



**Estado de Información no Financiera Consolidado de
Procter & Gamble España, S.A.U. y sociedad dependiente**

Ejercicio anual terminado a 30 de junio de 2023

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 Uso sostenible de los recursos	7
1.3 Consumo de agua	7
1.4 Contaminación	7
1.5 Consumo de energía	7
1.6 Cambio climático	7
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	9
2.1 Empleo	9
2.2 Organización del trabajo	11
2.3 Formación	13
2.4 Accesibilidad	14
2.5 Igualdad	14
3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	16
3.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida	16
3.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	16
3.3 Políticas y prácticas de buen gobierno	16
4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	17
4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	17
4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	18
4.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	18
5. SOCIEDAD	20
5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo	20
5.2 Subcontratación y proveedores	20
5.3 Consumidores	21
5.4 Información fiscal	22
IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS	23

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 Procter & Gamble España, S.A.U (Sociedad Unipersonal) 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, el soborno y los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio. Todas las políticas de P&G son de aplicación para el Grupo.

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.

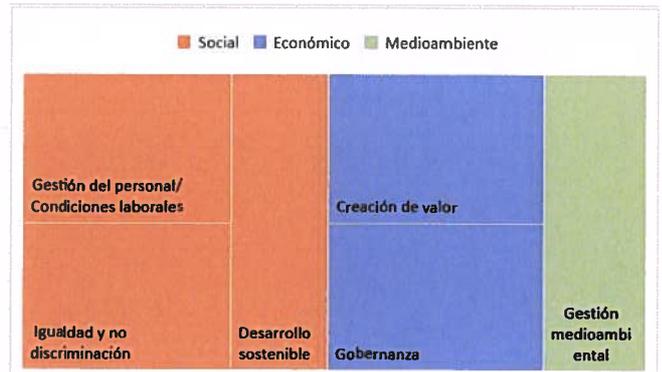
En la fase de identificación de los asuntos relevantes también se ha observado el Global Materiality Process de P&G y se ha realizado una comparativa con otras compañías del sector, así como valoraciones de grupos de interés e individuos de la propia empresa.

La **metodología** de análisis de materialidad ha seguido las siguientes fases:

- Fase 1: Identificación y definición de asuntos relevantes.
- Fase 2: Definición de asuntos relevantes con los principios básicos de Procter & Gamble como Grupo multinacional.

- Fase 3: Contraste de resultados externo con empresas comparables del sector. Además, realizan valoraciones de grupos de interés y empleados de la empresa.
- Fase 4: Listado de temas materiales priorizado y validado. Y elaboración matriz de materialidad.

El listado de temas relevantes es:



II. MODELO DE NEGOCIO

Entorno empresarial

Las funciones que realiza P&G España y P&G Portugal son: relaciones con el cliente, visibilidad en tienda del producto y previsiones de ventas, responsabilidad de las cuentas de clientes y logística y ejecución de actividades de marketing.

Organización global

El modelo de negocio de P&G se basa en categorías de producto que se gestionan en unidades operativas denominadas Unidades Sectoriales de Negocio (*Sector Business Units*). Actualmente, el Grupo cuenta con seis 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.

P&G cuenta, además, con otros grupos que prestan apoyo a las distintas organizaciones:

- Servicios de Negocio Globales (*Global Business Services*), que proveen de servicios centrales a todas las compañías P&G del grupo (compras, IT o gestión de las instalaciones).
- Funciones Corporativas (*Corporate Functions*) que proporcionan soporte funcional y administrativo a nivel global, regional y local (recursos humanos, legal, impuestos o tesorería).

Estructura organizativa en España y Portugal

El Grupo tiene una sociedad Dominante con sede en España (Procter & Gamble España, S.A.U.) y una sociedad dependiente con sede en Portugal (Procter & Gamble Portugal – Produtos de Consumo, Higiene e Saúde, S.A.).

El Grupo comercializa los productos de P&G en España y Portugal. Sus principales clientes son hipermercados, supermercados, tiendas de proximidad, farmacias, droguerías y perfumerías, así como la venta on-line. Los artículos comercializados son fabricados por sociedades del grupo P&G.

Objetivos y estrategias

El modelo de negocio de P&G se basa en el éxito y continuo crecimiento de sus marcas, así como en la creación de productos innovadores.

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 a sus consumidores la máxima excelencia en torno a cinco ámbitos: producto, envase, comunicación de marca, ejecución en tienda y ecuación de valor.

Para liderar el mercado, la innovación es fundamental. Durante sus más de 180 años de historia, esta ha formado parte del ADN de P&G. Es la forma de crecer, reducir costes y aportar valor. Para el Grupo la innovación comienza con el conocimiento del consumidor y sus necesidades, e incluye:

- 1) Innovación tecnológica: cambios en la composición del producto o del envase.
- 2) Innovación comercial: no implica cambios en el producto, pero supone el refuerzo del valor de la marca a través del marketing, cambios de precios o estrategias promocionales.

A lo largo de sus más de 50 años de presencia en España, el Grupo ha lanzado al mercado innovaciones de productos a través de sus marcas Ariel®, Gillette®, Pantene®, Dodot®, h&s®, Olay®, Oral-B®, Don Limpio® o Fairy®, entre otras.

Principales factores de riesgo

Los principales factores que pueden afectar negativamente al negocio del Grupo y a sus operaciones son los siguientes:

- a) **Riesgos de mercado**: P&G a nivel mundial está expuesta a riesgos financieros por la variación de los tipos de interés o el tipo de cambio o en los precios de las materias primas, aunque en la península ibérica estos no son significativos. El negocio de P&G puede verse, asimismo, impactado por:
 - I. Una reducción en la demanda de sus productos a consecuencia de un menor crecimiento económico o debido a cambios en las preferencias de los consumidores.
 - II. Cambios en el mercado crediticio de sus proveedores o clientes.
 - III. Insuficiente capacidad de respuesta ante variaciones en los factores competitivos y nuevos modelos de negocio emergentes.
 - IV. Cualquier tipo de interrupción en el suministro de materiales.

El Grupo evalúa la exposición al riesgo de manera centralizada y analiza localmente la solvencia de sus proveedores y clientes.

- b) **Riesgos de reputación**: La reputación de P&G y la de sus marcas se basan en la relación con sus principales grupos de interés, incluyendo consumidores, clientes y proveedores. La calidad y la seguridad de sus

* El precio es potestad exclusiva del distribuidor.

ll
MC

productos es clave, de tal modo que los resultados del Grupo pueden verse afectados si una de sus marcas sufre algún daño importante en su percepción externa, ya sea por defecto en el producto, por algún litigio relacionado con el mismo, por impactos medioambientales, etc. Asimismo, comentarios negativos hacia la empresa o sus marcas en las redes sociales pueden generar publicidad adversa y, por ende, dañar la reputación del Grupo.

guerra o terrorismo o brotes de enfermedades; la gestión de las fluctuaciones y presiones de costes, incluidos los precios de los productos básicos y las materias primas, y los costes de mano de obra, transporte y energía.

- c) **Seguridad de la información:** Un incidente en este aspecto o en la operativa tecnológica, incluyendo ciberataques, el fallo en alguno de los sistemas de información clave del Grupo, redes, *hardware*, procesos, páginas operadas por el Grupo o por alguno de sus proveedores de servicios, ciberataque a un distribuidor, etc., pueden conllevar un impacto adverso en el negocio y/o en su reputación. Como parte de la revisión de riesgos que P&G realiza periódicamente se encuentra el programa de '*Risk Management*' que contempla los riesgos de ciberseguridad emergentes, así como de las medidas que toma el Grupo para estar protegida frente a ellos.
- d) **Cambios normativos o regulatorios:** El negocio de P&G está sujeto a una gran variedad de leyes y regulaciones de los diferentes países en los que opera, incluyendo propiedad intelectual, marketing, protección de datos, derecho de la competencia, medioambientales, empleo, igualdad, anticorrupción, impuestos, contabilidad, etc. Adicionalmente, en España ciertas competencias están delegadas a las comunidades autónomas y algunas normativas puede variar en función de la Comunidad en la que se opere. La rápida evolución de las leyes y regulaciones puede suponer retos para el Grupo. El incumplimiento de la normativa y las posibles sanciones surgidas del mismo, pueden suponer un impacto material negativo en los resultados del Grupo.
- e) **Otros riesgos externos:** La operativa de la empresa también puede verse afectada por el mantenimiento de acuerdos clave de fabricación y suministro y la gestión de la interrupción del negocio debido a diversos factores, incluidos los que están fuera del control del Grupo, como desastres naturales, actos de

III. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

1. CUESTIONES AMBIENTALES

En P&G, la sostenibilidad ambiental está integrada en el negocio. Como empresa, tiene la responsabilidad de mejorar su entorno y se compromete a generar un impacto positivo en los hogares, las comunidades y el planeta. Sus objetivos están centrados en desarrollar innovaciones y productos que sean más atractivos y sostenibles. Así, el Grupo busca continuar reduciendo su huella ambiental, esforzándose, además, por adoptar enfoques más circulares en su cadena de suministro. Para ello, está llevando a cabo alianzas con organizaciones externas que buscan combatir, de manera conjunta, algunos de los problemas más difíciles y complejos de la actualidad.

