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

Ejercicio anual terminado a 30 de junio de 2024

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 5
1. CUESTIONES AMBIENTALES 5
1.1 Gestión ambiental 5
1.2 Uso sostenible de los recursos 6
1.3 Consumo de agua 6
1.4 Contaminación 6
1.5 Consumo de energía 6
1.6 Cambio climático 6
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 7
2.1 Empleo 7
2.2 Organización del trabajo 9
2.3 Formación 11
2.4 Accesibilidad 11
2.5 Igualdad 12
3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 12
3.1 Nuestro compromiso a respetar Derechos Humanos 12
3.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 12
4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 13
4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno 14
4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales 14
4.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 15
5. SOCIEDAD 13
5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo 15
5.2 Subcontratación y proveedores 16
5.3 Consumidores 17
5.4 Información fiscal 17
IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS 18

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. (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.

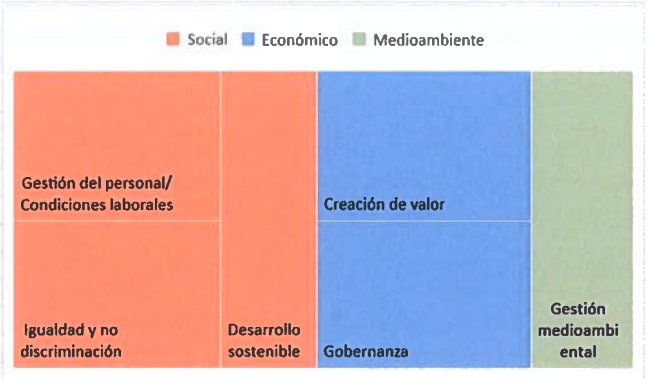
Finalmente, el presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de **revisión externa independiente**.

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 y global**. Estos se han obtenido a través de un proceso tanto externo como interno.

En la fase de identificación de los asuntos relevantes también se han observado los principios básicos 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.

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)*. P&G tiene cinco Unidades Sectoriales de Negocio que engloban a **diez categorías de producto**: Cuidado de la ropa, Cuidado del hogar, Cuidado de la familia, Cuidado del bebé, Cuidado femenino, Cuidado personal y de la piel, Cuidado del cabello, Afeitado, Cuidado bucal y Cuidado de la salud.

Las Unidades Sectoriales de Negocio operan a nivel regional por medio de las Unidades Regionales de Negocio *(Regional Business Units)* que, para el Grupo, están basadas en la sede central en Suiza y 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.

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

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 con productos superiores.

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

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

I. **Condiciones macroeconómicas y riesgos financieros relacionados:**
   a. Nuestro negocio está sujeto a numerosos riesgos como resultado de tener operaciones y ventas significativas en mercados internacionales, incluidos las fluctuaciones de divisas, controles de cambio o de precios.
   b. Las condiciones económicas o sociales inciertas pueden afectar negativamente a la demanda de nuestros productos o causar que nuestros clientes y otros socios comerciales enfrenten dificultades financieras, lo que podría afectar adversamente a nuestro negocio.
   c. Las condiciones políticas y geopolíticas cambiantes podrían impactar negativamente a nuestro negocio y nuestros resultados financieros.
   d. Las interrupciones en los mercados de crédito o a nuestros socios bancarios, o cambios en nuestras calificaciones crediticias, pueden reducir nuestro acceso al crédito o a la liquidez en general.

II. **Riesgos de operaciones de negocio**
   a. Nuestros resultados comerciales dependen de nuestra capacidad para gestionar interrupciones en nuestra cadena de suministro global.
   b. Nuestros negocios enfrentan fluctuaciones de costos y presiones que podrían afectar a nuestros resultados comerciales.
   c. La capacidad de alcanzar nuestros objetivos comerciales depende de qué tan bien podemos competir con nuestros competidores locales y globales en mercados y canales nuevos y existentes.
   d. Un cambio significativo en las relaciones con los clientes o en la demanda de nuestros productos podría tener un impacto considerable en nuestro negocio.
   e. Si la reputación de P&G o de una o más de nuestras marcas se erosiona significativamente, podría tener un impacto material en nuestros resultados financieros.
   f. Dependemos de terceros en muchos aspectos de nuestro negocio, lo que crea un riesgo adicional.

