurales de la Península Ibérica.

Planta de Jijona

El entorno donde se ubica está caracterizado como suelo industrial, enclavado en el Polígono Industrial del Espartal. Las instalaciones delimitan con cultivos y eriales en todo su perímetro, excepto en el oeste, que lo hace con otras empresas. Dentro del término municipal de Jijona existen varios espacios incluidos en diversas categorías de protección. Estos, junto a las instalaciones objeto de estudio, se detallan en la siguiente tabla (fuente: Cartografía de la Conselleria de Medi Ambiente, Aigua, Urbanismo i Habitatge):

Nombre	Categoría de protección	Distancia a instalac. (m)
Barranc del Carrascal Negre	Microrreserva de flora	6.000
Cabeço d´Or i la Grana	ZEPA	5.000
Riu Montnegre	ZEPA	2.200
Els Plantadets	Paraje Municipal	6.500
Avenc Barraxina*	Catálogo de Cuevas	6.000

* Cueva incluida dentro de los Planes de Recuperación del murciélago ratonero patudo (Myotis capaccinii) y el murciélago mediano de herradura (Rhinolophus mehelyi).

A partir del 'Análisis de Riesgos Ambientales', elaborado en 2010, se identifican los principales riesgos ambientales y sus posibles escenarios accidentales asociados, así como las medidas de mitigación existentes para hacer frente a estos posibles daños ambientales. Según dicho análisis, se concluye que, dadas las grandes distancias que separan estos espacios protegidos de las instalaciones, se considera que cualquier incidente medioambiental ocurrido en ella no afectará sobre estos espacios naturales.

En esta planta, por su volumen de instalaciones y personal, se ha creado un organigrama de equipos de emergencias muy amplio, de manera que cada zona productiva dispone de un jefe de intervención, un equipo de primera intervención, un equipo de alarma y evacuación, un equipo de primeros auxilios, un equipo de apoyo y un equipo de segunda intervención.

Planta Mequinenza

El entorno donde se encuentra la instalación está caracterizado como suelo industrial, enclavado en el Polígono Industrial Della Segre. Se encuentra situado en la desembocadura del río Segre en el río Ebro y la zona industrial está ubicada en la zona Paraje Della Segre, limitando con los ríos Segre y Ebro al norte, sur y oeste, mientras que al este limita con zona rural. No existe ninguna actividad industrial detectada en la zona contigua a la planta de Mequinenza.

Según la Red de Espacios Naturales Protegidos (Ley 6/1998, de 19 de mayo) no existe ningún Espacio Natural Protegido (Parque Nacional, Parque Natural, Reserva Natural, Monumento Natural o Paisaje Protegido) en el área donde se encuentran las instalaciones de la planta de Mequinenza. En cuanto a los humedales incluidos en la lista de Convenio Ramsar, no hay en el ámbito del estudio ni en su entorno cercano ningún humedal incluido en dicha lista.

La zona de estudio se encuentra afectada por la ZEPA 'Matarraña – Aiguabarreix', amplio conjunto de relieves de baja altitud y cursos fluviales que incluye las grandes confluencias de los ríos Cinca, Segre y Matarraña con el Ebro situada entre Aragón y Cataluña. El río Ebro se encuentra embalsado en la zona, dando lugar a grandes masas de agua en el Embalse de Ribarroja. Incluye también parte del curso del río Algars. La zona alberga buenos conjuntos de cantiles en los cursos de los ríos y barrancos aledaños, en especial en el Ebro y Matarraña. Según el citado documento, no se contemplan nuevas actuaciones, de las ya desarrolladas por la actividad existente, por lo que no afectará a la Zepa 'Matarraña – Aiguabarreix'.

Cabe destacar que la instalación se encuentra dentro del Plan de Ordenación de los Recursos Naturales del Sector Oriental de Monegros y Bajo Ebro Aragonés, aprobado por el Decreto 346/2003, de 16 de diciembre, del Gobierno de Aragón.

Según el Análisis de Riesgos Ambientales realizado en 2017, atendiendo a las fuentes de peligro identificadas, se identificaron tres tipos de posibles daños ambientales: derrame, explosión e incendio. Debido a la naturaleza del entorno de la instalación que no presenta vegetación en las proximidades, se asume que el riesgo por incendio no es relevante.

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2.1 Empleo

Las políticas globales de P&G son de aplicación para todo el Grupo, que las adapta al ámbito local.

A 30 de junio de 2025, los datos relativos al personal son los siguientes:

Empleados por género*	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Hombre	304	349
Mujer	219	245
TOTAL	**523**	**594**

*Todos los empleados están situados en España.