‘Ambición 2030’ es el modelo de crecimiento sostenible de P&G que apoya a sus marcas a la hora de mejorar los medios de vida de las personas, ahora y en las generaciones futuras, en operaciones, cadena de suministros y comunidades a las que sirve. El modelo se construye sobre cuatro pilares basados en la ciencia: Clima, Residuos, Agua y Naturaleza, ámbitos en los que puede marcar la diferencia.

La organización se ha comprometido a alcanzar las metas de sostenibilidad fijadas para 2030. Los objetivos globales de P&G deben también reflejarse en las estrategias del Grupo, que las adapta y cumple en el ámbito local.

1.1 Gestión ambiental

El Grupo, consciente del impacto que su actividad puede tener en el medioambiente, ha llevado a cabo diferentes medidas encaminadas a prevenir los riesgos ambientales ligados a la misma.

Dentro de los efectos que la actividad de la empresa puede tener sobre el medioambiente destacan:

- I. El consumo de agua en zonas con alto riesgo hídrico.
- II. Las emisiones de gases de efecto invernadero.
- III. La generación de residuos.
- IV. Seguimiento del principio de precaución en las operaciones.

Consumo de agua en zonas con alto riesgo hídrico

Las oficinas se encuentran en zonas urbanas (Madrid y Lisboa) y están conectadas a la red de agua potable. Como parte de la cultura de empresa, se realiza un uso responsable y se han adoptado medidas en tal sentido, como el uso de grifos automáticos en todos los baños del edificio de las oficinas de Madrid.

Emisiones de gases de efecto invernadero

La crisis climática afecta a todos los hogares y familias, en todo el mundo. Los últimos datos científicos han dejado claro que hay que tomar medidas urgentes y decisivas para evitar los peores impactos del cambio climático. Por esta razón, P&G ha decidido dar un paso adelante y se compromete a tomar las medidas necesarias mediante las cuales poder reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero allí donde sea posible. En este compromiso, el Grupo apuesta por la

electricidad renovable y la mejora de la eficiencia de los vehículos de su flota, que progresivamente va actualizando con modelos más eficientes y sostenibles en la medida en que van venciendo los contratos existentes.

En septiembre de 2021, P&G estableció una nueva meta para lograr cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) en todas sus operaciones y cadena de suministro, desde la materia prima hasta el distribuidor. Asimismo, ha compartido un [Plan de Acción para la Transición Climática](#) que describe un enfoque integral para acelerar la acción sobre este asunto y los principales desafíos que se avecinan. Además de los detalles de la ambición de P&G de alcanzar el objetivo de [cero emisiones netas en 2040](#), este Plan cubre todo el ciclo de vida de las emisiones de sus productos y envases, a lo largo de la cadena de suministro, las operaciones, el uso de sus productos por parte de los consumidores y el final de la vida útil del artículo.

Esta ambición de cero emisiones reafirma las prioridades de la compañía de reducir las emisiones ahora, con las herramientas existentes, al tiempo que innova para seguir reduciéndolas en el futuro. Para las emisiones residuales que no puedan eliminarse, P&G utilizará soluciones naturales o técnicas que eliminen y almacenen el carbono.

Generación de residuos

El *packaging* desempeña un papel esencial para hacerle llegar los productos a los consumidores. La protección del mismo, la seguridad del consumidor, la facilidad de uso y la comunicación de la información son algunas de las funciones críticas que cumple el envase. A la vez que P&G trabaja para garantizar que sus envases cumplen con los criterios de calidad y eficacia, también intenta impulsar una mayor circularidad de estos al final de su vida útil y está trabajando para que sean 100% reciclables o reutilizables.

En el Grupo existe la preocupación de que los residuos de plástico acaben en ríos y mares. Es un reto global complejo que requiere un enfoque integral y colaborativo en todo el ciclo de vida de este material. Abordar este desafío e impulsar una mayor circularidad de los plásticos requerirá la colaboración de múltiples partes interesadas, como la industria, los gobiernos, la sociedad civil y el mundo académico.

En las oficinas de Madrid, para minimizar el uso de plástico, en Navidad se volvió a entregar a los empleados una ‘cesta sostenible’, con la que el Grupo ahorró cerca de 100 kilos de plástico. Por otra parte, P&G ha participado de nuevo en la iniciativa ‘1m² contra la basuralidad’ del Proyecto Libera, de SEO/BirdLife en alianza con Ecoembes, una campaña de recogida colaborativa para frenar las consecuencias de la basura abandonada en los espacios naturales de los diferentes ecosistemas españoles. El sitio escogido para la edición de 2023 fue en Alcobendas. En el punto de recogida, los voluntarios de P&G y participantes externos recolectaron aproximadamente 1.600 litros de envases ligeros y otros 1.600

litros de fracción restos según información del Ayuntamiento de Alcobendas. Esta actividad se llevó a cabo de forma simultánea en más de 970 puntos del país, liberando los entornos naturales de 79,24 toneladas de #basuraleza entre todos los voluntarios participantes a nivel nacional, además de haber contribuido a la concienciación ciudadana, caracterizando un total de 105.746 residuos.

Por otra parte, este año, en las oficinas de Madrid, se ha tomado la medida de reducir el consumo de vasos de papel desechables para beber agua. Para ello, se ha entregado a todos los empleados tazas y botellas de vidrio para su uso recurrente. Con esta iniciativa se busca aportar en la reducción de desechos innecesarios, sumando esfuerzos al compromiso del Grupo por el cuidado del medio ambiente.

Asimismo, en P&G se apuesta por alinear la estrategia en materia medioambiental a la consecución de los ODS 13 (Acción por el clima), ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres), por lo que este año P&G participó, junto a la organización medioambiental Paisaje Limpio y las principales droguerías y perfumerías, en la iniciativa #juegalimpioconlosríos, con la que se logró retirar aproximadamente 1.500 kg de residuos de las zonas cercanas a los ríos.

En P&G Portugal se han sumado este año a la campaña 'Amar a Praia', una jornada llevada a cabo en colaboración con la Associação Bandeira Azul de Europa, que tiene como objetivo el cuidado y la limpieza de las playas portuguesas. Así, a través de una campaña de comunicación se buscó visibilizar el proyecto e invitar a la participación de los consumidores, quienes con la compra de dos productos de P&G contribuían con la limpieza de 1m² de playa. El objetivo de este año ha sido mantener limpios 50 km² de playas en el país.

1.2 Uso sostenible de los recursos

En los siguientes apartados se exponen tanto los datos de consumo del Grupo como las diversas medidas adoptadas para reducir la cantidad de recursos generados, así como para mejorar la eficiencia de su uso. Los datos que se presentan corresponden a las oficinas centrales de Madrid y Lisboa.

1.3 Consumo de agua

Una gestión sostenible de este recurso es de vital importancia para el Grupo. El consumo de agua del Grupo ha sido de 3.958 m³, un 13,41% más en comparación con el año anterior, este aumento en el consumo se debe principalmente a la reanudación progresiva de las actividades presenciales en oficina, post pandemia.

Consumo de agua (m ³)	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
	3.490	3.958

1.4 Contaminación

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero reportadas por el Grupo en el apartado de cambio climático corresponden a las emisiones de CO₂.

1.5 Consumo de energía

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2023, el consumo energético del Grupo ha sido el siguiente:

Consumo directo	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
Gas Natural (kWh)	113.785	67.318
Diésel (vehículos) (L)	362.893	432.849
Gasolina (vehículos) (L)	221.729	256.273

Consumo indirecto	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
Electricidad (kWh)	552.041	617.237

Por su parte, el consumo de combustible se ha incrementado debido a la mayor movilidad registrada por la fuerza de ventas de la compañía como consecuencia de la normalización de las actividades del negocio luego del periodo de paro durante la pandemia.

En cuanto al consumo de electricidad, ha aumentado debido al incremento de actividad. Aun así, se ha logrado una mejora en la eficiencia gracias al mantenimiento de las iniciativas de optimización y eficiencia energética de las instalaciones de iluminación LED, los sistemas de detección de presencia, políticas de la organización como el cierre de una planta del edificio los días viernes; sin dejar de lado la aplicación del decreto-ley para el ahorro energético emitido por el gobierno con lo que se contribuye a un consumo de energía más responsable.

1.6 Cambio climático

El Grupo trabaja para minimizar la incidencia de sus actividades en el cambio climático. Para ello, en los últimos años ha apostado por el uso de energías renovables y la implantación de iniciativas relacionadas con la eficiencia energética.