g. Un incidente significativo de seguridad de la información o de tecnología operativa, incluido un incumplimiento de ciberseguridad, o el fallo de uno o más sistemas, redes, hardware, procesos y/o sitios asociados clave de información o tecnología operativa que involucren a P&G o a uno de sus proveedores de servicios podría tener un impacto material adverso en nuestro negocio o reputación.
h. Debemos gestionar con éxito la demanda, el suministro y los desafíos operativos asociados con los efectos de cualquier brote de enfermedad futura, incluidas epidemias, pandemias o preocupaciones similares de salud pública generalizada.

III. Riesgos de estrategia comercial y organizacionales

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

IV. Riesgos legales y regulatorios

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

III. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

1. CUESTIONES AMBIENTALES

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

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

1.1 Gestión ambiental

El Grupo ha llevado a cabo diferentes medidas encaminadas a prevenir los riesgos ambientales.

Generación de residuos

El objetivo de P&G es apoyar una cadena de valor más circular, donde se reciclen y reutilicen más materiales para que permanezcan en uso en lugar de convertirse en residuos. P&G está trabajando para diseñar todos sus envases de consumo para que sean reciclables o reutilizables para 2030.

P&G ofrece productos de calidad y valor superior a personas de todo el mundo. Los materiales de los envases de los productos son útiles para proporcionar protección al producto. Los envases más ligeros ayudan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero durante el transporte. Creemos que podemos extraer más valor de los materiales de los envases mucho después de su primer uso. P&G se une a asociaciones de la industria y organizaciones sin ánimo de lucro para inventar y encontrar soluciones escalables que reduzcan los residuos y aumenten la reciclabilidad y reutilización de envases y materiales.

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 casi 100 kilos de plástico. Por otro lado, P&G España ha vuelto a participar en la iniciativa '1m^2 contra la basuraleza' del Proyecto Libera, de SEO/BirdLife en alianza con Ecoembes, una campaña de recogida colaborativa para recoger basura abandonada en los espacios naturales de los diferentes ecosistemas españoles. El lugar elegido para la edición de 2024 fue Alcobendas. En el punto de recogida, los 32 voluntarios de P&G España (empleados y familiares) recolectaron más de 30 bolsas llenas de basura en una mañana. Esta actividad se realizó simultáneamente por Libera en más de 900 puntos del país con 15.000 participantes.

Este año, P&G Portugal ha vuelto a unirse a la campaña 'Love Praia', una iniciativa llevada a cabo en colaboración con la Associação Bandeira Azul de Europa, que tiene como objetivo proteger y limpiar las playas portuguesas. Con esta iniciativa se apoyó un concurso nacional para promover y reconocer las prácticas más sostenibles de los concesionarios de playas. La Compañía apoyó este concurso con una donación, así como con comunicación, medios pagados e influencers.

Así, a través de una campaña de comunicación, se buscó dar visibilidad al proyecto e invitar a la participación de los

consumidores, quienes con la compra de dos productos de P&G contribuían a la limpieza de 1m² de playa. El objetivo de este año ha sido mantener limpios 20.000 km² de playas en el país. En los cuatro años que la compañía ha estado colaborando con esta asociación, se han reconocido más de 6 proyectos.

1.2 Uso sostenible de los recursos

En los siguientes apartados se exponen los datos de consumo del Grupo y las diversas medidas adoptadas para reducir la cantidad de recursos utilizados, 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

El agua es esencial para la fabricación y el uso de los productos. La estrategia integral de P&G incluye la reducción del consumo de agua en sus operaciones, la restauración de agua en 18 áreas con estrés hídrico en todo el mundo donde opera y la respuesta a los desafíos relacionados con el agua a través de la innovación y asociaciones.