Empleados por edad	TOTAL 2023/24	TOTAL 2024/25
Menos de 35 años	227	104
De 35 a 50 años	137	219
Más de 50 años	159	271
TOTAL	**523**	**594**

Empleados por categoría profesional	TOTAL 2022/23	TOTAL 2024/25
Managers	90	102
Técnicos y Especialistas	111	140
Personal de Operaciones	322	352
TOTAL	**523**	**594**

Por tipo de contrato: género	Hombre 2023/24	Mujer 2023/24	Hombre 2024/25	Mujer 2024/25
Indefinido	295	212	345	240
Temporal	9	7	4	5
TOTAL	304	219	349	245
	523		**594**	

Por tipo de contrato: edad	< 35 2023/24	35-50 2023/24	> 50 2023/24	TOTAL 2023/24	< 35 2024/25	35-50 2024/25	> 50 2024/25	TOTAL 2024/25
Indefinido	214	134	159	**507**	98	218	269	**585**
Temporal	13	3	0	**16**	6	1	2	**9**
TOTAL	**227**	**137**	**159**	**523**	**104**	**219**	**271**	**594**

Por tipo de contrato: categoría	Managers 2023/24	Téc. y Especialistas 2023/24	P. Operaciones 2023/24	TOTAL 2023/24	Managers 2024/25	Téc. y Especialistas 2024/25	P. Operaciones 2024/25	TOTAL 2024/25
Indefinido	90	111	306	**507**	101	139	345	**585**
Temporal	0	0	16	**16**	1	1	7	**9**
TOTAL	**90**	**111**	**322**	**523**	**102**	**140**	**352**	**594**

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional

AÑO 2023/24	Indefinido	Temporal	TOTAL
Sexo			**521**
Mujer	213	5	218
Hombre	286	17	303
Grupo Edad			**521**
Menos de 35 años	71	17	88
35-50	227	5	232
Mas de 50 años	201	0	201
Categoría Profesional			**521**
Manager	87	0	87
Técnicos y Especialistas	112	0	112
Personal de Operaciones	301	21	322

AÑO 2024/25	Indefinido	Temporal	TOTAL
Sexo			**553**
Mujer	226	2	229
Hombre	321	3	324
Grupo Edad			**553**
Menos de 35 años	89	4	92
35-50	202	1	203
Mas de 50 años	257	1	258
Categoría Profesional			**553**
Manager	100	0	100
Técnicos y Especialistas	315	5	320
Personal de Operaciones	133	1	133

Cabe mencionar que, para efectos de plantilla media, de los 645 empleados que trabajaron durante el año fiscal cerrado el 30 de junio de 2025 en la compañía, si las miramos en términos de FTE, son 553 empleados, donde 33 empleados han estado con jornada reducida, además de contar con 7 expatriados. Cabe destacar que la remuneración de los puestos de trabajo es superior al salario mínimo interprofesional (SMI) de España.

	Género		Edad			Categoría profesional		
Número de despidos 2023/24	Hombre	Mujer	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	11	7	1	2	15	6	3	9

	Género		Edad			Categoría profesional		
Número de despidos 2024/2025	Hombre	Mujer	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	17	7	2	2	20	5	6	13

Brecha salarial 23/24 (%) (*)	**Menos de 35**	**De 35 a 50**	**Más de 50**
Managers	5.4%	-6.1%	-11.9%
Técnicos y Especialistas	-3.0%	7.6%	7.2%
Personal de Operaciones	11.0%	21.4%	22.4%

Brecha salarial 24/25 (%) (*)	**Menos de 35**	**De 35 a 50**	**Más de 50**
Managers	4.7%	-10.7%	-13.6%
Técnicos y Especialistas	-7.7%	11.4%	8.8%
Personal de Operaciones	5.4%	19.1%	18.0%

(*) Fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial: (remuneración media hombres - remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres

Segregando por categorías, se evidencia un progreso positivo en lo que respecta a cuestiones salariales, gracias a la implementación de la política de igualdad e inclusión por parte del Grupo. Además, la política de remuneración basada en el impacto individual para los colectivos de Directivos y Técnicos y Especialistas, que se apoya en criterios de rendimiento objetivos, previene la aparición de diferencias de género. En este sentido, no se observa una brecha salarial en el grupo de personas menores de 35 años, que suelen ser recién incorporadas al Grupo. Por otro lado, las mayores disparidades se encuentran en el colectivo de personal de operaciones, debido a que, en términos actuales, las habilidades técnicas requeridas en el sector de fabricación están más consolidadas en el colectivo masculino. Para abordar esta situación, las plantas están promoviendo el desarrollo de habilidades técnicas en este sector, colaborando con institutos locales para fomentar la visibilidad y la inclusión de mujeres en la industria manufacturera. En el caso del colectivo de Directivos, las diferencias más significativas se producen en el grupo de personas mayores de 50 años, debido a una proporción históricamente mayor de hombres en roles de gestión en comparación con otros grupos de edad.

Procesos de selección
La organización incorpora el mejor talento sin condicionantes de ningún tipo. Para luchar contra posibles comportamientos discriminatorios se realizan continuas campañas de sensibilización y concienciación.

Discapacidad
El Grupo cree en la igualdad de oportunidades y en la atracción del talento diverso. Por ello, promueve la integración de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral.

En la actualidad cuenta en la plantilla con tres empleados con discapacidad y colabora con diversas empresas especializadas en este ámbito para alcanzar el 2% mínimo exigido por la ley como, por ejemplo, Eulen Servicios de Mantenimiento, Fundación Gaspar Portolá, La Amistad – Montesol, Wonest Social, S.L, Protec & Martí Servicio de Lavandería y Servicio Integral de Fincas Urbanas.

2.2 Organización del trabajo

La jornada de trabajo en los centros de trabajo de Jijona, Mequinenza y Mataró es distinta, puesto que cada uno de los centros tiene su propio convenio colectivo que define las horas anuales a realizar según el calendario laboral establecido en función de las diferentes necesidades productivas. Los calendarios laborales de estos centros de trabajo están definidos por la empresa y acordados con el comité de empresa de cada centro.