En la actualidad, los vehículos de la flota de P&G tienen en su gran mayoría motores de combustión interna con tecnología diésel. A medida que van venciendo los contratos de *leasing*, el Grupo irá renovando gradualmente su flota de vehículos en los próximos años por coches más eficientes que permitan reducir las emisiones de carbono. Para ello, cuenta con un plan en el que incluyen coches híbridos, híbridos enchufables y 100% eléctricos en la lista de coches elegibles por el empleado, además de coches más eficientes en el consumo energético. Las oficinas de Madrid cuentan con diez puntos de carga para coches eléctricos en el aparcamiento. Todo ello ayudará a reducir la huella de carbono de P&G.

El detalle de las emisiones de alcance 1 y de alcance 2 es el siguiente:

RL
RC

Emisiones (tCO ₂ eq)	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
ALCANCE 1		
Gas Natural	20,48	12,31
Diésel (vehículos)	929,01	1.087,34
Gasolina (vehículos)	478,94	537,53
TOTAL ALCANCE 1	1.428,43	1.637,18
ALCANCE 2		
Electricidad	9,20	40,96
TOTAL ALCANCE 1+2	1.437,63	1.678,14

*Se ha implementado una herramienta de registro de consumo de combustible que permite obtener datos de forma más efectiva.

Para su cálculo, se han utilizado los factores de emisión de DEFRA 2023.

En comparación con el año anterior el Grupo ha disminuido el consumo de gas por su eficiencia en la aplicación de las medidas establecidas por el gobierno para regular la temperatura en los edificios de oficinas. Sin embargo, las emisiones han aumentado debido a la mayor movilidad registrada en comparación con el año anterior, periodo en el que se vio muy limitada por la pandemia. Las emisiones que el Grupo no ha podido eliminar o reducir, ha ayudado a mitigarlas a través de distintas iniciativas.

Recuperar olivos es una forma de luchar contra el cambio climático. Por ello, desde P&G se apoya la labor de ApadrinaUnOlivo.org de recuperar olivos centenarios como una estrategia eficaz para frenar la crisis climática. El objetivo es ayudar a mitigar la huella de carbono del Grupo en España y Portugal de una forma innovadora: recuperando olivos centenarios como alternativa a plantar nuevos ejemplares. Un árbol recién plantado necesita una media de 10 a 15 años para captar CO₂ de forma significativa, mientras que recuperando árboles el efecto es inmediato, además de sustentar la biodiversidad ya creada y hacer frente a la mitigación de incendios por sus estrategias de custodia del territorio en la recuperación y mantenimiento de los olivares y la generación de nuevas oportunidades en el entorno rural. Con el proyecto 'ApadrinaUnOlivo', el Grupo ayuda a mitigar una huella de carbono de 1.550 toneladas de CO₂ en España y Portugal gracias a la recuperación de 3.364 olivos en Oliete, Aragón.

Para este 2023, P&G, en colaboración con Paisaje Limpio, ha realizado la iniciativa #juegalimpioconlosríos, orientada a concienciar y mantener los espacios naturales libres de basura. Este programa se realiza para la limpieza y supervisión de cerca de 300.000 m² de las zonas cercanas a los ríos de Serpeis en Valencia, Jarama en Madrid, Llobregat en Barcelona, Guadalhorce en Málaga y Azarbes Río Segura en Murcia. En esta edición se logró recuperar cerca de 1.500 kg de basura que se encontraba abandonada en estos espacios naturales.

En Portugal, P&G se ha sumado a iniciativas que ayudan a detener el cambio climático. Este año la empresa ha participado con dos campañas de reforestación enfocadas en mitigar el

cambio en los espacios naturales que han sido devastados por los incendios en los últimos años.

Así, se ha colaborado con la asociación 'Plantar una Árvore', un proyecto que se ha desarrollado en conjunto con el Comité olímpico portugués para plantar un árbol por cada atleta nacional, sumando un total de 811 árboles en esta edición. Con esta primera actividad, se pretende construir el Bosque Olímpico Portugués inspirado en el Bosque Olímpico Internacional. Para esta actividad se contó con la participación de atletas y alrededor de 50 empleados de la compañía.

Este año se desarrolló la tercera edición de Planet United, una campaña en la que se trabajó con Auchan para promover la sostenibilidad medioambiental. En conjunto con 'Plantar una Árvore', se impulsó la campaña bajo la frase 'Together to reforest the future', y durante dos semanas, por cada dos productos P&G vendidos en Auchan, se entregó una semilla, alcanzando un total de 20.000 semillas donadas a la organización.

Dada la operativa del Grupo, no existe un riesgo significativo de protección a la biodiversidad.

Premios y reconocimientos

Las acciones desarrolladas en el ámbito medioambiental le han valido a la compañía los siguientes reconocimientos a lo largo del presente año fiscal:

1. Premio popular ecodiseño CONAMA 2022: Premio del público a la mejor empresa por el nuevo envase de cartón del jabón Ariel, más sostenible, con más de 70% de fibras recicladas, 100% reciclable y certificado por FSC.
2. VPC Beauty Awards: Premio como Mejor Iniciativa Verde Solidaria a la campaña 'Campeones día a día'
3. Smart Logistics & Packaging Awards 2023: Finalistas en la categoría mejor proyecto de diseño en packaging y experiencia del consumidor a Ariel EcoClic.
4. Premios de Sostenibilidad Multinacionales con España: reconocimiento a Gillette Labs, como 'Mejor proyecto empresarial'.
5. Premio valores de papel entregados por ASPAPEL: galardón en la categoría de Innovación.
6. Premios InnoVaCción organizados por Promarca España: P&G recibió reconocimientos por innovación de producto con carácter sostenible para sus marcas Herbal Essences (en la categoría Innovación) y Gillette y Venus (en la categoría Sostenibilidad).

PC
MC

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2.1 Empleo

Las políticas globales de P&G son de aplicación para todos y el Grupo y las adapta al ámbito local. Para P&G sus empleados son un reflejo de la sociedad a la que oferta sus productos, de ahí que en los procesos de reclutamiento, contratación y retención de talento trate de reflejar la diversidad de los mercados y consumidores a los que sirve.

Cabe destacar que la diversidad de habilidades y experiencias se desarrolla y potencia como motor de nuevas ideas, productos y servicios, lo que contribuye a que P&G consiga sus objetivos.

La aspiración de construir un mundo mejor para todos se enfoca tanto interna como externamente, potenciando un mundo libre de prejuicios y con igualdad de voz y representación de hombres y mujeres.

A lo largo del ejercicio, han colaborado con el grupo un total de 43 becarios que han podido comprobar de primera mano cómo se trabaja dentro de una organización y a los que se les han dado las herramientas necesarias para desempeñar su labor.

A 30 de junio de 2023 los datos relativos al personal son los siguientes:

Empleados por género	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
Hombre	356	367
Mujer	567	581
TOTAL	923	948

Empleados por edad	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
Menos de 30 años	186	175
De 30 a 45 años	421	423
Más de 45 años	316	350
TOTAL	923	948

Empleados por país	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
España	789	806
Portugal	134	142
TOTAL	923	948

Empleados por categoría profesional	TOTAL 2021/22	TOTAL 2022/23
Managers	509	518
Técnicos y Especialistas	250	255
Personal de Operaciones	164	174
TOTAL	923	948

Por tipo de contrato: género	Hombre 2021/22	Mujer 2021/22	Hombre 2022/23	Mujer 2022/23
Indefinido	356	559	365	573
Temporal	0	8	2	8
Tiempo parcial*	3	59	3	61
TOTAL	923		948	

Promedio por tipo de contrato: género	Hombre 2021/22	Mujer 2021/22	Hombre 2022/23	Mujer 2022/23
Indefinido	38,57%	60,56%	38,5%	60,44%
Temporal	0	0,87%	0,21%	0,84%
Tiempo parcial**	0,84%	10,55%	0,32%	6,43s%
TOTAL	100%		100%	

*El tiempo parcial no suma en el total, son contratos indefinidos parciales o temporales parciales.

**Los porcentajes del tiempo parcial se calculan dentro del universo de contratos indefinidos

Por tipo de contrato: edad	< 30	30-45	> 45	TOTAL	< 30	30-45	> 45	TOTAL
	2021/22	2021/22	2021/22	2021/22	2022/23	2022/23	2022/23	2022/23
Indefinido	186	417	312	915	172	418	348	938
Temporal	0	4	4	8	3	5	2	10
Tiempo parcial *	5	28	29	62	5	28	31	64
TOTAL	186	421	316	923	175	423	350	948

Promedio por tipo de contrato: edad	< 30	30-45	> 45	TOTAL	< 30	30-45	> 45	TOTAL
	2021/22	2021/22	2021/22	2021/22	2022/23	2022/23	2022/23	2022/23
Indefinido	20,15%	45,18%	33,80%	99,13%	18,14%	44,09%	36,71%	98,95%
Temporal	0,00%	0,43%	0,43%	0,87%	0,32%	0,53%	0,21%	1,05%
Tiempo parcial**	0,55%	3,06%	3,17%	6,78%	0,43%	2,95%	3,27%	6,50%
TOTAL	20,15%	45,61%	34,23%	100%	18,46%	44,62%	36,92%	100%

Por tipo de contrato: categoría	2021/22			TOTAL 2021/22	2022/23			TOTAL 2022/23
	Managers	Téc. y Especialistas	Personal Operaciones		Managers	Téc. y Especialistas	Personal Operaciones	
Indefinido	508	246	161	915	518	249	171	938
Temporal	1	4	3	8	0	6	4	10
Tiempo parcial*	1	1	60	62	1	2	61	64
TOTAL	509	250	164	923	518	255	175	948

Promedio por tipo de contrato: categoría	2021/22			TOTAL 2021/22	2022/23			TOTAL 2022/23
	Managers	Téc. y Especialistas	Personal Operaciones		Managers	Téc. y Especialistas	Personal Operaciones	
Indefinido	55,04%	26,65%	17,44%	99,13%	54,6%	26,27%	18,04%	98,95%
Temporal	0,11%	0,43%	0,32%	0,87%	0,00%	0,63%	0,42%	1,05%
Tiempo parcial**	0,20%	0,41%	37,27%	6,78%	0,11%	0,21%	6,43%	6,75%
TOTAL	55,15%	27,08%	17,76%	100%	54,6%	26,9%	18,46%	100%

Número de despidos	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	2021/22	13	11	5	6	13	8	9

Número de despidos	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	2022/23	15	16	3	13	15	16	7

*El tiempo parcial no suma en el total, son contratos indefinidos parciales o temporales parciales.