Consumo de agua (m^3)	TOTAL 2022/23	TOTAL 2023/24
Total	3.958	3.537

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 CO_2.

1.5 Consumo de energía

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2024, el consumo energético del Grupo ha sido el siguiente:

Consumo directo	TOTAL 2022/23	TOTAL 2023/24
Gas Natural (kWh)	67.318	46.861
Diésel (vehículos) (L)	432.849	377.246
Gasolina (vehículos) (L)	256.273	246.052

Consumo indirecto	TOTAL 2022/23	TOTAL 2023/24
Electricidad (kWh)	617.237	452.078

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 y políticas de la organización como el cierre de una planta del edificio los viernes y de las oficinas en épocas de vacaciones con poca ocupación (Navidades, Semana Santa y agosto).

1.6 Cambio climático

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

En la actualidad, los vehículos de la flota de P&G tienen en su gran mayoría motores de combustión interna con tecnología diésel. En la lista de coches elegibles por el empleado cuentan con coches híbridos, híbridos enchufables y 100% eléctricos, además de coches más eficientes en el consumo energético. Las oficinas de Madrid cuentan con ocho puntos de carga para coches eléctricos en el aparcamiento.

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

Emisiones (tCO_2eq)	TOTAL 2022/23	TOTAL 2023/24
ALCANCE 1		
Gas Natural	12,31	8,57
Diésel (vehículos)	1.087,34	947,91
Gasolina (vehículos)	537,53	512,87
TOTAL ALCANCE 1	**1.637,18**	**1.469,35**
ALCANCE 2		
Electricidad	40,96	11,52

Para su cálculo, se han utilizado los factores de emisión de DEFRA 2024.

El Grupo apoya la labor de ApadrinaUnOlivo.org de recuperar olivos centenarios abandonados por el éxodo rural. P&G apadrina la conservación de 3.476 olivos en Oliete, Aragón. Este proyecto ayuda a sostener la biodiversidad y recuperar

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

árboles vulnerables al tiempo que crea oportunidades económicas en áreas rurales de la Península Ibérica. También permite la mitigación de incendios por sus estrategias de custodia del territorio en la recuperación

Por otra parte, este año se ha colaborado con la asociación 'Plantar uma Árvore', en el proyecto Floresta Olímpica, en la plantación de 200 plantas, integradas en proyectos de conservación y promoción del bosque y sostenibilidad de la biodiversidad de las especies nativas.

Este año se desarrolló la tercera edición de Planet United, una campaña en la que P&G trabajó con Auchan para promover la sostenibilidad medioambiental. Junto a la asociación 'Plantar uma Árvore', se impulsó la campaña '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.

En España y Portugal, P&G se une a "La Hora del Planeta" de WWF, a partir de donaciones a WWF España y WWF Portugal y dándole visibilidad a esta iniciativa por los canales de comunicación corporativa internos y externos.

En Portugal, P&G lleva una colaboración con Sociedade Ponto Verde para seguir fomentando el reciclaje, maximizando su contenido educativo, como el mensaje "recicle siempre". Este contenido esta compartido por P&G en sus materiales de punto de venta, comunicación interna con empleados y con más de 250.000 consumidores a través de su newsletter corporativa.

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2.1 Empleo

Las políticas globales de P&G son de aplicación para todo el Grupo y las adapta al ámbito local. La siguiente información es para el Grupo.

A lo largo del ejercicio, han colaborado con el grupo un total de 43 becarios.