- Centro de Jijona: existen tres calendarios en función del tipo de jornada, que van de las 1.788 horas anuales en turnos rotativos de mañana, tarde y noche a las 1.260 horas anuales en el calendario de fines de semana y festivos y calendario de 1.704 horas para las jornadas de 5 turnos.
- Centro de Mequinenza: existen cuatro calendarios, que van de las 1.720 horas anuales para jornada partida o 1.680 horas en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.
- Centro de Mataró: se aplican las 1.744 horas anuales.

Bienestar y conciliación
El grupo cuenta con programa 'flex@work", cuyo objetivo es facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, Las medidas contempladas en el programa 'flex@work' incluyen:

- Flexibilidad horaria, tanto para entrar como para salir al/del puesto de trabajo (salvo empleados adscritos a un calendario de turnos).
- Semana comprimida, dando la opción de salir los viernes a mediodía.
- Reducciones de jornada y excedencias más favorables que las previstas en la ley.
- Teletrabajo, bien puntual o periódico cuando el puesto lo permita.
- Acceso a los servicios de asistencia 'Wonest' (empresa que ofrece servicios para las necesidades personales de los empleados) o 'Be at my best' (programa interno enfocado al bienestar físico y psicológico del empleado)
- Sesiones de bienestar en planta para promover hábitos saludables tanto en alimentación como en actividad física y mental.

Salud y seguridad
Se han tomado todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento la seguridad de los trabajadores. El Grupo tiene el compromiso de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para su plantilla, objetivo recogido en su Política de Prevención de Riesgos Laborales.

En este ámbito, el Grupo ha celebrado un evento para todos los empleados de la Planta de Mequinenza y sus familiares con el fin de sensibilizar a los empleados sobre la importancia de cumplir las normas de Seguridad y Salud y actualizar la campaña de comportamientos seguros de la Planta. Esta celebración ha servido también para celebrar el 45 Aniversario de la planta de Mequinenza.

Los principales riesgos a los que se exponen los empleados del Grupo que prestan trabajos de oficina junto con las medidas preventivas dispuestas son las siguientes:

- Uso de PVD (ordenador): A disposición de los empleados existen mesas y sillas regulables en altura, pantallas grandes, formación en ergonomía y PRL, así como sesiones de escuela de espalda y fisioterapeuta en oficinas.
- Viajes frecuentes en automóvil: Se ofrece formación en ergonomía, seguridad vial y PRL.
- Manejo de cargas: Se realiza formación regular de manejo de cargas, las empleadas embarazadas pueden tener acomodaciones en el puesto de trabajo

y puede valorarse la baja por riesgo para el embarazo en determinados puestos.

- Estrés: Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales con el fin de reducir los niveles de estrés. Además, se ofrece a los empleados diversas sesiones de mindfulness y respiración.

A todas estas medidas de PRL y seguridad se une el reconocimiento médico anual o bianual según edad y riesgos del puesto de trabajo para todos los empleados. Los riesgos más comunes a los que se expone el personal asignado a puestos de producción en fábricas son:

Riesgos	Medidas preventivas
Ruido	Plan de mediciones higiénicas/ planes de acción de minimización del ruido.
Trabajo por turnos	Realización de cuestionarios y valoración de alteraciones por parte de recursos humanos. Prioridad de cambio de turno para personas >45 años y embarazadas, establecido por negociación colectiva en los centros.
Atropellos	Planes de eliminación/reducción/ normas para la conducción de carretillas/separación de zonas.
Caídas a distinto y al mismo nivel	Planes de eliminación/reducción.

El servicio de prevención es propio en las especialidades de Seguridad, Higiene y Ergonomía. La vigilancia de la Salud está contratada con un Servicio de Prevención externo (Vitality en el caso de Mequinenzay PREVENACTIVA SPA en el de Jijona).

El Grupo realiza periódicamente evaluaciones y auditorías de riesgos (tanto internas como externas) en sus centros de trabajo. Asimismo, el Grupo dispone de planes de prevención adaptados a cada uno de sus centros de trabajo, todo ello a través de proveedores externos especializados.

A 30 de junio de 2025 los datos relativos al número de accidentes y horas de absentismo son los siguientes:

Accidentes 2023/24	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes	2	0	**2**
Índice de frecuencia	5,54	0	**3,05**
Índice de gravedad	0,01	0	**0,01**

Accidentes 2024/25	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes	1	0	**1**
Índice de frecuencia	2,02	0	1,09
Índice de gravedad	0.01	0	0,003

Absentismo (horas)	2023/24	2024/25
Permisos	5.066	6.030
Enfermedad	24.401	32.170
Accidente/enfermedad profesional	48	24
Paternidad/maternidad	2.722	5.473
TOTAL	**32.236**	**43.697**

Frecuencia = (N.º de accidentes / N.º de horas trabajadas) * 1.000.000

Índice gravedad = (N.º de jornadas perdidas / N.º de horas trabajadas) * 1.000

Los datos de accidentes se refieren accidentes con baja.
Las horas de absentismo incluyen bajas de más de 3 días a partir del nº de días naturales de ausencia.

Este ejercicio 2024/25 han aumentado las horas de absentismo totales por enfermedad.