**Los porcentajes del tiempo parcial se calculan dentro del universo de contratos indefinidos.

RC
RC

Asimismo, el promedio de empleados durante el ejercicio terminado a 30 de junio de 2023 está disponible en la Nota de Personal de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo. Cabe destacar que la remuneración de los puestos de trabajo es igual o superior al salario interprofesional de España.

Brecha salarial* (%)	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45
Managers	2,92%	3,3%	-0,74
Técnicos y Especialistas	-7,75%	2,43%	-4,38%
Personal de Operaciones	5,91%	-3,39%	8,04%

(*) La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es la siguiente: (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres.

Conceptos retributivos incluidos: Salarios y complementos de expatriados, excluyendo bonus y retribución en especie.

A 30 de junio de 2023 los Administradores Mancomunados de la Sociedad Dominante eran dos miembros, varones. Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2023, los Administradores Mancomunados de la Sociedad Dominante no han devengado ningún tipo de retribución o dieta por dicha condición.

Procesos de selección

El Grupo busca incorporar el mejor talento a la vez que lucha por la igualdad y la inclusión. Y por ello realiza continuas campañas de sensibilización y concienciación en las que se comparten ejemplos reales que sirven para luchar contra potenciales comportamientos discriminatorios, de forma que las personas que participan en el proceso de selección sean conscientes de sus propios sesgos y no se dejen influir por ellos a la hora de entrevistar a los candidatos.

Por ejemplo, el Grupo colabora con Inserta de la Fundación ONCE para la búsqueda de candidatos con perfil de ventas en territorio.

Discapacidad

La aspiración de P&G es que la igualdad y la inclusión sean alcanzables para todos en la empresa y en el mundo; el respeto y la inclusión son las piedras angulares de la cultura corporativa y, por ello, se busca que la igualdad de acceso y oportunidades para aprender, crecer, tener éxito y prosperar estén disponibles para todos.

En cuanto a la adaptación sociolaboral, el Grupo cuenta con el programa 'REACH', que financia la realización de becas en la organización por personas con algún tipo de discapacidad con el objetivo de fomentar la plena integración de estas personas en la vida profesional. Trabaja también en iniciativas internas de concienciación, como los 'Inspiring Coffee', espacios en los que se comparten experiencias inspiradoras y en la que la líder

del grupo de afinidad de personas con discapacidad y aliados, contó su experiencia personal a sus compañeros. También se ha llevado a cabo un evento de concienciación basado en la campaña 'Imbatibles' a empleados, que consistió en participar en diversos juegos adaptados a personas con distintas capacidades, para concienciar sobre el esfuerzo que supone en ocasiones llevar a cabo acciones que a simple vista pueden ser cotidianas y sencillas.

Por último, en el marco de la celebración del mes de la Diversidad y la Inclusión, se llevó a cabo la sesión para empleados sobre "concienciación en el TDH" liderada por una psicóloga especialista en dicho trastorno tanto en niños como en adultos.

A 30 de junio de 2023, el número de empleados con una discapacidad igual o superior al 33% era de 11 en España y 4 en Portugal.

2.2 Organización del trabajo

En España, la jornada semanal de trabajo en oficinas centrales, como establece el convenio colectivo, es de 38,75 horas, que los empleados han de realizar de lunes a viernes. En Portugal la política es la misma, debiendo cumplirse la jornada semanal de 39 horas, definidas en el convenio colectivo aplicable.

Para el Grupo es muy importante disponer de un ambiente flexible que favorezca a todos los empleados. Por ese motivo, cuenta con el programa 'flex@work', que tiene como objetivo facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Las medidas contempladas en el programa pasan por:

- Flexibilidad horaria, tanto para entrar como para salir al/del puesto de trabajo.
- Semana comprimida con opción de salir los viernes a mediodía.
- Reducciones de jornada y excedencias más favorables que las previstas en la ley.
- Posibilidad de teletrabajo, bien puntual o periódico, cuando el puesto lo permita.
- Accesos a los servicios de asistencia de 'Wonest' (empresa externa que ofrece más de 120 servicios innovadores para resolver las necesidades personales y familiares, ahorrándoles tiempo y dinero, mejorando su calidad de vida), así como de 'Vibrant Living' (programa interno enfocado en el bienestar físico y psicológico preventivo y correctivo y que contempla desde la oferta de gimnasio, hasta sesiones de fisioterapia). Estos programas, mencionados anteriormente, están disponibles para todos los empleados.
- Los empleados con jornada partida reciben una 'Ayuda Comida' cuando trabajan presencialmente. Complementariamente, existen políticas de dietas durante viajes, *caterings* subvencionados, etc.

Respecto al teletrabajo, hay que señalar que se ha formalizado esta modalidad y se han puesto en marcha acuerdos con aquellos empleados que lo han solicitado. Adicionalmente, con el objetivo de facilitar la conciliación, se ha incluido dentro del

marco 'Workdays' la opción de 'Work from Anywhere', que abre la opción de trabajar sin necesidad de acudir a la oficina por un periodo máximo de cuatro semanas al año inmediatamente anteriores o posteriores a un periodo vacacional, mínimo de una semana

Bienestar y conciliación

Con el fin de acompañar a todos los empleados atendiendo a su diferente situación personal (personas solas, con hijos, con mayor o menor tolerancia a la frustración, ansiedad...), el Grupo continúa desarrollando el Programa Global de Bienestar 'Vibrant Living', bajo el lema 'Be at my best', haciendo periódicamente actividades para mantener el contacto e involucración. Entre las iniciativas realizadas destacan concursos creativos, presentaciones con personajes de gran calado (internos y externos), formaciones y sesiones para trabajar las emociones (gestión emocional, sesión con profesionales de la salud...), así como formación de un grupo de socorristas emocionales.

El departamento Médico ha hecho seguimiento y acompañamiento a todo empleado que lo ha necesitado dando soporte médico y psicológico. Adicionalmente, todos los empleados disponen del servicio de ayuda al empleado, a través de 'Wonest' para recibir apoyo psicológico gratuito y ayuda en diversas necesidades de la vida diaria. Este apoyo psicológico se vio reforzado desde la COVID-19 y se han añadido nuevos servicios como el de *coach* personal, también gratuito. Además, los empleados también disponen de apoyo psicológico a través del plan médico que P&G tiene contratado con Cigna.

Asimismo, en el contexto actual, existe la opción de teletrabajar tres días a la semana.

En el marco del programa europeo del Grupo de conciliación 'Compartir el Cuidado', y con el objetivo de impulsar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, con medidas que eviten los sesgos de género y favorezcan de forma efectiva la igualdad de oportunidades para ambos progenitores, P&G lanzó la política #Sharethecare. Gracias a ella todos aquellos empleados que se conviertan en padres o progenitores en parejas del mismo sexo podrán disfrutar de un permiso parental complementado con el 100% de su salario base, complemento del que ya venían beneficiando las madres y padres en los permisos legales de maternidad y paternidad antes de la ampliación legal del permiso de paternidad. De hecho, no solo se complementa el salario, sino que este año el Grupo ha puesto nuevamente el foco en potenciar y favorecer el contexto necesario para su disfrute.

Salud y seguridad

El Grupo tiene el compromiso de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, objetivo recogido en su Política de Prevención de Riesgos Laborales ("PRL") y en su programa Global de Bienestar llamado 'Vibrant Living'. La práctica se centra en el cumplimiento de toda la normativa vigente, en el seguimiento de estándares reconocidos en materia de seguridad y salud, en la mejora continua, en la formación de los empleados sobre los riesgos a los que se

pueden enfrentar en su labor diaria y en el cumplimiento de estos mismos estándares por sus proveedores y contratistas.