A 30 de junio de 2024 los datos relativos al personal son los siguientes:

Empleados por género	**TOTAL 2022/23**	**TOTAL 2023/24**
Hombre	367	379
Mujer	581	608
TOTAL	**948**	**987**

Empleados por edad	**TOTAL 2022/23**	**TOTAL 2023/24**
Menos de 30 años	175	200
De 30 a 45 años	423	408
Más de 45 años	350	379
TOTAL	**948**	**987**

Empleados por categoría profesional	**TOTAL 2022/23**	**TOTAL 2023/24**
Managers	518	549
Técnicos y Especialistas	255	269
Personal de Operaciones	174	169
TOTAL	**948**	**987**

Empleados por país	**TOTAL 2022/23**	**TOTAL 2023/24**
España	806	852
Portugal	142	135
TOTAL	**948**	**987**

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo:

Por tipo de contrato: género	**Hombre 2022/23**	**Mujer 2022/23**	**Hombre 2023/24**	**Mujer 2023/24**
Indefinido	365	573	378	601
Temporal	2	8	1	7
Tiempo parcial*	3	61	4	55
TOTAL	**948**		**987**	

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

Por tipo de contrato: edad	< 30 2022/23	30-45 2022/23	> 45 2022/23	TOTAL 2022/23	< 30 2023/24	30-45 2023/24	> 45 2023/24	TOTAL 2023/24
Indefinido	172	418	348	938	197	406	376	**979**
Temporal	3	5	2	10	3	2	3	**8**
Tiempo parcial*	5	28	31	64	3	20	36	**59**
TOTAL	**175**	**423**	**350**	**948**	**200**	**408**	**379**	**987**

Por tipo de contrato: categoría	Managers 2022/23	Técn. y Especialistas 2022/23	Personal Operaciones 2022/23	TOTAL 2022/23	Managers 2023/24	Técn. y Especialistas 2023/24	Personal Operaciones 2023/24	TOTAL 2023/24
Indefinido	518	249	171	938	547	267	165	979
Temporal	0	6	4	10	2	2	4	8
Tiempo parcial*	1	2	61	64	0	0	59	59
TOTAL	**518**	**255**	**175**	**948**	**549**	**269**	**169**	**987**

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

	Indefinido		Temporal		TOTAL
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
Sexo					**966**
Mujer	540	52	2	2	596
Hombre	365	4	0	1	370
Grupo Edad					**966**
Menos de 30 años	199	4	1	1	205
De 30 a 45 años	377	32	1	1	411
Más de 45 años	329	20	0	1	350
Categoría Profesional					**966**
Manager	539	0	0	0	539
Personal de Operaciones	109	56	0	3	168
Técnicos y Especialistas	257	0	2	0	259

Número de despidos 2022/23	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	15	16	3	13	15	16	7	8

Número de despidos 2023/24	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombre	Mujer	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal Operaciones
	25	15	2	11	27	23	10	7

Cabe mencionar, a modo de aclaración, de las 1056 personas que pasaron durante el año fiscal cerrado el 30 de junio de 2024 por la compañía, si las miramos en términos de FTE se traducen

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

en 966. A este número, hay que sumarle los 33 expatriados y las 12 personas que se encuentran de bajas de larga duración que no fueron tenidas en cuenta para el ejercicio del EINF, dando un total de 1011 personas.

Asimismo, el promedio de empleados durante el ejercicio terminado a 30 de junio de 2024 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 superior al salario mínimo interprofesional (SMI) de España.

Brecha salarial* (%)	**Menos de 30**	**De 30 a 45**	**Más de 45**
Managers	-0,38%	2,02%	1,96%
Técnicos y Especialistas	-0,59%	2,46%	-3,70%
Personal de Operaciones	-6,00%	-4,33%	8,5%

(*) 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 2024 los Administradores Mancomunados de la Sociedad Dominante eran dos miembros varones.

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

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

Este año, se continuó trabajando en la iniciativa interna de concienciación, 'Inspiring Coffee', espacio 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.

Además, el Grupo ha iniciado un acuerdo de colaboración con la consultora Michael Page para la búsqueda de talento con discapacidad en posiciones de Management, mientras continua su colaboración con Inserta de la Fundación ONCE para la búsqueda de candidatos con perfil de ventas en territorio.

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 "Discapacidades Invisibles".

A 30 de junio de 2024, 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 trabajo en oficinas centrales es de 38,75 horas que los empleados han de realizar de lunes a viernes. En Portugal la jornada semanal tiene 39 horas definidas en el convenio colectivo aplicable.

