



**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 2021

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	7
1.3 Uso sostenible de los recursos	7
1.4 Contaminación	8
1.5 Cambio climático	9
1.6 Protección de la biodiversidad	9
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	11
2.1 Empleo	11
2.2 Organización del trabajo	12
2.3 Formación	15
2.4 Accesibilidad	16
2.5 Igualdad	16
3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	17
3.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida	17
3.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de convenios fundamentales de la OIT	17
3.3 Políticas y prácticas de buen gobierno	17
4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	18
4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	18
4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	18
4.3 Aportaciones de fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	19
5. SOCIEDAD	20
5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo	20
5.2 Subcontratación y proveedores	20
5.3 Información fiscal	21
IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS	22

tp rc

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 (precedente 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 Arбора & 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.

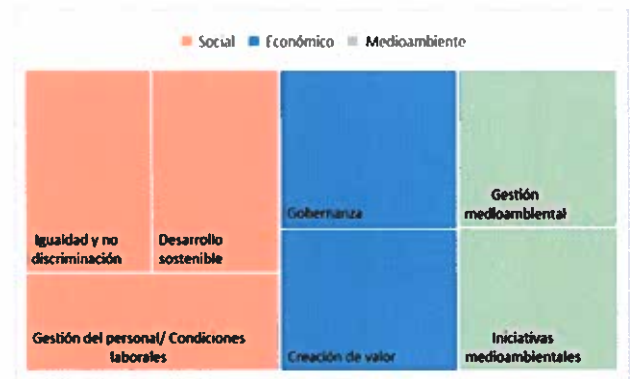
En la fase de identificación de los asuntos relevantes también

se 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 y empleados 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: Validación 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:



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

OP RC

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). 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 proveen de soporte funcional y administrativo a nivel global, regional y local (recursos humanos, legal, impuestos o tesorería).

Estructura organizativa en España y Portugal

El Grupo P&G dispone de cuatro sociedades en total, tres de ellas en España y una en Portugal:

- 2 sociedades comercializadoras: Procter & Gamble España, S.A.U. (España) y Procter & Gamble Portugal – Productos de Consumo, Higiene e Saúde, S.A. (Portugal).
- 1 sociedad fabricante: Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (en adelante, “P&G Mataró”).
- 1 sociedad propietaria de marcas: Arбора & Ausonia, S.L.U. (en adelante, “A&A”).

En la actualidad, las sociedades españolas forman parte de dos grupos consolidados a efecto contable, encabezados por Procter & Gamble España, S.A.U. y Arбора & Ausonia, S.L.U.

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 administración en Mataró.

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 factoría de Jijona se fabrican principalmente pañales, también comercializados bajo la marca de Dodot en España y Pampers. P&G Mataró no fabrica productos bajo marcas propiedad de terceros.

El resto de los productos comercializados por Procter & Gamble España, S.A.U. y Procter & Gamble Portugal – Productos de Consumo, Higiene e Saúde, S.A. son fabricados por otras sociedades del Grupo P&G.

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 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 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

fp jrc

negocio de P&G y a sus operaciones son los siguientes:

- a) **Riesgos de mercado:** P&G a nivel mundial está expuesto 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 sean muy moderados. Asimismo, el negocio de P&G puede verse 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. Capacidad de respuesta ante variaciones en los factores competitivos y nuevos modelos de negocio emergentes.
 - IV. Cualquier tipo de disrupción 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 basa en la relación con sus principales grupos de interés, incluyendo consumidores, clientes y proveedores. La calidad y la seguridad de sus 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 estimación, 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 su reputación.
- 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, 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 Risk Management que contempla los riesgos de ciberseguridad emergentes, así como 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, anti-corrupción, impuestos, contabilidad, etc. La rápida evolución de las leyes y regulaciones puede suponer retos para el Grupo, incluso alterar el entorno en el que desempeña su labor, lo que a su vez puede conllevar un impacto negativo en sus resultados financieros. 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 crisis de la COVID-19 ha tenido, y continúa teniendo, unos efectos muy graves no solo sobre la salud sino también en la economía a nivel mundial, lo que ha supuesto un importante reto para el sector. El Grupo ha puesto en marcha los planes de contingencia diseñados para afrontar este tipo de crisis y así minimizar los posibles efectos que puedan tener en el negocio. A día de hoy, no es posible cuantificar la duración de esta situación ni sus posibles efectos en el Grupo en un futuro próximo, sin embargo, no espera un impacto significativo.

fp jc

III. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

1. CUESTIONES AMBIENTALES

La organización persigue impactar de forma positiva en el entorno. Por ello, ha establecido unos ambiciosos objetivos de sostenibilidad medioambiental a alcanzar en 2030 que permitirán abordar, entre otros, dos retos ambientales: el hecho de que los recursos sean finitos y el constante crecimiento del consumo.

Para ello, cuenta con el **Plan Ambición 2030** (*Ambition 2030*). A través del mismo se busca inspirar y favorecer un consumo responsable, así como crear valor para la propia empresa, para sus socios y para los consumidores. El marco en el que se desarrollan estos objetivos abarca cuatro áreas:

- Marcas
- Cadena de suministro
- Sociedad
- Empleados

Además, en P&G se busca empoderar a los empleados para que cada uno de ellos sea capaz de identificar situaciones que puedan suponer un riesgo medioambiental o una oportunidad para mejorar la eficiencia.

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

P&G es consciente del impacto que su actividad puede tener en el medioambiente y, por ello, lleva a cabo diferentes medidas encaminadas a analizar y prevenir los riesgos ligados a la misma.

P&G adopta el principio de precaución. Dentro de los efectos que la actividad de la empresa puede tener sobre el medioambiente destacan:

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

Consumo de agua en zonas con alto riesgo hídrico

Durante el ejercicio 2018-19, P&G identificó a la fábrica de Jijona como uno de sus centros de trabajo con mayor riesgo hídrico del mundo y, por supuesto, de España.