Desconexión digital

El Grupo cuenta con una política interna para la utilización de dispositivos móviles cuyo cumplimiento garantiza el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como el de su intimidad personal y familiar. Junto con la publicación de la política, se han ofrecido consejos a los trabajadores para facilitar su aplicación bajo el paraguas del programa de 'Be at my best',

Relación con los representantes de los trabajadores

P&G cuenta con el comité de empresa europeo denominado Euroforum. Este está compuesto por representantes de todos los países europeos donde opera y en él se comparten iniciativas y se informa a los representantes de los trabajadores sobre los cambios organizativos que se van a producir a medio plazo e impactar a más de un país. Al margen de la reunión anual con todos los representantes del Euroforum, siempre que hay alguna comunicación relevante se les hace partícipes expresamente.

Adicionalmente, con carácter trimestral se organizan reuniones con los empleados para informarles sobre la evolución de la empresa, los objetivos, las categorías y marcas y el mercado.

Convenios colectivos

A fecha de cierre del ejercicio, los convenios colectivos vigentes y aplicables a cada uno de los centros del Grupo A&A y, por tanto, al 100% de sus empleados en España son los siguientes:

- Centro de trabajo de Mataró: desde el 1 de junio de 2023 hasta el 30 de abril de 2024 el Convenio general de la Industria Química y desde el 1 de mayo de 2024 en adelante el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la provincia de Barcelona

- Planta de fabricación de Jijona:
  - Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección.
  - Convenio propio del centro.

- Planta de fabricación de Mequinenza:
  - Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines.
  - Convenio propio del centro.

Al margen de los contactos informales periódicos, se procede a tener reuniones periódicas con las siguientes temáticas:

- Reuniones mensuales con los representantes de los trabajadores: se tratan temas organizacionales, productivos y de clima laboral, así como asuntos menores del día a día. Se aprovechan estas reuniones también para que los responsables de las áreas acudan y puedan responder directamente a las preguntas de los representantes de los trabajadores.
- Reportes trimestrales con los representantes de los trabajadores: en ellas, fundamentalmente, se revisan los resultados de la compañía y del centro de trabajo a medio plazo.
- Reuniones trimestrales con el comité de seguridad y salud del centro: durante las mismas se tratan temas de accidentabilidad, seguimiento de contratistas y seguimiento de acciones en materia de seguridad y salud.

Por último, y cuando son necesarias, se realizan reuniones de comisiones paritarias excepcionales para la resolución de dificultades o diferencias de criterio que puedan surgir en la aplicación de los convenios colectivos de centro.

2.3 Formación

Para el Grupo es imprescindible contar con un plan de formación integral e integrado que permita:

- Desarrollar a los líderes del mañana.
- Actualizar las habilidades de la organización en las nuevas tendencias digitales.
- Proporcionar las habilidades específicas de la función que desempeña cada persona.

A tenor de lo anterior, se puede decir que el Grupo cuenta con dos grandes áreas formativas:

- **Formación corporativa**: dirigida a todos los empleados, independientemente de su departamento o nivel. Existen tanto formaciones obligatorias como voluntarias.

  Los programas de formación ofrecidos derivan de un catálogo global, que incluye:

  - Cursos desarrollados internamente por P&G.
  - Cursos externos proporcionados por las mejores agencias de formación.
  - Sesiones de mentoring y coaching, diseñadas para maximizar la efectividad del aprendizaje.

- **Formación funcional/técnica o digital:** Se imparten con el objetivo de crear habilidades técnicas específicas de cada departamento/área. Están adaptadas al nivel de experiencia y a las necesidades de cada empleado:

  - Formaciones para nuevas iniciativas /proyectos.
  - Formaciones dirigidas según las matrices de habilidades creadas para cada puesto.
  - Formación en inglés.
  - Formaciones en prevención de riesgos laborales (brigada contra incendios, DESA, primeros auxilios).
  - Formaciones digitales (PBI, Excel…).
  - Formaciones técnicas (PLC, neumáticas, eléctricas, mecánicas…).

Formación	Horas 2023/24	Horas 2024/25
Managers	2.579	2.370
Personal de Operaciones	6.319	7.289
Técnicos y especialistas	3.591	3.363
TOTAL	**12.489**	**13.022**

2.4 Accesibilidad

A fin de facilitar la entrada a los centros de trabajo del Grupo, existen rampas que permiten acceder sin barreras arquitectónicas a las instalaciones. De igual modo, se dispone de plazas de aparcamiento, adaptados a personas con discapacidad física y movilidad reducida.

2.5 Igualdad

P&G cree que la igualdad y la inclusión son beneficiosas para el negocio y fundamentales para el éxito en el mercado, ampliando nuestra capacidad de alcanzar y servir a más

consumidores y fomentando el crecimiento del mercado. Esto se logra a través de nuestros esfuerzos por atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados de la más amplia gama de talentos disponibles. Tener una organización que refleje verdaderamente a los consumidores a los que servimos nos permite entender y satisfacer mejor las necesidades de millones de consumidores.

Entre las medidas puestas en marcha en este ámbito, destacan:

- *Workgroup* activo: integrado por miembros de toda la organización, niveles y diversidad.
- Celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 marzo.
- Celebración de la semana y del mes de Equality & Inclusion, en marzo.
- Participación en los E&I Awards.
- Análisis de OCS 2024 y acciones para el bloque de E&I en el plan cultural.
- P&Gandme: Todos los empleados trabajan motivados, reconocidos, creciendo y consiguiendo resultados a través de su máximo desarrollo.