El Grupo 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 más favorables que las previstas en la ley.
- Posibilidad de teletrabajo, bien puntual o periódico, cuando el puesto lo permita.
- Los empleados tienen acceso a los servicios de asistencia de 'Wonest', empresa que ofrece servicios para cubrir las necesidades personales de los empleados

Bienestar y conciliación

El Grupo ha implementado el Programa Global de Bienestar 'Be at my best' para acompañar a los empleados en su situación personal. Se realizan actividades periódicas, como concursos creativos y presentaciones con personajes destacados. También se ofrecen formaciones y sesiones para trabajar las emociones, así como la formación de un grupo de socorristas emocionales que son empleados formados para apoyo psicológico y facilitadores de todos los cursos que tenemos dentro la compañía. De este modo, serán un recurso más que sea capaz de detectar a posibles empleados que puedan estar en un momento más delicado y puedan apoyarles y acercarles a las herramientas disponibles.

El departamento Médico brinda seguimiento y apoyo médico y psicológico a los empleados. Se realizan reconocimientos médicos completos y se ofrece consulta médica diaria. Además, dentro de los servicios que ofrece "Wonest", los empleados tienen acceso al servicio de apoyo psicológico gratuito y ayuda en diversas necesidades diarias. También se ofrece coaching personal gratuito. Además, el plan médico contratado con Cigna incluye apoyo psicológico a los

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

empleados.

Asimismo, en el contexto actual, existe la opción de teletrabajar dos 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, el Grupo 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 se venían beneficiando las madres y padres en los permisos legales de maternidad y paternidad antes de la ampliación legal del permiso de paternidad.

Salud y seguridad

Se han tomado todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores en todo momento. 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 'Be at my best' antes llamado 'Vibrant Living'.

Los principales riesgos a los que se exponen los empleados del Grupo adscritos a oficinas y puntos comerciales, 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 2024 los datos relativos al número de accidentes y horas de absentismo son los siguientes:

Índice de absentismo	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
2022/23	0,88	3,09	2,24
2023/24*	1,52	6,14	4,06

(*) Aumento por cambio en el cálculo: en el 2024 se han considerado 250 días de trabajo al año, en el 2023 se consideraron 365 días.

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

Accidentes 2023/24	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
Nº de accidentes (*)	3	8	11
Índice de frecuencia	3,40	7,43	5,62
Índice de gravedad	0,16	0,48	0,34

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

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

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

En el ejercicio 2023/2024 el absentismo laboral ha sido de 79.570 horas.

En el absentismo por accidente de trabajo ha habido un aumento en el número de accidentes. Cabe destacar que, de los 11 accidentes, 5 se han debido a causas ajenas a la actividad. Los índices referentes a la accidentabilidad han aumentado en proporcionalidad.

Desconexión digital

El Grupo cuenta con una política interna sobre la utilización de dispositivos móviles para asegurar la desconexión digital. Su cumplimiento garantiza el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como el de la 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 'Be at my Best'. 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.

Relación con los representantes de los trabajadores

P&G cuenta con un comité de empresa europeo denominado Euroforum, compuesto por representantes de todos los países europeos donde opera. 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 de la que se les hace partícipes expresamente.

Convenios colectivos

A fecha de cierre del ejercicio terminado a 30 de junio de 2024, los convenios colectivos vigentes y aplicables a cada uno de los centros son los siguientes:

- Oficinas centrales de Madrid: Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.
- 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

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 y dirigida a todos los empleados. 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* diseñados 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 manejar nuevas capacidades digitales, potenciando las existentes.
- **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 Laborales 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 trasporte 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 702.

Durante el ejercicio terminado el 30 de junio de 2024, se impartieron las siguientes horas de formación registradas en nuestros sistemas:

Formación	Horas 2022/23	Horas 2023/24
Managers	11.154	10.658
Técnicos y Especialistas	1.066	1.647
Personal de Operaciones	215	463
Total horas registradas sistema	**12.435**	**12.768**

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 32% del Grupo recibiendo respuesta por parte de un 49% de los encuestados (que se corresponde a un 15% del total del Grupo). La encuesta indica que el número promedio de horas de formación no monitoreadas por año es de 50 horas por empleado. Al extrapolar los resultados de la encuesta a la población activa, se obtiene un total de 49.413 horas de formación, además de las 12.768 registradas por los sistemas.