Una vez identificada, se marcó como reto el desarrollo de planes de gestión empleando el *International Water Stewardship Standard 1.0*—desarrollado por *Alliance for Water Stewardship (AWS)*—. Gracias a esta acción realizada en 2020, se ha podido entender cómo se usa el agua y sus impactos, y así trabajar de una manera colaborativa y transparente en cada contexto específico.

La primera y segunda fase de este proyecto (recolección de datos y creación del plan de acción) han finalizado con éxito. Ahora, la planta tiene dos años para ejecutar las acciones previstas, siendo septiembre de 2020 la fecha de inicio.

Por otro lado, la planta de Jijona dispone de un informe con todos los estudios realizados junto con la empresa ERM, donde se recoge la situación actual hidrográfica tanto de la fábrica como del entorno. Este informe lo está utilizando actualmente la Universidad de Cincinnati, quienes, a su vez, están recopilando datos para profundizar en los problemas hídricos a los que se enfrentan las personas y el medio ambiente en la cuenca del Júcar. Para contrastar los resultados de la investigación documental y la modelización, el equipo del proyecto se ha reunido con representantes de organizaciones españolas con experiencia y conocimiento de primera mano de la historia, la situación actual, las proyecciones futuras y las posibles soluciones para el agua en esta zona. Se espera que para junio de 2022 se hayan descrito los principales retos en este ámbito en toda la cuenca, proporcionando una descripción general de los tipos de proyectos que podrían abordar los desafíos identificados.

Los objetivos en esta materia pasan por minimizar el consumo de agua y restaurar la que se utiliza.

Consumo de materias primas

El uso de materias primas es un factor importante a tener en cuenta cuando se busca prevenir riesgos no solo ambientales, sino también sociales. Por esta razón, P&G está comprometido con la silvicultura sostenible.

El Grupo es consciente de la importancia que los bosques tienen tanto en los ecosistemas terrestres como en la fauna, flora y poblaciones humanas que dependen de ellos. Debido a la capacidad que estos tienen para mitigar los efectos del cambio climático, una de las maneras más fáciles que existen para evitar las amenazas a estas áreas es mediante la compra de productos madereros cultivados en plantaciones y bosques gestionados de manera responsable.

De esta forma, y con el fin de proteger estos hábitats, así como la biodiversidad y otros entornos naturales, P&G se compromete, como parte de sus objetivos generales de sostenibilidad y a través de la renovación de su política en este ámbito a: lucha contra la deforestación, conservar los ecosistemas a través de la actividad propia y de sus cadenas de suministro, salvaguardar los derechos humanos en todas sus operaciones y de todos sus proveedores, y a reafirmar los derechos de los grupos indígenas.

Un claro ejemplo es el tratamiento que aplica a la pulpa de madera, un recurso renovable valioso utilizado en los productos higiénicos absorbentes, para el cual cuenta con una política de abastecimiento para cada producto. P&G también adquiere embalajes de papel para almacenar y transportar sus productos, una actividad que busca hacer de forma diligente y conforme a

dp

AC

sus objetivos de sostenibilidad.

En este sentido, la planta de Jijona obtuvo en 2020 la certificación FSC para utilizar fibra y pulpa procedente de bosques sostenibles en la fabricación de sus pañales.

Por su parte, en la planta de Mequinenza se ha comenzado a eliminar el plástico en las fibras de toallitas mediante el proyecto PLASTIC FREE, así como a utilizar para sus envases plástico fabricado con un porcentaje de material reciclado de entre el 30% y el 40%.

Emissiones de gases de efecto invernadero

P&G reconoce el estrecho vínculo que existe entre las emisiones de gases de efecto invernadero y el cambio climático. El Grupo es consciente de la necesidad que existe de actuar al respecto, por ello está comprometido con la puesta en marcha de medidas que favorezcan la reducción de dichos gases.

En este compromiso con la reducción de sus emisiones, P&G ha establecido dos nuevos objetivos a través del programa 'Ambición 2030':

1. La reducción de un 50% de las emisiones de alcance 1 y 2 en 2030 respecto a la línea base establecida en 2010.
2. La compra de electricidad con garantía de origen 100% renovable en 2030.

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

Cabe destacar que la planta de Jijona tiene como objetivo reducir a cero las emisiones de alcance 1 y 2. Para ello, está llevando a cabo un estudio para modificar el equipo que crea dichas emisiones, ya de por sí bajas, por uno que no las produzca. Hasta entonces, las emisiones que inevitablemente se producen se van a mitigar.

Generación de residuos

P&G busca contribuir a que en el futuro ningún residuo, ya sea de los consumidores o de las actividades de producción, vaya a parar al vertedero. Para ello, desde 2008, cuenta con el programa 'Cero Residuos Industriales a Vertederos' (*Zero Manufacturing Waste to Landfill- ZMWTL*) mediante el cual ha conseguido ahorrar cerca de 1.860 millones de euros y ha evitado que más de 6,9 millones de toneladas de residuos lleguen a vertederos.

A raíz de que más de la mitad de los emplazamientos de P&G alcanzasen la calificación de ZMWTL, el Grupo se puso como objetivo que todas las plantas de producción adquiriesen dicha calificación a lo largo de 2020.

Durante 2018 se consiguió que aproximadamente el 85% de las mismas no envíen ningún tipo de residuo a vertederos. En el caso de Europa, prácticamente todas las plantas ya son ZMWTL, dentro de las cuales se encuentran las dos ubicadas en España.

1.2 Economía circular y gestión de residuos

Durante el ejercicio 2020/21 se han generado en las fábricas de P&G en España 5.128 toneladas de residuos sólidos no peligrosos, todos ellos se han reciclado, reutilizado o transformado.

Respecto a los residuos peligrosos, la cifra resultante es superior a la del ejercicio anterior debido a que la planta de Mequinenza ha añadido diferentes lociones (con sus correspondientes pruebas) a la producción de toallitas, lo que supone un incremento de la generación de residuos peligrosos líquidos. Asimismo, hay que señalar que esta planta ha incorporado por primera vez a su reporte la generación de dichos residuos líquidos. Por su parte, en la planta de Jijona se ha reducido la generación de residuos debido a una menor producción, así como al trabajo realizado para reducir los productos defectuosos tanto de pañales como de compresas en todas las áreas de la planta.