3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto por los Derechos Humanos es fundamental en la forma en que gestionamos nuestro negocio. Esto incluye respetar y promover los derechos humanos de nuestros empleados, nuestros socios comerciales externos y las comunidades en las que vivimos, servimos y operamos.

3.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida

La Declaración de la Política de Derechos Humanos de P&G comunica nuestro apoyo a los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, implementando el marco de la ONU "Proteger, Respetar y Reparar", que respeta y honra los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos aquellos expresados en el Pacto Internacional de Derechos Humanos (es decir, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos); así como los principios relacionados con los riesgos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Política de Derechos Humanos en P&G, también se implementa completamente a nivel local en el Grupo.

P&G se compromete a crear un entorno laboral, tanto internamente como con nuestros socios comerciales, que fomente la comunicación abierta y apoye a las personas en la denuncia de posibles violaciones. Los empleados y las personas en nuestras operaciones o en la cadena de valor extendida pueden reportar violaciones a la línea de atención de nuestro Manual de Conducta Corporativa, que está atendida por un tercero independiente, las 24 horas del día, los siete días de la semana, y que incluye, donde lo permita la ley local, una forma anónima de informar sobre preocupaciones. Nos comprometemos a revisar todas las alegaciones de mala conducta con equipos capacitados que aseguran investigaciones exhaustivas, imparciales y basadas en hechos. No se tolerará las represalias por presentar preocupaciones de buena fe.

3.2 Garantizar prácticas de empleo justas

El **Manual de Conducta Corporativa** (o 'World Business Conduct Manual' - WBCM por sus siglas en inglés) muestra el compromiso de P&G para asegurar prácticas laborales justas a través de:

I. Prohibición de Trabajo Infantil y Forzado: se prohíbe el uso de trabajo infantil, trabajo forzado, esclavitud, trabajo en prisión, trabajo en condiciones de servidumbre o el uso de castigo corporal u otras formas de coacción mental o física como forma de disciplinar en cualquiera de nuestras operaciones o instalaciones globales.

II. Cumplimiento con toda legislación de compensación y horarios: P&G cumple con toda normativa relativa a compensación y horarios, incluyendo salarios mínimos, horas extras y horas máximas.

III. Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva: P&G respeta el derecho de sus empleados a elegir afiliarse o no a un sindicato o contar con una representación reconocida de acuerdo con la legislación local.

Estos estándares son de estricta aplicación a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, ubicación, acuerdos contractuales o función. P&G apoyo los siguientes principios:

- Todo trabajador debe tener libertad de movimiento. Los empleadores no deben restringir la capacidad de desplazamiento libre de los trabajadores de ninguna forma.
- Ningún trabajador pague por un trabajo: Los honorarios y costes asociados con el reclutamiento y el empleo deben ser pagados por el empleador, no por el empleado.
- Los trabajadores deben desempeñar su labor de forma libre, con conocimiento previo de los términos y condiciones de trabajo, y recibir su remuneración de manera regular conforme a lo pactado.

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales es un elemento esencial en la gestión corporativa de P&G a nivel global. Por esta razón, P&G estableció una Oficina de Ética y Cumplimiento (ECO en sus siglas en inglés "Ethics & Compliance Office") bajo la dirección de un Director de Ética y Cumplimiento. La ECO es un equipo global multifuncional de profesionales de Legal, Finanzas, Recursos Humanos y Tecnología de la Información con experiencia en cómo se abordan y gestionan los problemas de ética y cumplimiento tanto externamente como dentro de P&G. La ECO proporciona soluciones, herramientas y marcos basados en el riesgo para apoyar a los gerentes del Grupoen el cumplimiento de su obligación de garantizar que las operaciones de P&G cumplan con las leyes y regulaciones aplicables y para respaldar la cultura de "hacer lo correcto" de P&G.

Las áreas de cumplimiento clave incluyen anticorrupción, antisoborno, sanciones y controles de exportación, controles contra blanqueo de capital e interacciones con profesionales sanitarios. Estas áreas de enfoque se trabajan a través de diferentes sistemas de control en forma de políticas, procedimientos o principios generales, incluyendo:

a) Manual Global de Conducta Corporativa ("WBCM").
b) Política Antisoborno con guía específica sobre cómo interactuar con Funcionarios de Gobierno.
c) Políticas específicas para la regulación de las interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias.
d) Controles internos de prevención de blanqueo de capitales.

Todas las normas de P&G relacionadas con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales son de aplicación al Grupo.

Manual Global de Conducta Corporativa
El Manual Global de Conducta Corporativa de P&G (WBCM, por sus siglas en inglés) describe los estándares que todo empleado, incluida la Dirección y miembros del Consejo de Administración, debe cumplir. El WBCM está basado en el propósito, los valores y los principios de P&G, que son la base de todo lo que hace la empresa. El WBCM se divide en tres compromisos fundamentales:

- Compromiso con el Respeto
- Compromiso con la Responsabilidad
- Compromiso con la Integridad

El Compromiso del WBCM con la integridad detalla el comportamiento que todo empleado debe mantener frente a:

- El soborno y las transacciones comerciales indebidas.
- Los conflictos de interés.
- Prevenir blanqueo de capitales.
- Interacciones con el Gobierno, competidores, clientes, proveedores y agencias.
- Controles de Gobierno y Comercio.
- Prácticas responsables de los negocios.

Tal y como se ha indicado anteriormente, además de contar con este Código de Conducta, P&G cuenta con políticas específicas para cada una de estas áreas.