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 en un proyecto de 'Adaptación a Audio Descripción' de las publicidades del Grupo. El 33% de la publicidad en TV nacional es audio-descrita y el 85% subtitulada.

2.5 Igualdad

P&G cree que la igualdad y la inclusión son beneficiosas para el negocio y fundamentales para el éxito en el mercado, ampliando nuestra capacidad de alcanzar y servir a más consumidores y fomentando el crecimiento del mercado. Esto se logra a través de nuestros esfuerzos por atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados de la más amplia gama de talentos disponibles. Tener una organización que refleje verdaderamente a los consumidores a los que servimos nos permite entender y satisfacer mejor las necesidades de millones de consumidores.

Entre las medidas puestas en marcha en este ámbito destacan:

- **Redes de mujeres:** P&G forma parte de la red de LEAD, en la que se trabaja por alcanzar la igualdad real en el sector de gran consumo a nivel global.
- **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 organizó una sesión en la que varias personas reconocidas de la organización hablaron sobre "Mujeres que dejan huella" destacando la importancia del rol de la mujer en diversos ámbitos de la vida cotidiana y del trabajo.

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.

3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

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

3.1 Nuestro Compromiso a Respetar Derechos Humanos

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

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

No se han registrado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos durante el ejercicio.

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. Esto incluye un compromiso para asegurar prácticas laborales justas a través de:

I. Prohibición de Trabajo Infantil y Forzado: P&G prohíbe el uso de trabajo infantil, trabajo forzado, esclavitud, trabajo en prisión, trabajo en condiciones de servidumbre o el uso de castigo corporal u otras formas de coacción mental o física como forma de

disciplinar en cualquiera de nuestras operaciones o instalaciones globales.

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

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

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

- La capacidad de los empleados para moverse no debe ser restringida por su empleador de ninguna forma.
- Ningún trabajador pague por un trabajo: Los honorarios y costes asociados con el reclutamiento y el empleo deben ser pagados por el empleador, no por el empleado.
- Todo trabajador trabaje libremente, consciente de los términos y condiciones de su trabajo con anterioridad.

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

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

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

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

- Compromiso con el respeto.
- Compromiso con la responsabilidad.
- Compromiso con la integridad.

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

- La prevención del soborno y las transacciones comerciales indebidas.
- Los conflictos de interés.
- Prevenir blanqueo de capitales.
- Interacciones con el Gobierno.
- Controles de Gobierno y Comercio.
- Prácticas responsables de los negocios.

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

P&G quiere asegurarse de que todos sus empleados estén al tanto del WBCM. Por esta razón, cuando un trabajador se une a la empresa, está obligado a leer y conocer el WBCM. El empleado certifica la finalización de esta actividad a través de una pregunta incorporada en la formación obligatoria de ética y cumplimiento "Introducción a la Ética y el Cumplimiento".

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

Una vez al año, todos los empleados deben actualizar sus conocimientos sobre el WBCM a través de una formación en línea.

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

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

Política Antisoborno y sobre contactos apropiados con funcionarios del gobierno.

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

Esta política explica los estándares de P&G y cómo cumplir con ellos. La política destaca interacciones específicas que podrían generar riesgos en este ámbito, proporcionando orientación sobre cómo responder a ellas y evitar comportamientos inapropiados. Las interacciones específicas abordadas en la política incluyen:

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

Política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias

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

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

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

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

Más allá de las políticas mencionadas, se han implementado una serie de medidas prácticas para monitorear y controlar las actividades del Grupo en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. Entre estos procedimientos se encuentra la Junta de Gobernanza Ibérica, convocada por el Departamento Legal y el Departamento de Control Interno, que se reúne trimestralmente. En estas reuniones, a las que asisten representantes de los principales departamentos, así como el Director General y los vicepresidentes del Grupo, se revisan situaciones que puedan representar un riesgo de cualquier tipo para el Grupo.