Generación de residuos (toneladas)	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Peligrosos (sólidos + líquidos)	44	66
No peligrosos (sólidos)	5.666	5.128

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 generados y mejorar la eficiencia de su uso.

Consumo de agua

El agua es uno de los recursos esenciales en las plantas de P&G alrededor del mundo y, por esta razón, una gestión sostenible de este recurso es de vital importancia para el Grupo. Desde 2010, a nivel global, se ha conseguido reducir el uso de agua por unidad de producción en un 25%, dato por encima del objetivo establecido del 20%.

En cuanto a las plantas ubicadas dentro del territorio nacional, Jijona (Alicante) se encuentra también por encima de la meta del 20% de reducción por unidad de producción, situándose aproximadamente en el 26%. En este ámbito, cabe señalar que durante 2020 su consumo ha sido ligeramente superior al del año anterior debido a una importante fuga en el sistema contraincendios y en uno de los climatizadores de la planta de pañales, así como un consumo elevado en la humidificación de la nave debido a varios meses con un clima más seco. Todo ello mejorará notablemente con la ejecución de las acciones previstas en el plan de gestión empleando el *International Water Stewardship Standard 1.0*.

La planta de Mequinenza (Zaragoza), por otro lado, ha incrementado el volumen de consumo de agua por unidad de producción con respecto a lo que consumía en el año 2010. La razón es que ha aumentado tanto la carga de loción en cada una de las toallitas húmedas que se producen en respuesta a la demanda por parte de los consumidores, como la cantidad de

fp mc

referencias fabricadas (hecho que implica la limpieza de las instalaciones cada vez que se cambia de una referencia a otra). Otro motivo está asociado a la COVID-19, ya que el volumen de fabricación ha sido mayor, lo que ha supuesto que el consumo de agua también haya aumentado. Es preciso indicar que ambas fábricas producen no solo para España y Portugal sino también para otros países.

El consumo y vertido de agua en las fábricas a 30 de junio de 2021 es el siguiente:

Consumo de agua (m ³)	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Red municipal	9.152	9.332
Aguas superficiales	228.051	241.358

Vertido de agua (m ³)	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
EDAR municipal	6.809	6.006
EDAR planta	146.481	140.091

Consumo de materias primas

El origen de la celulosa que compra el Grupo proviene de Estados Unidos y Polonia y las certificaciones a las que se adhieren los proveedores son:

- Forest Stewardship Council (FSC[®])
- Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC[®])
- Sustainable Forestry Initiative (SFI[®])

1.4 Contaminación

El Grupo ha apostado por la electricidad verde, lo que ha permitido reducir en un 99% las emisiones de CO₂ en las fábricas en la última década.

Las instalaciones existentes de alumbrado exterior en la planta de Mequinenza y Jijona cumplen con los niveles de luz establecidos en la normativa vigente.

Respecto a la planta de Mequinenza, cabe destacar que ha puesto en marcha un proyecto de reducción de Plástico con PLASTIC FREE, mencionado anteriormente.

La reducción de gramaje del *film* de toallitas Dodot[®] ha supuesto:

- La reducción de la cantidad de plástico que se pone en el mercado en un 25%.
- El aumento del metraje en la longitud de la bobina, que reduce el esfuerzo de carga en un 20%.

La reducción de gramaje del *film* de toallitas AQUA[®] ha supuesto:

- Una reducción de la cantidad de plástico que se pone en el mercado de un 40%.
- El aumento del metraje en la longitud de la bobina, que reduce el esfuerzo de carga en un 35%.

Consumo de energía

P&G busca reducir su huella energética mediante la mejora de la eficiencia. Para alcanzar este fin tiene como principales estrategias:

- Operar con cero pérdidas o defectos.
- Invertir en nuevas tecnologías mediante las cuales poder mejorar la eficiencia energética y, así, reducir el consumo energético.
- Aumentar la participación de los trabajadores.

De este modo, P&G ha mejorado la eficiencia energética en un 22% por unidad de producción desde 2010 alcanzando así el objetivo del 20% establecido para 2030 antes de tiempo. Durante el año fiscal 2020-21, el consumo energético del Grupo ha sido el siguiente:

Consumo directo	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Gas Natural (kWh)	394.064	579.058
Diésel (Sist. C. Incendios) A (litros)	8.085	4.210
Diésel (calefacción) B (litros)	11.900	11.204

Consumo indirecto	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Electricidad (kWh)	29.999.228	29.302.086

La diferencia en el consumo de gas se debe a un uso extensivo del equipo quemador de gases (oxidador térmico) de la planta de Jijona para aumentar su eficiencia, el objetivo que perseguimos en los próximos años es reemplazar esta tecnología por otra que no requiera el uso de combustible fósil. Por otro lado, en el consumo de diésel, se utiliza prácticamente la misma cantidad anualmente, pero los depósitos se llenan cada cuatro o cinco meses, por lo que puede haber una diferencia de una descarga de gasoil entre un año y otro.

Uno de los principales proyectos que ya hizo el Grupo en el área de los procesos de producción ha sido la conversión a luminarias tipo LED en varias áreas de las fábricas. En el caso de Jijona se han convertido en la nave de compresas y en la zona de Process Utilities, consiguiendo ahorros en consumo de hasta un 80%.

Otro proyecto importante ha sido el cambio en la impermeabilización de la mayoría de los tejados de la planta, lo que ha generado un beneficio para la climatización de las naves y bajará el consumo de energía en aproximadamente un 10%. En los últimos años se han desarrollado otros proyectos de mejora de eficiencia energética en el ámbito de los sistemas de climatización de diferentes áreas de la planta, así como en los sistemas de aire comprimido, sistemas de gran consumo energético. Además, en la planta de Mequinenza se han ahorrado 70.000 kw anuales por cambio del compresor de aire.

fg

rc

1.5 Cambio climático

Para conseguir los objetivos establecidos de reducción de emisiones, P&G tiene como principales medidas el incremento del uso de energías renovables, además de la mejora de la eficiencia energética. Las metas comentadas anteriormente han sido certificadas por Science Based Targets Initiatives, iniciativa que busca incentivar la ventaja competitiva de las empresas en su transición hacia una economía baja en carbono. Estas medidas están en línea con el manifiesto científico que indica la necesidad de prevenir el aumento de la temperatura global media 1,5 °C.