P&G se asegura de que todos sus empleados estén al tanto del WBCM. Cuando un trabajador se une a la empresa, está obligado a leer y conocer el WBCM. El empleado certifica la finalización de esta actividad a través de una pregunta incorporada en la formación obligatoria de ética y cumplimiento "Introducción a la Ética y el Cumplimiento". Todos los empleados están obligados a completar formación anual sobre el WBCM, enfocada en uno de los tres conceptos centrales: Integridad, Respeto o Responsabilidad Corporativa.

Los empleados en posiciones de gestión (managers) deben completar anualmente un Cuestionario de Certificación de Cumplimiento del WBCM, que incluye una pregunta que documenta que el empleado entiende y acepta cumplir con los estándares de conducta establecidos en el WBCM. Además, este Cuestionario de Certificación requiere que el encuestado informe si él o sus subordinados directos trabajan con funcionarios del gobierno. Si es así, se les asigna periódicamente formación en línea en profundidad sobre Cumplimiento de Antisoborno y Anticorrupción. Grupos seleccionados también deben asistir regularmente a formaciones presenciales impartidas por el Departamento Legal y el Departamento Global de Auditoría Interna (GIA, en sus siglas en inglés).

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Además del WBCM, P&G ha establecido las siguientes políticas:

Política Antisoborno y sobre contactos apropiados con funcionarios del gobierno
P&G tiene una política global destinada a prevenir el soborno y mantener un contacto adecuado con los funcionarios del gobierno. La política sigue el principio del WBCM de "hacer lo correcto en todo momento".:

Esta política explica los estándares de P&G y cómo cumplir con ellos. La política destaca interacciones específicas que podrían generar riesgos en este ámbito, proporcionando

orientación sobre cómo responder a ellas y evitar comportamientos inapropiados. Las interacciones específicas abordadas en la política incluyen:

1. Proveedores o socios externos de negocios que interactúan con funcionarios del gobierno.
2. Profesionales sanitarios.
3. Gestión de obsequios a funcionarios del gobierno.
4. Viajes, entretenimiento, capacitación y comidas para funcionarios del gobierno.
5. Contribuciones y donaciones relacionadas con funcionarios del gobierno y patrocinio de eventos gubernamentales.
6. Empleo y prestación de servicios por parte de funcionarios del gobierno.
7. "Lobby".
8. Concursos y Contratos Públicos.

Política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias

La política de interacciones de P&G con profesionales y organizaciones médico-sanitarias se aplica a todos los empleados del Grupo. Este documento especifica los requisitos que los trabajadores deben cumplir en cuanto al mantenimiento de relaciones con trabajadores y organizaciones del sector.

Además, describe situaciones concretas, facilitando ejemplos y herramientas útiles para los empleados en materias como podrían ser el pago de alojamiento, viajes y comidas o donaciones para el beneficio de los pacientes.

4.2 Medidas para evitar el blanqueo de capitales

P&G está comprometida con la prevención del blanqueo de capitales, tal como se establece en el WBCM y en la Política de Cumplimiento para la Evitación del Blanqueo de Capitales y Control del Comercio de Entidades Designadas. Cada empleado es responsable de estar alerta ante actividades sospechosas, y la política especifica las actividades que deberían generar sospechas.

La política proporciona orientación a funciones específicas que pueden participar con mayor frecuencia en actividades que desencadenen requisitos adicionales. La política establece procedimientos para verificar y documentar que el cliente es una empresa legítima.

Además de estas políticas y procedimientos, P&G cuenta con otras cuyo objetivo es mitigar los riesgos de otros tipo de conductas ilícitas como son:

- Política Global de Conflictos de Intereses: Para mantener la reputación de P&G y la integridad de nuestras operaciones y decisiones comerciales, se requiere que los empleados divulguen en caso de aplicación cualquier situación que pueda crear un conflicto de interés potencial o real, incluidas aquellas situaciones que generen la apariencia de un conflicto de interés.
- Política de No Represalias: Mantener una cultura de integridad de "hacer lo correcto" incluye la libertad de plantear preocupaciones de buena fe en el lugar de trabajo sin enfrentar consecuencias negativas.

Más allá de las citadas políticas, existen una serie de medidas prácticas puestas en marcha para vigilar y controlar las actividades del Grupo sobre la corrupción y el soborno y el blanqueo de capitales. Entre estos procedimientos se encuentra la Comisión de Gobernanza Ibérica (Iberian Governance Board), convocada por el Departamento Legal y el Departamento de Control Interno, que se reúne de manera trimestral. En estas reuniones, a las que asisten los representantes de los principales departamentos, así como el administrador Mandomunado, se revisan las situaciones que pueden suponer un riesgo de cualquier tipo para el Grupo.

Además, el Grupo ha desarrollado un Comité de Vigilancia al que se le ha confiado la supervisión del funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, implantado para garantizar un mayor control de los potenciales riesgos penales del Grupo y su actualización. Este Comité se reúne aproximadamente una vez al trimestre contando con abogados externos en la materia, RRHH, Control Interno y Legal en el que se expone cualquier novedad que se haya producido. Uno de los elementos más importantes del mismo es el canal de denuncias, considerado como una herramienta fundamental para que una entidad pueda conocer la existencia de irregularidades que pueden atraer la responsabilidad penal de la persona jurídica. Este método de denuncia de irregularidades garantiza la confidencialidad del denunciante.