Los principales riesgos a los que se exponen los empleados del Grupo adscritos a oficinas y puntos comerciales, en cuanto a salud y seguridad se refieren, 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, PRL, así como sesiones de escuela de espalda y fisioterapeuta en oficinas. Además, se ha reforzado este año la formación en ergonomía y ergonomía en el teletrabajo.
- **Viajes frecuentes en automóvil:** Se ofrece formación en ergonomía, seguridad vial y PRL.
- **Bipedestación prolongada (consultores de belleza y gestores de punto de venta):** Se ofrece de forma regular formación en PRL.
- **Manejo de cargas:** Se realiza formación regular de manejo de cargas, suprimiendo estas funciones o limitando la cantidad de peso a las mujeres embarazadas o a empleados que por su estado físico no sea recomendable.
- **Estrés:** Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y, con el fin de reducir los niveles de estrés, se han ofrecido a los empleados diversas sesiones de *mindfulness*, respiración y charlas sobre temas psicológicos, cursos que facilitan la organización de trabajo, escucha activa, pensamiento positivo, entre otros.
- **Con motivo del uso generalizado de la fórmula de teletrabajo,** se han creado formaciones *online*, para facilitar la identificación de riesgos en casa y como minimizarlos al máximo, así como pautas para la desconexión digital

A 30 de junio de 2023 los datos relativos al número de accidentes y horas de absentismo son los siguientes:

Índice de absentismo	Hombre	Mujer	TOTAL
2021/22	1,07	3,50	2,56
2022/23	0,88	3,09	2,24

Accidentes 2021/22	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes	1	3	4
Índice de frecuencia	0,99	1,86	1,52
Índice de gravedad	0,01	0,06	0,04

Accidentes 2022/23	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes (*)	1	3	4
Índice de frecuencia	0,96	1,81	1,48
Índice de gravedad	0,02	0,04	0,03

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

En el ejercicio 2022/2023 el absentismo laboral ha sido de 60.412 horas. Esto ha supuesto una disminución de 6.812 horas en comparación con el ejercicio anterior, al tiempo que el índice ha sido 3,2 décimas inferior.

Las bajas por COVID 19 asimiladas a accidentes de trabajo se han visto disminuidas tanto del número de casos (110 casos menos) como en el número de horas de absentismo por este motivo (11.152 horas menos).

El absentismo por accidente de trabajo se ha visto reducido en 217 horas con respecto al ejercicio anterior. Cabe destacar que, de los cuatro accidentes, solamente uno ha tenido relación con la actividad desarrollada ya que en el resto han sido ajenos a la actividad.

Tanto el índice de incidencia, frecuencia y gravedad en accidentes se han reducido con respecto al año anterior.

Desconexión digital

El Grupo cuenta con una política interna para la utilización de dispositivos móviles que manifiesta la importancia de asegurar el derecho de sus empleados a la desconexión digital. Su 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 esta política, se han ofrecido consejos a los trabajadores para facilitar su aplicación, bajo el paraguas del programa de 'Vibrant Living', mencionado anteriormente. Además, para minimizar el riesgo adicional generado por el teletrabajo en esta materia, el Grupo ha creado nuevas reglas de trabajo como no enviar correos electrónicos más tarde de las 19:00 horas o no concertar reuniones después de las 18:00 horas. De hecho, cuando se envía un correo electrónico fuera de los tramos horarios mencionados, el propio sistema sugiere que se envíe al día siguiente.

Relación con los representantes de los trabajadores

Para el Grupo, la colaboración entre la dirección y los trabajadores es un pilar fundamental para el buen funcionamiento del negocio y el bienestar de sus empleados.

P&G cuenta con un comité de empresa europeo denominado Euroforum, compuesto por representantes de todos los países europeos donde opera. En este foro se comparten iniciativas y

se informa a los representantes de los trabajadores sobre los cambios organizativos que se van a producir a medio plazo y van a 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 a los representantes de Euroforum tanto en España como en Portugal.

Convenios colectivos

A fecha de cierre del ejercicio terminado a 30 de junio de 2023, los convenios colectivos vigentes y aplicables a cada uno de los centros son los siguientes:

- Oficinas centrales de Madrid: Convenio General de la Industria Química.
- Oficinas centrales de Lisboa: Convenio de la Industria Química.

El 100% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo de aplicación.

2.3 Formación

Los empleados son el corazón del Grupo y la fuente de su ventaja competitiva. El éxito del Grupo depende de la gestión de su talento, que se construye, principalmente, a través de la promoción interna. Por este motivo, el desarrollo de políticas de formación, evaluación y recompensa son claves en el Grupo, al tiempo que la mejora continua y la innovación son imprescindibles para disponer de los mejores métodos y sistemas de desarrollo y gestión del talento y del liderazgo.

Para el Grupo es clave 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 tres grandes áreas formativas:

- **Formación corporativa:** Enfocada en el desarrollo de habilidades de liderazgo, esta formación se dirige a todos los empleados, independientemente de su departamento o nivel, siempre que el contenido del curso pueda ser de su interés y tenga una aplicación práctica. Los programas de formación ofrecidos por el Grupo 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. En este grupo se engloban formaciones cuyo contenido es potenciar habilidades tan relevantes como el liderazgo, la gestión del tiempo, la negociación y la gestión de equipos, entre otras.
- **Formación digital:** Orientada hacia la actualización de habilidades para nuevas capacidades digitales y

potenciando las existentes. Su metodología está diseñada para generar una cultura de aprendizaje continuo, de forma que cada empleado se sienta responsable de su propia formación y desarrollo, buscando continuamente formas de aprender y mantenerse actualizado. Se proporciona a todo el Grupo, a través de canales adaptados a las necesidades de cada colectivo. Algunos ejemplos son: módulos en formato de 'píldora de conocimiento', formación presencial y externa impartida por formadores independientes de prestigio, plataformas de aprendizaje *online*, etc.

- **Formación funcional:** Esta modalidad tiene como objetivo crear habilidades técnicas específicas de cada departamento. Se proporciona a colectivos homogéneos que pertenecen al mismo equipo o departamento adaptados al nivel de experiencia y a las necesidades de cada empleado.

También en P&G se realizan formaciones en Prevención de Riesgo Laboral a distintos grupos de empleados en función de los riesgos de sus puestos:

- Formación en seguridad vial
- Formación en ergonomía en oficinas y teletrabajo
- Formación en manejo de cargas
- Formación en almacenaje
- Formación en transporte de cargas en vehículo
- Formación en primeros auxilios
- Formación en emergencias: uso de extintores y evacuación
- Formación en primeros auxilios psicológicos

El número total de empleados formados en prevención ha sido 728.

Durante el ejercicio terminado el 30 de junio de 2023, se impartieron las siguientes horas de formación registradas en nuestros sistemas:

Formación	Horas 2021/22	Horas 2022/23
Managers	7.084	11.154
Técnicos y Especialistas	2.834	1.066
Personal de Operaciones	1.156	215
Total horas registradas sistema	11.074	12.435

Adicionalmente, dado que gran parte de la formación que se imparte es abierta a los empleados sin que se lleve un control individualizado de la misma en los sistemas, se ha realizado una encuesta al 72% del Grupo recibiendo respuesta por parte de un 14%, que indica que el número de horas promedio al año se sitúa en 67 horas/año empleado. El número de horas es superior en hombres que en mujeres, siendo significativamente mayor el número de horas de formación entre personas de oficinas versus 'field', y ligeramente superior entre personal de managers versus el personal de operaciones y técnicos. Extrapolando los resultados de la encuesta a la población activa se obtiene un total de 7.556 horas de formación.

2.4 Accesibilidad

A fin de facilitar la entrada a los centros de trabajo del Grupo, los accesos pueden hacerse por medio de rampas o ascensores que permiten acceder sin barreras arquitectónicas a las plantas superiores. De igual modo, se dispone de plazas de aparcamiento, puestos de trabajo y aseos adaptados a personas con discapacidad física y movilidad reducida.

Asimismo, se han motorizado las puertas de entrada a la zona de oficina para facilitar el acceso de personas con movilidad reducida.

Con respecto a las iniciativas de las marcas, el equipo de Marketing trabaja un proyecto de 'Adaptación a Audio Descripción' de las publicidades del Grupo. El 33% de la publicidad es audio-descrita y el 85% subtitulada.

2.5 Igualdad

La igualdad y la inclusión están profundamente arraigadas en los propósitos, valores y principios de P&G. Más allá de las diferencias visibles, el Grupo reconoce y valora que sus empleados tienen distintas tradiciones, experiencias y puntos de vista. Por eso, en un mundo cada vez más interconectado P&G cree apropiado celebrar la diversidad, dar igualdad de oportunidades y trabajar decididamente por la inclusión.

La misión de P&G en materia de Igualdad e Inclusión es: '*Cada uno valorado. Cada uno incluido. Cada uno desarrollándose hacia su máximo potencial*'.

Del mismo modo, el Grupo está comprometido con alcanzar el equilibrio de género en todos los niveles de la empresa, sin dejar de hacer progreso sostenido a través de una organización diversa e inclusiva en la que los empleados puedan desarrollar su máximo potencial.