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. Sin embargo, hay varios sistemas que aún requieren del uso de combustibles fósiles y, aunque se está trabajando en reducir a cero estas emisiones, el consumo de gas natural y diésel, si bien es mínimo, genera 159,2 toneladas de CO₂. Las emisiones que no se han podido reducir se han compensado a través del proyecto 'apadrinaunolivo.org' al que se ha sumado el Grupo. Esta iniciativa apuesta por la recuperación de 350 olivos centenarios en Oliete, Teruel (Aragón), como alternativa a plantar nuevos ejemplares. Gracias a su labor se mitigan 159,2 toneladas de CO₂ en España. Desde P&G se ha apostado por esta iniciativa que, además de sostener la biodiversidad ya creada, tiene también un impacto atmosférico inmediato, aportando el oxígeno necesario para cuatro personas en un día.

Por otro lado, este proyecto impulsa un modelo de desarrollo rural sostenible e inclusión social que va a permitir la generación de un impacto positivo en esta localidad de Teruel perteneciente a la España vaciada, con apenas 363 habitantes y 100.000 olivos abandonados por la creciente despoblación sufrida en los últimos años.

Emisiones (tCO ₂ eq)	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
ALCANCE 1		
Gas Natural	71,7	117,5
Diésel (Sist. C. Incendios) A	21,9	11,4
Diésel (calefacción) B	32,2	30,3
TOTAL Alcance 1	125,8	159,2
ALCANCE 2		
Electricidad	0,0	0,0
TOTAL Alcance 1+2	125,8	159,2

Se han utilizado los factores de emisión de DEFRA 2021.

Con relación a las emisiones de alcance 3, P&G no cuenta con un cálculo por países, sino que hace un cálculo global de algunas de las categorías.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el Grupo está llevando a cabo el desarrollo de planes de gestión del estrés hídrico (una de las consecuencias del cambio climático) en aquellas instalaciones localizadas en zonas de mayor riesgo en este ámbito, en la que se incluye la planta de Jijona.

1.6 Protección de la biodiversidad

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 se incluyen varios espacios incluidos dentro de 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*).

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.

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 dada las grandes distancias que separan estos espacios protegidos de las instalaciones, se considera que el riesgo de que cualquier incidente medioambiental ocurrido en ella sobre estos espacios naturales es bajo.

Planta Mequinenza

El entorno donde se encuentra la instalación está caracterizado como suelo industrial, enclavado en el Polígono Industrial Della Segre.

Este está situado en la desembocadura del río Segre en el río Ebro y la zona industrial está ubicada en la zona llamada Paraje Della Segre, limitando con los cauces de 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 empresa.

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,

JP MC

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 la lista RAMSAR.

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 Riesgo Ambiental realizado en 2017, atendiendo a las fuentes de peligro identificadas, se identificaron tres tipos de posibles daños ambientales: derrame, explosión e incendio. Dado el entorno de la instalación –sin vegetación en las proximidades– se asume que el riesgo por incendio no es relevante.

BP

17 c

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. 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.

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 30 de junio de 2021, los datos relativos al personal son los siguientes:

Empleados por género*	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Hombre	315	299
Mujer	233	232
TOTAL	548	531

*Todos los empleados están situados en España

Empleados por edad	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Menos de 35 años	59	58
De 35 a 50 años	340	345
Más de 50 años	149	128
TOTAL	548	531

Empleados por categoría profesional	TOTAL 2019/20	TOTAL 2020/21
Managers	64	70
Técnicos y Especialistas	241	113
Personal de Operaciones*	243	348
TOTAL	548	531

Por tipo de contrato: género	Hombre 2019/20	Mujer 2019/20	Hombre 2020/21	Mujer 2020/21
Indefinido	279	220	274	218
Temporal	36	10	25	14
Tiempo parcial**	0	3	0	3
TOTAL	315	233	299	232
	548		531	

Por tipo de contrato: edad	< 35 2019/20	35 -50 2019/20	> 50 2019/20	TOTAL 2019/20	< 35 2020/21	35-50 2020/21	> 50 2020/21	TOTAL 2020/21
Indefinido	30	321	148	499	36	328	128	492
Temporal	29	16	1	46	22	17	0	39
Tiempo parcial**	0	3	0	3	2	3	0	5
TOTAL	59	340	149	548	58	345	128	531

Por tipo de contrato: categoría	Managers 2019/20	Téc. y Especialistas 2019/20	P. Operaciones 2019/20	TOTAL 2019/20	Managers 2020/21	Téc. y Especialistas 2020/21	P. Operaciones 2020/21	TOTAL 2020/21
Indefinido	64	223	212	499	70	111	311	492
Temporal	0	18	28	46	0	2	37	39
Tiempo parcial**	0	0	3	3	0	0	3	3
TOTAL	64	241	243	548	70	113	348	531

* Cambio de criterio en la categorización.

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

fp hc

Número de despidos 2019/20	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	13	9	2	1	19	2	4	16

Número de despidos 2020/21	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	10	13	5	4	14	0	2	21

A pesar de la complicada situación producida por la pandemia de la COVID-19, se ha apostado por mantener a la plantilla y no someterla a ningún ERTE ni ERE. Así, los datos relativos al personal se mantienen similares a los del ejercicio anterior. Cabe destacar el incremento en el número de contrataciones en la franja de edad de menores de 35 años, apostando así por dar oportunidades al talento joven.