Cabe destacar que, durante el ejercicio de referencia, el Grupo no ha reportado ningún caso de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

4.3 Aportaciones de fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En cuanto a las contribuciones a favor de entidades sin ánimo de lucro u organizaciones en las comunidades en las que opera el Grupo están reguladas por los requisitos establecidas en la política Antisoborno y los Procesos de Contribuciones Benéficas.

Un punto fundamental de esta política es la obligación de que las donaciones sean consistentes con las prioridades de P&G, tengan las aprobaciones apropiadas y sean debidamente contabilizadas.

Así, durante el ejercicio de referencia, el Grupo ha colaborado con diversas organizaciones y donado 9.113 euros. Entre las iniciativas con las que el Grupo ha colaborado, están las siguientes:

- Mequinenza International Film Festival.

- AMYPA del Instituto Mequinenza.
- AMPA del Colegio María Quintana.
- La Dona Mequinenza.
- Mequinenza Club Deportivo.
- Club de Tenis Mequinenza.
- Club Ciclista Mequinenza.
- Club Atletismo Fraga.
- Fútbol Sala Mequinenza.
- Hogar del Jubilado.
- Club deportivo Xixona Esportiu.
- Ayuntamiento Jijona.
- Agustinos Alicante.
- Trotamundos Futbol Sala.

Por otro lado, se han realizado donaciones de producto a la Fundación Valora y al Ayuntamiento de Mequinenza. En Jijona se han realizado donaciones de producto a Cáritas Jijona y a sala de lactancia en la feria de Navidad de Jijona.

5. SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo

Las marcas y las personas que trabajan en P&G están comprometidas a ayudar a las comunidades de todo el mundo a través de acciones significativas que mejoran vidas cada día. Desde los inicios de P&G, nuestros fundadores hicieron de la responsabilidad social una prioridad. Estos esfuerzos continúan generando confianza en P&G y nuestras marcas, lo cual es importante para el crecimiento a largo plazo. También ayudan a atraer a la próxima generación de empleados para que se unan a nosotros.

En este ámbito Mequinenza cuenta con un amplio plan de actividades y eventos con la comunidad involucrando a gran parte de sus empleados, dentro de su programa de Ciudadanía, denominado "#lovemequinenza", a través del cual colabora activamente con asociaciones que ayudan a los colectivos más vulnerables, participa en eventos organizados por el Ayuntamiento y mantiene un plan anual de actividades con colegios e institutos de la zona.

Así, y como parte del apoyo a la cultura regional, colabora, junto al Ayuntamiento de Mequinenza y a la productora local Film Factory, en el certamen anual 'Mequinenza International Film Festival (MIFF)', un festival de cortometrajes conocido internacionalmente, con el agua como tema central y del que ya se han celebrado numerosas ediciones.

Mequinenza también apoya al deporte. Así, se han patrocinado la equipación de los juveniles del Club de Fútbol Mequinenza, el avituallamiento del Fútbol Sala Mequinenza, las medallas de los participantes en el 'Descenso del Cinca', la merienda de los participantes en el campeonato de mini-tenis del Club de Tenis Mequinenza, una charla motivacional en el Club de Atletismo Fraga y al Club Ciclista Mequinenza.

Asimismo, su compromiso con la sociedad ha pasado por el patrocinio de 'La Dona Mequinenza' durante la Cabalgata de Reyes.

Finalmente, desde Mequinenza se donaron toallitas a organizaciones y diversas entidades de carácter social como Valora y al Ayuntamiento para la Escuela Infantil y para el evento anual de entrega de su Cheque Bebé.

En la planta de Jijona también existe un programa para participar en la comunidad y colaborar activamente con asociaciones que ayudan a los colectivos más vulnerables.

El equipo en Jijona colabora con el ayuntamiento local en la celebración del evento del Paje Real durante la Navidad, proporcionando un stand de actividades para niños y niñas. Además, en su compromiso por promover un estilo de vida saludable, el centro apoya el deporte local. Este año se ha patrocinado un equipo de fútbol (Xixona Esportiu), un equipo de fútbol sala (Trotamundos Futbol Sala) y, como novedad, un equipo de balonmano femenino (Agustinos Alicante).

Asimismo, en Jijona se han promocionado y patrocinado actividades benéficas en colaboración con la Junta Local de la Asociación Contra el Cáncer, destacando el patrocinio de las mochilas entregadas durante la marcha realizada en Jijona, un evento de recaudación que tuvo lugar en las instalaciones de la planta.

5.2 Subcontratación y proveedores

Los procesos de homologación de proveedores del Grupo vienen determinados por los procedimientos diseñados por P&G que, según el tipo del bien a adquirir, son supervisados por distintos equipos de aprovisionamiento a nivel corporativo. A continuación, se describe el procedimiento general seguido por el Grupo en materia de contratación y gestión de proveedores.

Antes de dar de alta a un nuevo proveedor, P&G revisa cuatro aspectos que determinarán si son proveedores adecuados:

- Anti-corrupción y soborno (Anti-bribery).
- Seguridad de la información (Info Security).
- Protección de datos (Privacy Assessment).
- Compromiso con el medioambiente y aspectos sociales.