Entre las medidas puestas en marcha en este ámbito destacan:

- **Redes de mujeres:** Las redes de mujeres existentes especialmente en las áreas de Finanzas, Logística (Product Supply) y Tecnología de la Información que se reúnen al menos una vez al año para compartir experiencias.
- **Promoción de grupos de afinidad:** Creados para visibilizar los intereses de los empleados de P&G. Más allá del grupo de género, destaca un grupo específico para las personas con discapacidad, distinta etnia y un grupo formado por el colectivo LGBTI+ y aliados.

En P&G se organizan sesiones para reforzar el compromiso del Grupo con los valores de igualdad e inclusión. En este ejercicio se organizaron conferencias con expertos, así como un panel con empleados que recientemente estrenaron su paternidad / maternidad en el que compartieron su perspectiva y experiencia tras convertirse en progenitores, viendo las similitudes o diferencias que pueden existir ante tal evento en función del género. Adicionalmente, se ha lanzado una encuesta a toda la organización, para conocer de primera mano el conocimiento sobre la realidad de las minorías para identificar oportunidades y áreas de trabajo.

RC
MC

Gracias a la labor del Grupo en este terreno, en los últimos años, ha recibido diversos galardones, por ejemplo:

- Aparición en el ranking 'Forbes, 2022 America's Best Employers for Diversity'.
- Aparición en el 100% Disability Equality Index DEI 2022 Best Place To Work For Disability Inclusion.
- P&G ha sido considerada como Best Place To Work for LGBTQ Equality en el 100% Corporate Equality Index.
- P&G ha sido finalista en los Premios DIRCOM Ramón del Corral 2023 en la categoría ESG-Compromiso social, por la campaña 'Imbatible' por su compromiso con las personas con discapacidad.

P&G España cuenta con personas de más de 32 nacionalidades por lo que, entre otros factores de diversidad en el Grupo, se trabaja en asegurar la inclusión como evolución natural de la diversidad.

Adicionalmente, P&G trabaja la diversidad en su sentido más amplio, contando de igual modo con un plan de igualdad del que se realiza un seguimiento periódico para garantizar y afianzar la consecución de los objetivos propuestos.

Todas esas políticas e iniciativas han llevado a P&G a mantener el liderazgo alcanzado en 2021 en el ranking MERCO Sectorial de Droguería y Perfumería, siendo reconocida, además, como la empresa con mayor responsabilidad ESG del sector.

3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

P&G es reconocida, tanto nacional como internacionalmente, por su compromiso con la defensa de los derechos humanos, lo que se ha materializado en el reconocimiento de la 'Human Rights Campaign' como 'Best Places to Work' del Corporate Equality Index 2020.

3.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida

En 2014, P&G publicó su Declaración de Política de Derechos Humanos a través de la cual muestra su apoyo a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que refuerzan, y de hecho se basan, en los principios reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos. Dicha política también se aplica plenamente a nivel local en el Grupo.

Los empleados e individuos involucrados en las operaciones y en la cadena de suministro extendida de P&G disponen de múltiples vías para reportar violaciones de la ley o de las políticas del Grupo. Entre otras, la organización dispone de una Línea de Ayuda de Conducta Empresarial Mundial, que cuenta con un tercero independiente las 24 horas del día, los siete días de la semana, e incluye, donde lo permita la legislación local, una forma anónima de reportar inquietudes. P&G se compromete a revisar todas las denuncias de irregularidades con equipos capacitados que garantizan investigaciones exhaustivas, imparciales y basadas en hechos. Una investigación adecuada es esencial a la hora de promover una cultura de integridad, reduciendo la probabilidad de que ocurran incidentes y aumentando la voluntad de plantear preocupaciones de manera proactiva. Las represalias por plantear inquietudes de buena fe son incompatibles con los valores corporativos de integridad y confianza y, simplemente, no son toleradas por el Grupo.

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

El **Manual de Conducta Corporativa** (o 'World Business Conduct Manual' - WBCM por sus siglas en inglés) del Grupo muestra el compromiso de P&G con el respeto como valor fundamental en el lugar de trabajo. Entre otras prácticas y comportamientos especialmente protegidos, se encuentran:

- I. La libertad de asociación y la negociación colectiva.
- II. La lucha contra la explotación infantil.
- III. La condena del trabajo forzoso.

Los puntos II y III anteriores están expresamente regulados y prohibidos por la normativa española y portuguesa.

I. 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. Cuando están representados por un sindicato o representante legalmente reconocido, el Grupo se compromete a establecer un diálogo constructivo con respecto a los intereses tanto de los empleados como de la empresa. Para ello, negocia de buena fe con dichos representantes según las leyes locales.

Estos principios son de estricta aplicación a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, ubicación, acuerdos contractuales o función. La aspiración del Grupo es que:

- Todo trabajador tenga libertad de movimiento: La capacidad de los empleados para moverse no debe ser restringida por su empleador a través de abusos, amenazas y prácticas como la retención de pasaportes y posesiones valiosas.
- 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.
- Ningún trabajador esté endeudado u obligado a trabajar: Los trabajadores deben trabajar libremente, conscientes de los términos y condiciones de su trabajo en anticipo, pago que se realizará regularmente según lo acordado.

3.3 Políticas y prácticas de buen gobierno

Las directrices del Grupo en cuanto a la conducta comercial proceden de su propósito, valores y principios. Así, no solo se preocupa por los resultados, sino también por cómo se alcanzan. No se toleran ni aceptan actividades que empleen prácticas ilegales o poco éticas para lograr resultados. Para ver en detalle las políticas de buen gobierno se puede consultar el siguiente documento <https://es.pg.com/politicas-y-practicas/>.

Todos los años los empleados del Grupo dedican una semana a diferentes entrenamientos relacionados con la gestión correcta del negocio denominada 'Do the right thing week', contando con la participación del equipo de liderazgo. Este año se realizaron entrenamientos sobre los pilares del manual de conducta, casos de estudio, medidas de control de buen gobierno en ventas, seguridad de datos e información y redes sociales.

P&G ha puesto a disposición pública a nivel global un portal [ESG](#) en el que se puede conocer toda esta información con más detalle.

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. Por ello, la organización ha llevado a cabo un estudio con el objetivo de identificar los diferentes riesgos en este ámbito a los que está expuesta debido a su actividad.

Dentro de los riesgos potenciales se encuentran el delito de corrupción entre particulares y el de blanqueo de capitales. Asociados a estos actos ilícitos existen diferentes sistemas de control en forma de políticas, procedimientos o principios generales. Entre los documentos diseñados para llevar a cabo esta vigilancia se encuentran:

- a) Manual Global de Conducta Corporativa ('WBCM').
- b) Política de Anticorrupción y Sobre Contactos Apropriados con funcionarios de Gobierno.
- c) Políticas específicas para la regulación de las interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias.
- d) Política específica de prevención de blanqueo de capitales.
- e) Políticas de mitigación de riesgos de este tipo de conductas ilícitas.

Tal y como se ha indicado anteriormente, todas las normas de P&G en relación con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales son de aplicación para todo el Grupo.

Manual Global de Conducta Corporativa

El Manual Global de Conducta Corporativa (WBCM, por sus siglas en inglés) describe las normas que todo empleado, incluida la dirección, debe cumplir en el negocio. Este manual se basa en **cuatro valores esenciales**:

- Hacer siempre lo correcto.
- Tratar los activos del Grupo con el mismo cuidado que los propios.
- Comportarse teniendo en mente el éxito a largo plazo del Grupo.
- Realizar las operaciones en estricto cumplimiento de la ley y del Manual, tanto en su letra como en su espíritu.

El WBCM incluye diferentes apartados en los que se detallan las conductas que todo empleado debe mantener en relación con:

- La prevención del soborno y las transacciones comerciales indebidas.
- Los conflictos de interés.
- La gestión regular de los negocios.

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Dentro de la normativa interna que incluye el Manual Global de Conducta ("WBCM"), y en desarrollo de algunos de sus principios como la prevención de la corrupción y el soborno, existen las siguientes políticas:

Política de anticorrupción y sobre contactos apropiados con funcionarios de gobierno

El Grupo cuenta con una política global dirigida a la prevención de la corrupción y de la prevención del mantenimiento de contactos inapropiados con trabajadores de la Administración Pública. El principio que sigue este documento es "hacer lo correcto en todo momento". Con este se busca que los empleados del Grupo sigan las normas de conducta del WBCM, independiente de las costumbres del país en el que el Grupo esté actuando.

Este documento y sus anexos explican los estándares de P&G y cómo cumplirlos, y ponen de manifiesto las actividades clave que podrían generar riesgos en este sentido. Además, ofrece una guía sobre cómo responder ante ellos y evitar comportamientos inapropiados. Los ocho puntos que se tratan en estos anexos son:

1. Socios externos de negocios que interactúan con funcionarios del gobierno.
2. Cómo hacer frente a solicitudes de pagos de facilitación y de soborno.
3. 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 y de sus familiares.
7. Libros y registros.
8. 'Lobby'.