El promedio de empleados durante el ejercicio terminado a 30 de junio de 2021 está disponible en la Nota de Personal de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo. Respecto a la remuneración de los puestos de trabajo esta es igual o superior al salario interprofesional de España.

Brecha salarial (%)	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50
Managers	6%	21,3%	-35,8%
Técnicos y Especialistas	19,7%	12,4%	14,7%
Personal de Operaciones	13,1%	19,3%	22,3%

Fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial:

$$\frac{\text{remuneración media hombres} - \text{remuneración media mujeres}}{\text{Remuneración media hombres}}$$

El Grupo desempeña su ejercicio en un sector en el que históricamente hay poca presencia femenina. Por ello, se esfuerza por incorporar mujeres a la plantilla y reducir así la brecha salarial.

Por otro lado, la brecha salarial existente en el rango de 'Personal de Operaciones' de 35 a 50 años y en adelante se debe a que la mayoría de las mujeres que se dedican a la mano de obra directa no cuentan con titulación 'mecánica-eléctrica' (lo que implica un salario superior).

Además, la bajada de la brecha salarial en el rango de 'managers' de 35 años en adelante tiene que ver con la incorporación de mujeres en los altos mandos.

Finalmente, los cargos de los miembros de los órganos de administración de las sociedades del Grupo no son retribuidos, tal y como se establece en sus estatutos sociales.

Procesos de selección

La organización incorpora el mejor talento sin condicionantes de ningún tipo. Para luchar contra posibles comportamientos discriminatorios sean del tipo que sean, se realizan continuas campañas de sensibilización y concienciación en las que se comparten ejemplos reales, para que las personas que participan en el proceso de selección sean conscientes de sus propios sesgos.

En esta línea, el Grupo cuenta con acciones concretas como el programa 'Future Female Leaders', a través del cual se busca el mejor talento femenino en aquellas áreas en las que habitualmente la mujer está menos representada, como pueden ser la tecnológica o en la cadena de suministro. En 2020 no se ha podido llevar a cabo debido a las limitaciones impuestas por la COVID-19, pero se espera retomar en 2021.

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, Inserta Servicios Complementarios, Protec & Martí Servicio de Lavandería y Servicio Integral de Fincas Urbanas.

Por otro lado, el Grupo no solo cumple con todas las obligaciones derivadas de la Ley General de Discapacidad (LGD), sino que es pionera en el lanzamiento de anuncios audio-descriptos y subtítulos.

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.
- Centro de Mequinenza: existen cuatro calendarios, que van de las 1.720 horas anuales para jornada partida o turno fijo de mañana a las 1.680 horas anuales para el de laboratorio y turno rotativos de mañana, tarde y noche.
- Centro de Mataró: se aplican las 1.743,75 horas anuales definidas en el Convenio General de la Industria Química.

Bienestar y conciliación

Para el Grupo es muy importante disponer de un ambiente flexible que favorezca a los empleados. Para ello cuenta con el programa 'flex@work', cuyo objetivo es facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar así como la desconexión laboral. Cabe señalar que en 2020 la pandemia ha hecho que se haya cambiado el paradigma de la flexibilidad en torno al teletrabajo y regulado por ley y en muchos convenios sectoriales.

Las medidas contempladas en el programa 'flex@work' pasan por:

- 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 'Más Vida Red', empresa externa que ofrece más de 120 servicios innovadores para resolver sus necesidades personales y familiares, ahorrándoles tiempo y dinero, así como fortaleciendo su calidad de vida; o 'Vibrant Living', programa interno enfocado en el bienestar físico preventivo y correctivo y que contempla desde la oferta de gimnasio, hasta sesiones de fisioterapia, pilates o paddle, entre otras. A través de este programa, la plantilla ha podido participar en la quinta edición del eHealth Challenge. Estos programas están disponibles para todos los empleados.
- El personal con jornada partida recibe una 'Ayuda Comida' cuando trabaja presencialmente. Complementariamente, existen políticas de dietas durante viajes, *caterings* subvencionados, etc.

Respecto al teletrabajo, hay que señalar que este año, debido a las consecuencias derivadas de la pandemia por COVID-19, desde el Grupo se ha recomendado que aquellos perfiles que pudiesen desarrollar su labor de forma no presencial se acogiesen a esta modalidad.

Todas estas medidas han facilitado la conciliación familiar y personal de todos los trabajadores, dando como resultado un

alto nivel de satisfacción por parte de la plantilla, tal y como demuestran los resultados obtenidos en la encuesta corporativa realizada en 2021 donde se ha registrado una participación media del 77% y un nivel de motivación y compromiso de un 82% de media.

Salud y seguridad

La salud y la seguridad de sus profesionales es una prioridad para el Grupo. En el actual ejercicio, y teniendo en cuenta la amenaza de la pandemia, se han convertido, además, en un asunto de vital importancia para el Grupo. Así, se han tomado todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento su seguridad.

En este sentido, además de facilitar el teletrabajo, también se han llevado a cabo protocolos de actuación en los centros de trabajo de Jijona, Mequinenza y Mataró para aquellos cuya presencia ha sido indispensable para garantizar la producción de los artículos de consumo del Grupo.

Junto con la limpieza y desinfección profunda de las instalaciones, se ha incorporado señalética informativa en las mismas que indica cómo proceder, así como desinfectantes hidroalcohólicos para el personal. Además, se han introducido medidas como la toma de temperatura antes de entrar, limpieza del lugar de trabajo –y las mesas donde se come– al llegar e irse, se han facilitado mascarillas, etc. Asimismo, se ha elaborado el documento de 'Procedimientos en planta para minimizar el riesgo de contagio de COVID-19' donde se establecen las normas de seguridad a seguir por todo el personal, así como indicaciones en caso de reuniones y a la hora de compartir espacios comunes.

Además, cabe destacar que, para hacer frente a la pandemia, el Servicio Médico se ha coordinado con otras áreas de la organización, tanto locales, como europeas y globales, para velar en todo momento por la seguridad y salud de todos los empleados, realizando protocolos revisados periódicamente y siempre que fuera necesario.