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 de la compañía y su actualización. Este Comité se reúne aproximadamente una vez al trimestre contando con abogados externos en la materia, RRHH, Control Interno y Legal en el que se expone cualquier novedad que se haya producido. Uno de los elementos más importantes del mismo es el canal de

denuncias, considerado como una herramienta fundamental para que una entidad pueda conocer la existencia de irregularidades que pueden atraer la responsabilidad penal de la persona jurídica. Este método de denuncia de irregularidades garantiza la confidencialidad del denunciante.

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

4.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

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

En relación con las donaciones a entidades sin ánimo de lucro, estas han ascendido a más de 35.989 euros. Las organizaciones beneficiarias han sido:

- **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 2024), dentro del Programa de Conservación de la entidad.
- **Federación Española de Bancos de Alimentos** (FESBAL) para ayudar a sus fines estatuarios.

Y en Portugal por un valor superior a los 25.000 euros, beneficiando a:

- **Casa Acreditar y ABAE (Ass. Bandeira Azul da Europa).**

También se han realizado donaciones en especie para apoyar a diferentes organizaciones como:

- **Banco de Alimentos de Valencia**, para cumplir con los fines estatutarios de esta Asociación al otorgar artículos en carácter de donativo.

El Grupo y sus marcas contribuyeron con las siguientes organizaciones:

- **Asociación Española contra el Cáncer.**
- **Fundación Inspiring Girls.**
- **Hospitales**: Dodot® realizó donaciones de pañales para niños prematuros.
- **Fundación Movember.**
- **Comité Paralímpico Español.**
- **Colegios** Evax con su campaña #StopPobrezaMenstrual.
- **Sociedad Española de Odontoestomatología para pacientes con necesidades especiales (SEOENE)**
- **Fundación Dental Española (FDE).**
- Y en Portugal se ha contribuido con asociaciones como Plantar uma árvore, Deco Proteste o XXS Associação Portuguesa de Apoio ao Bebé Prematuro.

5. SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo

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

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, FESBAL, APREM (Niños Prematuros), Apadrina un Olivo, Fundación Movember, WWF España, SEONE, FDE, Comité Paralímpico Español, Plantar uma Árvore, XXS, Deco Proteste, Entrajuda, Casa Acreditar o Asssociaçao Bandeira Azul Europa. Para más detalle, ver el apartado 4.3 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 24 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)
- Multinacionales 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)
- Associação Portuguesa de Gestão de Resíduos
- Sociedade Ponto Verde
- Embopar - Embalagens de Portugal SGPS, SA

La empresa pone a disposición de cualquier persona 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/ y en https://pt.pg.com/contacte-nos/.

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.

Se exige a los proveedores cumplir con una serie de políticas y requisitos. 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")
- Ordenes de compras (Términos y condiciones)
- Política de recopilación de información competitiva de P&G (P&G Competitive Information Collection Policy)
- Política anti-corrupción y soborno
- Expectativas de Sourcing Responsable
- Guía de cumplimiento de la sostenibilidad de los proveedores (citizenship)
- Política de utilización de trabajadores externos
- Política de seguridad física y acreditaciones de acceso
- Entorno Laboral Global Libre de Violencia
- Directrices de Publicidad
- Expectativas de Seguridad Física
- Expectativas para los Proveedores de P&G que Utilizan Inteligencia Artificial en su Trabajo con P&G
- Políticas de Tecnologías de la información ("IT"):
    - IT Risk Management
    - IT Continuity
    - IT Change Management
    - IT Systems Validation & Testing
    - IT Asset Management
    - IT Configuration Management
    - Uso acceptable de Technologia de P&G
    - Software Development
    - Info Security Threat & Incident Management
    - System Access
    - Technical Security Management

En particular, la Guía de Cumplimiento de la Sostenibilidad de los Proveedores es un listado de estándares mínimos exigibles que 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.