Además de incluir ejemplos y casos prácticos en cada uno de ellos, esta política específica el uso de medidas disciplinarias si se comprueba que la actuación de alguno de los empleados incumple los puntos tratados en este documento.

Política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias

La política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias de P&G se aplica al Grupo. Este documento especifica los requisitos que los trabajadores deben cumplir con respecto 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 el

pago de alojamiento, viajes y comidas o donaciones para el beneficio de los pacientes.

4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

P&G ha desarrollado la 'Money Laundering Avoidance and Designated Entity Trade Control Compliance Policy' con el objetivo de evitar dichos sucesos. Dentro de la misma se especifican los estándares que todos los empleados deben cumplir y se incorpora una guía con aquellas actividades que, por su naturaleza, requieren una mayor especificidad en cuanto a medidas de prevención del blanqueo de capitales.

Adicionalmente, en operaciones mercantiles de alta relevancia, se llevan a cabo procedimientos de 'Know Your Customer (KYC)' (Conozca a su cliente) mediante los que se busca conocer la identidad de las partes interesadas y garantizar, de este modo, que las contrataciones realizadas no representan ningún tipo de riesgos para el Grupo o sus grupos de interés.

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

- Política Global de Conflictos de Intereses.
- Política de No Represalias.

Mediante estas políticas, se pretende, por una parte, la identificación de potenciales conflictos de interés de los empleados con el fin de mantener la reputación del Grupo y la integridad de las operaciones del negocio y las decisiones tomadas. Por otra parte, evitar que cualquier persona, por el simple hecho de haber reportado un comportamiento inadecuado dentro de los criterios de la empresa, se pueda sentir discriminada, promoviendo de esta forma la cultura corporativa de "hacer lo correcto".

P&G quiere asegurar que todos sus empleados conocen y se encuentran al corriente de las diferentes políticas desarrolladas. Por esta razón, cuando un trabajador se incorpora a la plantilla está obligado a leer y conocer el WBCM. Tras su lectura, debe pasar un examen en el cual se puede encontrar un apartado específico relativo a corrupción y soborno.

Una vez al año todos los empleados deben refrescar sus conocimientos sobre dicho Código de Conducta mediante formaciones *online*.

Por otra parte, al menos cada dos años, los managers deben reportar si trabajan de forma directa o indirecta con funcionarios públicos y, en caso afirmativo, asistir a una formación con la que se busca evitar las prácticas ilícitas. Asimismo, de manera periódica, tanto el departamento Legal como el de Auditoría Interna imparten cursos formativos presenciales y online a los empleados.

Además, existe una serie de medidas prácticas puestas en marcha para vigilar y controlar las actividades del Grupo sobre la corrupción, 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 director general y vicepresidentes, se revisan las situaciones que pueden suponer un riesgo de cualquier tipo para la compañía.

Además de la Comisión de Gobernanza, el Grupo ha creado un Comité de Vigilancia que supervisa el 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 una vez al trimestre, contando con abogados externos expertos en la materia, RRHH, Control Interno y Legal. Se ha iniciado, asimismo, un nuevo documento para la Prevención de los Riesgos Penales para Portugal a lo largo de este año fiscal. Uno de sus elementos más importantes del Comité 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, en el Grupo no se ha reportado ningún caso de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

4.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La política del Grupo en cuanto a las contribuciones a favor de entidades sin ánimo de lucro y en las comunidades en las que opera busca que estas donaciones se realicen de forma consistente con sus prioridades, las necesidades emergentes de la sociedad y del entorno, a la vez que sigan todos los requisitos éticos establecidos por las políticas corporativas.

En relación con donaciones a entidades sin ánimo de lucro, estas han ascendido a un importe superior a los 38.000 euros. Las organizaciones beneficiadas han sido:

- **Fundación Theodora**, para ayudar a sus fines estatutarios.
- **Fundación Randstad**, firma de acuerdo para apoyar las acciones de sensibilización social que impulsan la integración laboral de personas con discapacidad.
- **Fundación STANPA** (Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética), para el funcionamiento ordinario de los fines de la Fundación.
- **WWF España**, para ayudar al Programa de Cambio Climático (HP 2023), dentro del Programa de Conservación de la entidad.
- **Aldeas Infantiles SOS**, destinada a la financiación de Centros de Día que impulsa la organización a nivel nacional.

RC
MC

Acreditar o Associação Bandeira Azul Europa.

Y en Portugal por un valor superior a los 49.000 euros, beneficiando a:

- **Associação Inspiring Girls, Plantar uma Árvore, ABAE (Ass. Bandeira Azul da Europa).**

También se han realizado donaciones no metálicas para apoyar a diferentes organizaciones como:

- **Cruz Roja**, donaciones de productos destinados a proyectos de Servicios Generales que gestiona su departamento de Organización y gestión.
- **Banco de Alimentos de Valencia**, para cumplir con los fines estatutarios de esta Asociación al otorgar artículos en carácter de donativo.
- **Fundación Stanpa**, dirigidas al funcionamiento ordinario de los fines de la fundación.

P&G también realiza contribuciones significativas a través de alianzas, patrocinios o marketing con causa por medio de programas que tiene con sus marcas. En concreto el Grupo y sus marcas contribuyeron con las siguientes organizaciones:

- **Asociación Española contra el Cáncer**, programa de investigación: Ausonia® continúa financiando el proyecto realizado en el VHIO y liderado por el Dr. Arribas y su equipo que consiste en estudiar el motivo por el que algunos tumores de mama (HER2+) son capaces de resistir al tratamiento y buscar nuevas terapias que sean más efectivas.
- **Fundación 26 de diciembre**: Pantene® colabora con la Fundación 26 de diciembre para poner en marcha un curso de iniciación profesional para personas trans en las áreas de peluquería, moda y belleza.
- **Fundación Inspiring Girls**: Evax® continúa, ayudando a la Fundación Inspiring Girls a llevar a colegios a mujeres que son modelos a seguir en sus profesiones.
- **Hospitales**: Dodot® realizó donaciones de pañales para niños prematuros.
- **P&G y Womenalia** lanzan la 5ª edición de las becas de impulso al emprendimiento femenino #SigueAdelante
- **Paisaje Limpio**: A través de la campaña 'Campeones día a día' P&G, en colaboración con Paisaje Limpio realizó la iniciativa #juegalimpioconlosríos, orientada a concienciar y mantener los espacios naturales libres de basura.
- **Fundación Movember**: Gillette se une a la Fundación Movember para ampliar y normalizar la conversación sobre la salud mental de los hombres.
- **LookschoolSL**: la marca h&s colabora con Lookschool SL en la prevención del bullying a través de un programa de educación en colegios.
- Y en Portugal se ha contribuido con asociaciones como Liga Portuguesa Contra o Cancro, Casa

5. SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo

El Grupo, a la vez que genera empleo de calidad, provee a los consumidores de productos de la más alta calidad, cubriendo sus necesidades cotidianas de cuidados tanto de la ropa y del hogar, como personal y de higiene. Todo esto lo consigue gracias a un importante componente innovador en todos los elementos de su modelo de negocio, que promueve también el avance de la industria y la economía de los países en los que opera. A través del desarrollo de su propia actividad, da servicio en torno a 20 millones de hogares en el conjunto de España y Portugal.

La Ciudadanía Corporativa está integrada en la forma de gestionar el negocio en el Grupo. El Grupo está enfocado en ser un motor para el crecimiento y el impacto positivo en cada área de su agenda de ciudadanía, que se sustenta en pilares como:

- Impacto comunitario.
- Igualdad e inclusión.
- Sostenibilidad ambiental.

Todos ellos se han construido sobre la base de la ética y la responsabilidad corporativa, ya que apoyar y contribuir a las comunidades en las que opera es parte de la esencia del Grupo.

Además, el Grupo apoya causas como la inclusión y la reducción de la desigualdad a través de:

- Donaciones económicas (como ayudas o en forma de patrocinio).
- Voluntariado.
- Utilización de su publicidad para dar visibilidad a la diversidad o promover la inclusión e igualdad.
- Donaciones en especie (a través de productos de marcas que pertenecen al Grupo).
- Las organizaciones con las que colabora en uno u otro formato son: Aldeas Infantiles SOS de España, Fundación Valora, Fundación La Nau, Asociación Española Contra el Cáncer, Fundación Inspiring Girls, Fundación Stanpa, Randstad, Cruz Roja Española, Fundación 26 de diciembre, APREM (Niños Prematuros), Apadrina un Olivo, Paisaje Limpio, Fundación Theodora, Fundación Movember, LookSchool, WWF España, Associação Inspiring Girls, Plantar uma Árvore, Liga Portuguesa Contra o Cancro, Casa Acreditar o Associação Bandeira Azul Europa. Para más detalle, ver el apartado de 'Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro'.