Se exige a los proveedores cumplir con las siguientes políticas y requisitos:

- Requisitos de privacidad y seguridad
- Conflictos de interés
- Política Global de Redes Sociales
- Política de Regalos y Entretenimiento

- Manual de Conducta Corporativo ('WBCM')
- Ordenes de compras (Términos y condiciones)
- Política de recopilación de información competitiva de P&G (P&G Competitive Information Collection Policy)
- Política anti-corrupción y soborno
- Expectativas de Sourcing Responsable
- Guía de cumplimiento de la sostenibilidad de los proveedores (citizenship)
- Política de utilización de trabajadores externos
- Política de seguridad física y acreditaciones de acceso.
- Entorno Laboral Global Libre de Violencia
- Directrices de Publicidad
- Expectativas de Seguridad Física
- Expectativas para los Proveedores de P&G que Utilizan Inteligencia Artificial en su Trabajo con P&G
- Políticas de Tecnologías de la información ('IT'):
    - IT Risk Management
    - IT Continuity
    - IT Change Management
    - IT Systems Validation & Testing
    - IT Asset Management
    - IT Configuration Management
    - Appropriate Use of P&G Technology
    - Software Development
    - Info Security Threat & Incident Management
    - System Access
    - Technical Security Management

En particular, la Guía de Cumplimiento de la Sostenibilidad de los Proveedores es un listado de estándares mínimos exigibles que P&G impone a los participantes en la cadena de aprovisionamiento, bajo la cual, además, se reserva el derecho, a nivel global, de llevar a cabo auditorías de cumplimiento.

El Grupo realiza visitas regulares a su cadena de aprovisionamiento en las que revisa el trabajo que realizan y lleva a cabo encuestas de forma aleatoria para conocer las prácticas de sus proveedores.

Más concretamente, y debido a la actividad que empresas como P&G tienen en el consumo de materias primas como las derivadas de la madera, P&G reconoce que debemos ser responsables en la gestión ambiental y en el uso eficiente de los recursos. Esperamos que nuestros proveedores compartan los compromisos de P&G y maximicen el valor y la calidad de sus productos utilizando los recursos de manera responsable, preservando el medio ambiente y reduciendo la huella ambiental de sus operaciones. P&G ha asumido compromisos adicionales para materiales prioritarios, incluyendo palma, pulpa de madera y envases de papel, y se espera que los Socios Comerciales Externos compartan estos compromisos.

5.3 Información fiscal

En el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025, el Grupo obtuvo en España unos beneficios antes de impuestos de 19 millones de euros frente a los 47 millones de euros del pasado ejercicio, siendo el importe total satisfecho en concepto de impuesto sobre beneficios de 10 millones de euros (8.5 millones de euros en el anterior ejercicio).

En el ejercicio 2024/25, el Grupo no ha recibido ninguna subvención.

IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS

ANEXO: 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.

Ámbitos		Marco de reporting	Página
Información general			
	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura	GRI 2-6	p. 4
	Mercados en los que opera	GRI 2-1	p. 4
	Objetivos y estrategias	GRI 2-22	p. 4
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3	p. 4,5
	Marco de reporting utilizado	GRI 1	p. 3
	Principio de materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	p. 3
Riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados con las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estos ámbitos, y: 1) cómo el grupo gestiona dichos riesgos, 2) explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 3) Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	p. 4,5
Cuestiones medioambientales			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 307-1 GRI 201-2	p. 6
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 308-2	p. 6,7
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-24	p. 6,7
	Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	p. 6
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	NA	No aplica
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	p. 6
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	NA	Dada la actividad de la Sociedad no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5	p. 6,7

	Consumo de materias primas	GRI 301-1	p. 6,7
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	p. 6,7,8
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	p. 6,7
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5	p. 6,7,8
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	p. 6,7,8
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-5	p.7
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305- 3	p. 7
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	p. 7
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5	p. 7
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	p. 7,8
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	p. 7,8
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	p. 9
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	p. 9
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7	p. 10
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	p. 10
	Brecha salarial	GRI 405-2	p. 10
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	No reportado
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 405-2	No aplica
	Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 405-2	No aplica
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	p. 10
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-2	p. 12
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	p. 11
Organización en el trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1	p. 11,12
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9	p. 12
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	p. 11,12
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 GRI 403-3	p. 12,13
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10	p. 12
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 403-1	p. 12,13
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	p. 12,13
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30	p. 12,13
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	p. 13
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	p. 13

Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p. 14
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 406-1	p. 13,14
	Planes de igualdad	GRI 2-23	p. 13,14
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	p. 13,14
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	p. 13,14
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p. 13,14
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	p. 13,14
Respeto a los derechos humanos			
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26	p. 14
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 GRI 2-26	p. 14
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 2-27	p. 14,15
	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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23	p. 14,15
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-24	p. 15,16
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-24 GRI 2-27	p. 16
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	p. 17
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	p. 17
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 2-29 GRI 413-1	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 GRI 413-1	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 308-2	p. 17,18
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 414-2	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-5	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	NA	Dada la actividad de la Sociedad el indicador no aplica
	Sistemas de reclamación	NA	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	NA	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	p. 18
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	

Diligencia de firmas del Estado de Información No Financiera Consolidado

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad, los Administradores Mancomunados de Arbora & Ausonia S.L.U. reunidos el 30 de septiembre de 2025 formularon el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2025, que se compone de las hojas adjuntas y se referencia al Informe de Gestión Consolidado.

D. Thomas Tobola
Administrador Mancomunado

D. Enrique García Martín
Administrador Mancomunado