Por otro lado, 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. 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 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.

JP MC

- 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 y, con el fin de reducir los niveles de estrés. Además, se ofrece a los empleados diversas sesiones de *mindfulness* y respiración, a las que este año por motivo de la COVID-19 se ha sumado un taller online sobre 'Bienestar emocional en tiempos de pandemia'.

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.
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 (ASPY en el caso de Mequinenza y PREVINSA 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.

En este ámbito, el centro de trabajo de Mequinenza ha obtenido el tercer Premio a las Mejores Prácticas Preventivas en los IX Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans por su proyecto 'En Procter&Gamble Mequinenza, con seguridad ganamos'.

A 30 de junio de 2021 los datos relativos al número de accidentes y horas de absentismo son los siguientes:

Accidentes 2019/20	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes	1	0	1
Índice de frecuencia	1,88	0,00	1,08
Índice de gravedad	0,69	0,02	0,01

Accidentes 2020/21	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes	2	1	3
Índice de frecuencia	3,98	2,57	3,37
Índice de gravedad	0,32	0,05	0,21

Absentismo (horas)	2019/20	2020/21
Permisos	2.971,99	3.789,11
Enfermedad	31.882,50	27.685,50
Accidente	892,00	3.016,00
Paternidad/maternidad	3.416,00	3.917,00
TOTAL	39.162,49	38.407,61

Frecuencia = (Nº 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.

Si bien ha habido un incremento de los permisos retribuidos y de las horas por accidente, lo cierto es que el absentismo ha sido menor con respecto al ejercicio anterior.

Desconexión digital (desconexión laboral)

El Grupo cuenta con una política interna para la utilización de dispositivos móviles que manifiesta la importancia y el derecho de sus empleados a la desconexión digital, 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 'Vibrant Living' mencionado anteriormente.

Relación con los representantes de los trabajadores

Para el Grupo, la colaboración entre la dirección y los representantes de los trabajadores es un pilar fundamental para el buen funcionamiento del negocio y en el bienestar de sus empleados, es por ello por lo que la comunicación con los representantes de los distintos centros de trabajo, al margen de cubrir los mínimos requeridos por la normativa laboral y los convenios colectivos vigentes, es continua, abierta y constructiva.

EN MC

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 de P&G y, por tanto, al 100% de sus empleados en España son los siguientes:

- Centro de trabajo de Mataró: Convenio general de la industria química.
- 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 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.
- Reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores: en ellas, fundamentalmente se revisan los resultados del Grupo 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

Los empleados son el corazón del Grupo y la fuente de su ventaja competitiva. El éxito del Grupo depende por completo de la gestión de su talento, que principalmente se construye a través de la promoción interna. Este enfoque hace que el desarrollo de políticas de evaluación y recompensa sean claves en el Grupo y que la mejora continua y la innovación sean

claves para disponer de los mejores métodos y sistemas de desarrollo y gestión del liderazgo.

Para la organización 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 cuatro grandes áreas formativas:

- **Formación corporativa:** Enfocada en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Está dirigida a todos los empleados, independientemente de su departamento o nivel, siempre que el contenido del curso pueda ser de su interés y tener una aplicación práctica. 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. Aquí se engloban formaciones cuyo contenido es potenciar habilidades, 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 potenciación de las existentes. La forma en que se proporciona esta formación está diseñada para generar una cultura de aprendizaje continuo, de manera que cada empleado se sienta responsable de su propio desarrollo. Se proporciona a toda la organización a través de canales adaptados a las necesidades de cada colectivo. Así, por ejemplo, existen módulos en formato de 'píldora de conocimiento', formación presencial y externa impartida por formadores independientes de prestigio, plataformas de aprendizaje *online*, etc.
- **Formación funcional:** Con el objetivo de crear habilidades técnicas específicas de cada departamento se proporciona a colectivos homogéneos que pertenecen al mismo equipo. Están adaptados al nivel de experiencia y a las necesidades de cada empleado.
- **Formación técnica:** Destinada a desarrollar las habilidades de técnicas del personal de operación. Son formaciones teórico-prácticas (neumática, programación PLC's, etc.) y van dirigidas a todos los empleados, independientemente de su departamento.

Formación	Horas 2019/20*	Horas 2020/21
Managers		2.030,5
Personal de Operaciones		6.679
Técnicos y Especialistas		2.429
TOTAL	13.067	11.138,5

SP

nc

(*) En el anterior ejercicio, el Grupo no disponía de una herramienta corporativa para realizar la distinción de horas por categoría profesional.

Este año, debido a las consecuencias derivadas de la COVID-19, la mayoría de las formaciones técnicas se han tenido que suspender debido a sus características específicas, de ahí la diferencia entre las horas destinadas a la formación en relación con el ejercicio anterior.

Por otro lado, y siendo conscientes del impacto que la formación tiene en los profesionales del futuro, y por tanto en la sociedad, el Grupo cuenta con un plan de becas remuneradas destinado a apoyar a las nuevas generaciones en su toma de contacto con el mundo laboral y favorecer así su integración en el mismo. A lo largo del ejercicio, han colaborado con el Grupo un total de 18 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.

2.4 Accesibilidad

A fin de facilitar la entrada a los centros de trabajo del Grupo, existen rampas y ascensores que permiten acceder sin barreras arquitectónicas tanto al edificio como 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.

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 posean 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'.

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

- **Taller práctico MARC (Men Advocating for Real Change):** Programa de entrenamiento facilitado por Catalyst y WMFDP que se enfoca en dar un papel activo a los hombres en la construcción de la igualdad de género. Para ello, y utilizando diálogos y conversaciones abiertas, se les hace más conscientes de sus privilegios invisibles y de las ventajas para todos –también para ellos como líderes inclusivos– de la igualdad de género. Los talleres se imparten incluyendo a ambos sexos en cada sesión.
- **100%Me:** En el ámbito del empoderamiento de la mujer, este programa está enfocado hacia las mujeres de alto nivel de la organización. A través del mismo, se realizan sesiones con aquellas personas interesadas de la organización para compartir sus experiencias de carrera y promover el uso de las medidas de flexibilidad que tiene la empresa (teletrabajo,

flexibilidad horaria, semana comprimida de trabajo, etc.).