Por su papel de liderazgo en la industria, P&G está presente en asociaciones del ámbito sectorial y corporativo, tanto en España como en Portugal. La relación de esas 21 asociaciones se detalla a continuación:

- Asociación de fabricantes y distribuidores (AECOC)
- Asociación de empresas de detergentes y de productos de limpieza, mantenimiento y afines (ADELMA)
- Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética

(STANPA)

- Asociación Española de Empresas de Productos de Marca (PROMARCA)
- Ecoembalajes España, SA (ECOEMBES)
- Multinationales por marca España (MNC Marca España)
- American Chamber of Commerce Spain (AMCHAM)
- Asociación Española de Anunciantes
- Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (AUTOCONTROL)
- Business Council for Sustainable development (FORÉTICA)
- Asociación para el Autocuidado de la Salud (ANEFP)
- Centro Español de Logística (CEL)
- Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI)
- Asociación Española de Empresas Cargadoras (TRANSPRIME)
- Asociación de fabricantes de no tejidos e industrias relacionadas (EDANA)
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC)
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza (AISDPCL)
- Centromarca - Associação Portuguesa de Empresas de Produtos de Marca (CM PT)
- Auto Regulação Publicitária (ARP)
- GS1 Portugal (Codipor – Associação Portuguesa de Identificação e Codificação de Produtos)
- Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico (AGEFE)

La empresa pone a disposición de sus grupos de interés los teléfonos y correos electrónicos de atención al público, tanto corporativos como de sus marcas, para recibir consultas o cualquier tipo de comunicación que los grupos externos deseen hacer al Grupo: <https://es.pg.com/contacto/>.

Asimismo, dispone de una página web corporativa en la que los consumidores pueden acceder a la información de la empresa y sus marcas y en la cual se encuentra publicado el presente informe: www.es.pg.com y www.pt.pg.com.

5.2 Subcontratación y proveedores

Los procesos de homologación de proveedores del Grupo se determinan mediante los procedimientos diseñados por P&G que, según el tipo del bien a adquirir, es supervisado 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, el Grupo revisa cuatro aspectos que determinarán si es adecuado:

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

Pese a que en la asignación específica de proyectos entre diferentes proveedores ya dados de alta en el Grupo no tienen

consideración adicional las cuestiones medioambientales y sociales específicamente, si se exige a los proveedores cumplir con las siguientes políticas y requisitos:

- Requisitos de privacidad y seguridad
- Conflicto de intereses
- Política Global de Redes Sociales
- Política de Regalos y Entretenimiento
- Manual de Conducta Corporativo (“WBCM”)
- Política anti-corrupción y soborno
- Guía de cumplimiento de la sostenibilidad de los proveedores (*citizenship*)
- Ordenes de compras (Términos y condiciones)
- Política de utilización de trabajadores externos
- Política de seguridad física y acreditaciones de acceso
- Política de recopilación de información competitiva de P&G (P&G Competitive Information Collection Policy)
- 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 Hardware & Software
 - Information Asset Classification
 - 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 el Grupo impone a los participantes en la cadena de aprovisionamiento, bajo la que, además, se reserva el derecho, a nivel global, de llevar a cabo auditorías de cumplimiento. Aunque no existe un sistema de auditorías periódico a los proveedores, P&G realiza visitas regulares a su cadena de aprovisionamiento en las que se revisa el trabajo que llevan a cabo, además de realizar encuestas de forma aleatoria para conocer las prácticas de sus proveedores.

Desde 2021 se ha invitado a los proveedores principales (representantes del 80% del gasto) a participar en la encuesta de ciudadanía corporativa de P&G, preguntándoles acerca de su compromiso con los cuatro pilares de Ciudadanía de P&G. Esto ha permitido analizar sus respuestas y conocer su grado de compromiso con estas cuatro áreas (incluyendo Ética, Responsabilidad Corporativa, Derechos Humanos, Sostenibilidad medioambiental, Igualdad e Inclusión, etc.).

5.3 Consumidores

El Grupo es consciente de la importancia del bienestar, la seguridad y la salud de sus consumidores en los diversos ámbitos en los que pueden ser afectados: la publicidad, las composiciones de los productos y su etiquetado.

Por este motivo, P&G cumple con la normativa vigente en materia de publicidad, independientemente de la categoría regulatoria del producto, y fomenta los principios básicos de publicidad (legalidad, veracidad y autenticidad). A su vez, el Grupo es miembro de las siguientes asociaciones y sigue los

estándares definidos en:

- Código de Autorregulación para la comunicación responsable del sector de la Perfumería y Cosmética (STANPA).
- Código de Normas Deontológicas para la promoción y publicidad de los medicamentos autorizados sin receta médica no financiados por el Sistema Nacional de Salud y otros productos para el autocuidado de la salud (ANEFP).
- Código de Conducta Publicitaria de AUTOCONTROL: la regulación de la publicidad de *influencers*.
- AISE.
- www.keepcapsfromkids.eu.
- Centromarca - Associação Portuguesa de Empresas de Produtos de Marca.
- Global Standards 1 Portugal.
- Instituto Civil da Autodisciplina da Comunicação Comercial.

Todos los productos del Grupo cumplen con los requerimientos de seguridad, según la normativa europea y/o local aplicable. Además del cumplimiento de la legislación, P&G centra su estrategia de seguridad en cuatro pasos que abarcan desde la fase anterior a seleccionar un ingrediente hasta el uso del producto en el ámbito del consumidor. La información relativa a los ingredientes empleados en las composiciones se encuentra disponible públicamente en la web del Grupo.

El etiquetado de todos los productos comercializados por las empresas del Grupo está desarrollado de acuerdo con la normativa europea y local aplicable a cada categoría de producto.

Los procedimientos habituales para la atención al consumidor y la recepción de reclamaciones y quejas son la línea de telefónica y la web corporativa. A través de estos cauces, el Grupo ha recibido en el último año el siguiente número de reclamaciones:

País	Nº de reclamaciones 2021/22	Nº de reclamaciones por mil hogares 2021/22	Nº de reclamaciones 2022/23	Nº de reclamaciones por mil hogares 2022/23
Portugal y España	8.386	0,39	11.302	0,47

El 100% de las reclamaciones han sido resueltas a través del departamento de Relación con el Consumidor (‘Consumer Relations’). El 10% de los consumidores ha respondido a la encuesta de satisfacción, cuyos resultados han indicado que el 70% de los consumidores de Portugal y el 75.4% de los de España han quedado satisfechos con la resolución de su reclamación.

RC
AC

5.4 Información fiscal

En el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2023, el Grupo obtuvo unos beneficios consolidados antes de impuestos de 36.314 miles de euros, con el siguiente desglose:

País	Resultado antes de impuestos (Miles €) 2021/22	Resultado antes de impuestos (Miles €) 2022/23
España	30.452	29.808
Portugal	5.045	6.506
Ajustes por consolidación	(11.000)	-
TOTAL	24.497	36.314

El importe total satisfecho en concepto de impuesto sobre beneficios fue, para ese mismo periodo, un total que asciende a 12,4 millones de euros.

País	Impuestos sobre beneficios pagados (Miles €) 2021/22	Impuestos sobre beneficios pagados (Miles €) 2022/23
España	10.486	11.132
Portugal	1.395	1.173
TOTAL	11.881	12.305

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			
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura	GRI 2-6	p. 4
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 GRI 2-6	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 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 308-2	p. 6
	Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	p. 6, 7
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	p. 6
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-6 GRI 305-7	p. 7, 8

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, 7	
	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. 7	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	p. 7	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 302-1	p. 7	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	p. 7	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5	p. 7	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	p. 6, 7	
Ámbitos				
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	p. 7, 8	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	p. 7, 8	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5	p. 7, 8	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	p. 8	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	p. 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. 9,10	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7	p. 9, 10	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	p. 10	
	Brecha salarial	GRI 405-2	p. 11	
	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 reportado	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	p. 11	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-2	p. 13	
	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 403-2	p. 13
Salud y seguridad	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2 GRI 401-3	p. 12	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3	p. 12	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 GRI 403-3	p. 12, 13	

RC
RCC

Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 403-1	p. 13
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	p. 13
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30	p. 13
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	p. 13, 14
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	p. 14
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. 14, 15
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	p. 14, 15
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p. 14
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	p. 14
Ámbitos		Marco de reporting	Página
Respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 412-2	p. 16
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. 16
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 2-26	p. 16
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. 16
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 205-1	p. 17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 205-1 GRI 205-2	p. 18
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 413-1	p. 18, 19
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 2-29 GRI 413-1	p. 20
	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 413-1	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1	p. 20, 21
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-2 GRI 414-2	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	p. 21
	Sistemas de reclamación	GRI 417-1	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 418-1	

Información fiscal	<u>Beneficios obtenidos país por país</u>	GRI 201-1	p. 21, 22
	<u>Impuestos sobre beneficios pagados</u>	GRI 207-4	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	

RC
PK

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 Procter & Gamble reunidos el 29 de septiembre de 2023 formularon el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2023, que se compone de las hojas adjuntas y se referencia al Informe de Gestión Consolidado.



D. Marc Castañer Folch
Administrador Mancomunado


D. Ricardo Rodrigues Carrasquinho
Administrador Mancomunado