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.

Más concretamente, y debido a la actividad que empresas como P&G tienen en el consumo de materias primas como las derivadas de la madera, P&G reconoce que debemos ser

responsables en la gestión ambiental y en el uso eficiente de los recursos. Esperamos que nuestros proveedores compartan los compromisos de P&G y maximicen el valor y la calidad de sus productos utilizando los recursos de manera responsable, preservando el medio ambiente y reduciendo la huella ambiental de sus operaciones. P&G ha asumido compromisos adicionales para materiales prioritarios, incluyendo palma, pulpa de madera y envases de papel, y se espera que los Socios Comerciales Externos compartan estos compromisos.

5.3 Consumidores

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.

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 reclamaciones 2022/23	Nº de reclamaciones por mil hogares 2022/23	Nº de reclamaciones 2023/24	Nº de reclamaciones por mil hogares 2023/24
Portugal y España	11.302	0,47	20.340	0,87

El 100% de las reclamaciones que han llegado a través de Relación con el Consumidor ('Consumer Relations') han sido resueltas. El 6% de los consumidores ha respondido a la encuesta de satisfacción, cuyos resultados han indicado que el 66% de los consumidores de Portugal y el 76% de los consumidores de España han quedado satisfechos con la resolución de su reclamación.

5.4 Información fiscal

En el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2024, el Grupo obtuvo unos beneficios consolidados antes de impuestos con el siguiente desglose:

País	Resultado antes de impuestos (Miles €) 2022/23	Resultado antes de impuestos (Miles €) 2023/24
España	29.808	33.921
Portugal	6.506	7.883
Ajustes por consolidación	-	(5.000)
TOTAL	**36.314**	**36.804**

El importe total satisfecho en concepto de impuesto sobre beneficios desglosado por país es el siguiente:

País	Impuestos sobre beneficios pagados (Miles €) 2022/23	Impuestos sobre beneficios pagados (Miles €) 2023/24
España	11.132	18.880
Portugal	1.173	1.993
TOTAL	**12.305**	**20.873**

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
	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. 5,6
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23	p. 5,6
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-24	p. 5,6
	Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	p. 5,6
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	p. 5,6
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. 5,6
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	p. 5, 6

	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	NA	Dada la actividad de la Sociedad no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5	p. 5,6
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	p. 5,6
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 302-1	p. 5,6
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	p. 5,6
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5	p. 5,6
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	p. 5,6

	Ámbitos	**Marco de reporting**	**Página**
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305- 3	p. 6
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	p. 6
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5	p. 6
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	p. 5,6
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	p. 5,6
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. 7
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	p. 7,8
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7	p. 7,8
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	p. 8
	Brecha salarial	GRI 2-19	p. 9
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-20	No reportado
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 2-20	No reportado
	Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 2-20	No reportado
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	p. 9
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-2	p. 10
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	p. 9
Organización en el trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1	p. 9,10
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 GRI 403-10	p. 10
	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. 9,10
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3	p. 9,10
	Número de accidentes de trabajo por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	p. 10
	Enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad	GRI 403-10	p. 10
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 2-29	p. 11
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	p. 11

	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30	p. 11
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	p. 11
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	p. 11
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	p. 11
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3	p. 12
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	p. 12
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	p. 9,12
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	p. 12

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	p. 12,13
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. 12,13
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 406-1	p. 12,13
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. 12,13
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 205-1	p. 13,14
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-1 GRI 205-2	p. 14
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	p. 15
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. 15,16
	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 GRI 308-2 GRI 414-2	p. 15,16
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
	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. 17
	Sistemas de reclamación	GRI 2-25	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 418-1	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-1 GRI 207-4 GRI 201-4	p. 17
	Impuestos sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas		

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 30 de septiembre de 2024 formularon el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2024, que se compone de las hojas adjuntas y se referencia al Informe de Gestión Consolidado.

D. Stephane Tavares
Administrador Mancomunado

D. Thomas Tobola
Administrador Mancomunado