- **Redes de mujeres:** Las redes de mujeres existentes, especialmente en las áreas de Finanzas, Logística (Product Supply) y Tecnología de la Información, se reúnen al menos una vez al año para compartir experiencias.
- **Promoción de grupos de afinidad:** Representan los intereses de los empleados del Grupo, entre los que destaca un grupo específico para el colectivo LGBTI+ y aliados.
- **Future Female Leaders:** Este programa de igualdad y reclutamiento está destinado a encontrar el mejor talento femenino en aquellas áreas en las que habitualmente la mujer está menos representada, como pueden ser el de la tecnología o en la cadena de suministro.
- **8M:** El Grupo se suma a la celebración del Día Internacional de la Mujer para promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer. Este año se pusieron en marcha diversas acciones como llevar mascarillas moradas durante toda la jornada, así como una campaña interna de visibilización femenina.

Cabe destacar que, al margen de las acciones puntuales llevadas a cabo, durante dos semanas al año se organizan sesiones para reforzar el compromiso del Grupo con los valores de Diversidad e Inclusión.

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

- **Ranking EMIDIS 2018:** reconocimiento otorgado por la Federación Española de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) como la empresa nº 1 en materia de diversidad e inclusión de la diversidad sexual y de género Diversity Inc.
- Premio Employer Randstad 2019.
- Globalmente P&G cuenta con galardones como: 'Best Company for female executives', 'Bloomberg Gender Equality index 2019' o 'Fortune Most Powerful Women (International)-Alex Keith #36, Fama Francisco #37'.
- El Grupo ha sido incluida en el ranking Merco Talento Top 50, en el ranking Merco Talento Universitario (dentro del Top 100), así como en el Top 100 de Universum.

Por otro lado, el Grupo cuenta con más de 20 nacionalidades por lo que, entre otros factores de diversidad, se trabaja para asegurar la inclusión como una evolución natural de la misma. Con el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre la riqueza y el valor diferencial que aportan las personas procedentes de otras partes del mundo, se celebran acciones como '**Breakfasts of the World**', a través de la cual la plantilla puede disfrutar de la gastronomía de los compañeros procedentes de otros países o la campaña '**¿De dónde venimos?**' con información sobre otras culturas y cómo ayudar a la integración.

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

6P

MC

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 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 OIT

El **Manual de Conducta Corporativa** (o 'Word 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.

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 lo cual, negocia de buena fe con dichos representantes de acuerdo con 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 empleo: 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 de P&G en cuanto a la conducta comercial proceden de su propósito, valores y principios.

P&G es un Grupo que no solo se preocupa por los resultados, sino también por cómo se alcanzan. No tolera ni acepta esfuerzos ni actividades que empleen prácticas ilegales o poco éticas para lograr resultados. en ninguna parte del mundo. 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 de P&G 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 y horas específicas de entrenamientos en 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.

88

HC

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.

Es preciso indicar que todas las normas de P&G relacionadas con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales son de aplicación en todo el ámbito nacional.

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. 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 de la organización.
- 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 frente a:

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

Tal y como se ha indicado anteriormente, además de contar con este Código de Conducta, el Grupo cuenta con diversas políticas específicas para cada uno de estos capítulos cuyo objetivo es servir de guía para las buenas prácticas relacionadas con estos aspectos.

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Dentro del conjunto de normativa interna que desarrolla el Manual Global de Conducta, 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

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

Este documento y sus anexos explican los estándares del Grupo y cómo cumplirlos, y ponen en relieve las actividades clave que podrían generar riesgos en esta materia, además de ofrecer una guía sobre cómo responder ante ellos y evitar comportamientos inapropiados. Los ocho puntos que se tratan en estos anexos son:

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

Además de incluir ejemplos y casos prácticos en cada uno de ellos, esta política especifica 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 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 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

JP JC

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)' mediante los cuales 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 son:

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

Mediante estas 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, 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' de P&G.

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 encuentra un apartado específico relativo a la prevención de la corrupción y del soborno.

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

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

Más allá de las citadas políticas, existe 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 están los encuentros del Departamento Legal y del Departamento de Controles Internos que, de manera trimestral, se reúnen a nivel nacional. En estas reuniones, a las que asisten los representantes de los principales departamentos, así como los directores generales, se tratan los asuntos más relevantes y de mayor trascendencia para ambos países.

Además, el Grupo P&G 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. 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 los procedimientos establecidos para efectuar contribuciones a favor de entidades sin ánimo de lucro u organizaciones en las comunidades en las que opera han de ajustarse a los requisitos éticos establecidos por la política corporativa del Grupo.

Un punto fundamental de esta política es la obligación de que las donaciones sean completamente transparentes y que estén apropiadamente presupuestadas, revisadas y reportadas.

Durante el ejercicio fiscal de referencia, el Grupo ha realizado donaciones de producto por valor de 44.000 € a entidades sin ánimo de lucro en España, impactando en la comunidad especialmente en el ámbito de la salud y el cuidado de las familias.

Así, P&G ha realizado importantes donaciones a organizaciones no gubernamentales como el Banco de Productos no Alimentarios, la Asociación Cívica La Nau (www.lanau.org) o la Fundación Valora (www.fundacionvalora.org), las cuales han repartido los productos destinados a cuidado del hogar personal, del bebe y femenino, –con especial intensidad en la crisis causada por la COVID-19– entre más de 75.000 beneficiarios y cubierto necesidades de miles de familias en riesgo de exclusión social.

fo

nc

5. SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo

El Grupo pretende ser un motor de crecimiento y el impacto positivo en cada una de las áreas de su agenda de ciudadanía. Para ello, se apoya en tres pilares, construidos sobre la base de la ética y de la responsabilidad corporativa:

- Generar un impacto positivo en la comunidad.
- Trabajar por la igualdad y la inclusión.
- Propiciar la sostenibilidad ambiental.

De esta forma, y como parte de su filosofía, el Grupo apoya y contribuye a las comunidades donde se encuentra presente en todos los países y todos los días, todos los días, adquiriendo especial relevancia su compromiso con las pequeñas localidades donde se ubican las fábricas del Grupo.

En este ámbito Mequinenza cuenta con un amplio programa de relaciones con la comunidad y la ciudadanía denominado 'LOVE MEQUINENZA', a través del cual participa en la comunidad y colabora activamente con asociaciones que ayudan a los colectivos más vulnerables, colaborando así al desarrollo local.

Así, y como parte del apoyo a la cultura regional, colabora, junto al Ayuntamiento de Mequinenza y a la productora local Film Factory, el certamen anual 'Mequinenza International Film Festival (MIFF)', un festival de cortometrajes que en 2020 ha estado condicionado por la COVID-19, pero que ha conseguido celebrar su quinta edición.

En su empeño por promocionar un estilo de vida saludable, desde el centro también se apoya al deporte. De esta forma, patrocina la equipación tanto del Club de Fútbol de Mequinenza como de los cadetes del Fútbol Sala de Mequinenza, desarrollando así acciones de asociación y patrocinio.

En el ámbito de la educación, patrocina las actividades lúdicas durante las horas de comedor del APA del CEIP María Quintana, así como las orlas de los alumnos de 4º de la ESO del IES Joaquín Torres.

Finalmente, y dada la situación de emergencia surgida a raíz de la COVID-19, desde el Grupo se llevó a cabo la donación de mascarillas, artículo que se ha convertido en un bien de primera necesidad. Desde Mequinenza se donaron 36.000 mascarillas a través del Colegio de Educación Primaria Mequinenza, el Colegio de Secundaria Mequinenza, el Centro Profesional Santa Agatoclia Mequinenza, la Asamblea Comarcal Cruz Roja Bajo Cinca, Cáritas Fraga, el Ayuntamiento de Mequinenza, la Asociación de minusválidos Virgen del Pilar Fraga, ATADES Fraga y la Asociación Contra El Cáncer Bajo Cinca. Asimismo, desde Mataró se donaron 54.000 unidades a la organización La Nau y desde la planta de Jijona, otras 54.000 a Cáritas Jijona y Cruz Roja Alicante.

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 supervisado por distintos equipos de aprovisionamiento a nivel corporativo. A continuación, se describe el procedimiento general seguido por el Grupo en materia de subcontratación 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.

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, sí 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)
- 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 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.

Si bien no existe un sistema de auditorías periódicas a los proveedores, el Grupo realiza visitas regulares a su cadena de aprovisionamiento en las que revisan el trabajo que realizan y lleva a cabo encuestas de forma aleatoria para conocer las

JP

RC

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, las buenas prácticas juegan un papel clave en la sostenibilidad de los recursos de los bosques del planeta. Para ello, el Grupo ha desarrollado políticas como la de compras y de certificación de terceros en relación con las cadenas de suministro de pulpa de celulosa.

Como parte de la política de compras mencionada anteriormente, y dado que la pulpa de celulosa es uno de los materiales utilizados en la fabricación de sus productos, P&G pide a todos sus proveedores de esta materia que dispongan de certificaciones fiables como, por ejemplo, Forest Stewardship Council® (FSC®), Programme for the Endorsement of Forest Certification o (PEFC), Sustainable Forest Initiative (SFI).

5.3 Información fiscal

En el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2021, el Grupo obtuvo en España unos beneficios antes de impuestos de 44 millones de euros frente a los 35 millones de euros del pasado ejercicio (excluidos los dividendos repartidos dentro del Grupo), siendo el importe total satisfecho en concepto de impuesto sobre beneficios de 2 millones de euros (9 millones de euros en el anterior ejercicio).

60

nc

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	GRI 102-2	
	Organización y estructura	GRI 102-3	
	Mercados en los que opera	GRI 102-4	
	Objetivos y estrategias	GRI 102-6	p.3 a p.4
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-54 GRI 102-46	
	Marco de reporting utilizado	GRI 102-47	
	Principio de materialidad		
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 102-15	p.5
Cuestiones medioambientales			
Gestión medioambiental	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-11	p.5, 6
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 102-15	Nota 5.15 y
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 103-2	17 CCAA
	Aplicación del principio de precaución		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 103-2	p.6
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2	p.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	p.7
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	p.8
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 302-1	p.8
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	p.8
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5	p.7
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	p.8

EP

TC

	Ámbitos	Marco de reporting	Página
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	p.9
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2	p.9
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5	p.9
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	p.9
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	p.9
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	p.11
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	p.11
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8	p.11
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	p.12
	Brecha salarial	GRI 405-2	p.12
	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.12
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-2	p.14
Organización en el trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	p.12
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1	p.13
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	p.14
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	p.14
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 103-2	p.13
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	p.14
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 403-1	p.14
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	p.15
Formación	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	p.15
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	p.15
Igualdad	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	p.15
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p.16
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 GRI 405-2	p.16
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1	p.16
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p.16
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	p.16

62

HC

Ámbitos		Marco de reporting	Página
Respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 102-16 GRI 102-17	p.17
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		GRI 102-16 GRI 102-17	p.17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 102-17	p.17
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 102-16	p.17
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1	p.18
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.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 102-43 GRI 413-1	p.20
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 102-43 GRI 413-1	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 413-2	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-2	p.20
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Dada la actividad de la Sociedad el indicador no aplica
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	NA	
	Sistemas de reclamación	NA	
Información fiscal	Quejas recibidas y resolución de las mismas	NA	
	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4	p.21
	Impuestos sobre beneficios pagados		
Subvenciones públicas recibidas			

62 MC

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 2021 formularon el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2021, que se compone de las hojas adjuntas y se referencia al Informe de Gestión Consolidado.



Dña. María Vanessa Prats Filgueira
Administrador Mancomunado



D. Marc Castañer Folch
Administrador Mancomunado