



Estado de Información no financiera Consolidado de Arbora
& Ausonia, S.L.U. y sociedad dependiente (Procter &
Gamble Mataró, S.L.U.) – ejercicio anual terminado el 30 de
junio de 2020

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, and the second is on the right, both appearing to be stylized initials or names.

Contenido

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	2
I. Acerca de este capítulo	2
II. Modelo de negocio.....	3
III. Gestión de aspectos no financieros.....	6
1. Cuestiones ambientales	6
Gestión ambiental	6
Economía circular y gestión de residuos	8
Uso sostenible de los recursos	8
Contaminación	10
Cambio climático.....	11
Protección a la Biodiversidad	12
2. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	13
Empleo	13
Organización del trabajo	15
Formación	18
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	19
Igualdad.....	19
3. Respeto de los Derechos Humanos.....	20
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	20
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de convenios fundamentales de la OIT.....	21
Políticas y Prácticas de Buen Gobierno	21
4. Lucha contra la corrupción y el soborno	21
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	22
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	23
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	24
5. Sociedad	24
Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo.....	24
Subcontratación y proveedores	25
Información fiscal.....	26
Índice de contenidos	27

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

I. Acerca de este capítulo

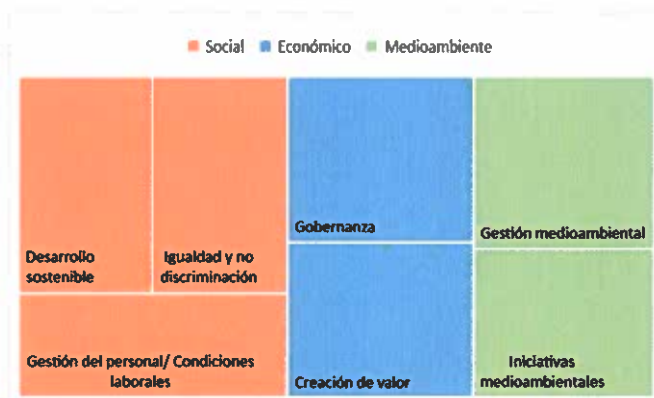
El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, 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, a través del estado de información no financiera Arbora & Ausonia, S.L.U. () y su sociedad dependiente (en adelante, el "Grupo" o, junto con todas las sociedades a nivel multinacional, "P&G") tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, en relación con la corrupción y soborno y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a nivel local. Los resultados del análisis de materialidad se han obtenido a través de un proceso de materialidad externa e interna. Durante el proceso de identificación de los asuntos relevantes se ha tenido en cuenta el Global Materiality Process de P&G y se ha realizado una comparativa con otras compañías del sector, así como valoraciones de grupos de interés e individuos de la propia empresa. La metodología de análisis de materialidad ha seguido las siguientes fases:

- Fase 1 – Identificación y definición de asuntos relevantes.
- Fase 2 – 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.
- Fase 4 - Listado de temas materiales priorizado y validado. Y elaboración matriz de materialidad.



El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente.

II. Modelo de negocio

ORGANIZACIÓN GLOBAL

El modelo de negocio de P&G se basa en categorías de producto que se gestionan en unidades operativas denominadas Unidades Sectoriales de Negocio (*Sector Business Units*). Actualmente P&G cuenta con seis Unidades Sectoriales de Negocio que engloban a diez categorías de producto diferentes: 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.

P&G ha dividido los mercados en dos grupos en base a su tamaño e importancia: 1) *Focus Markets*: mercados de mayor tamaño, entre los cuales se encuentra España, y 2) resto de mercados que se conocen como *Enterprise Markets*.

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 Y OPERATIVA EN ESPAÑA Y PORTUGAL

El grupo P&G tiene 4 sociedades en total, 3 en España y 1 en Portugal, dando lugar a dos grupos consolidados a efectos contables.

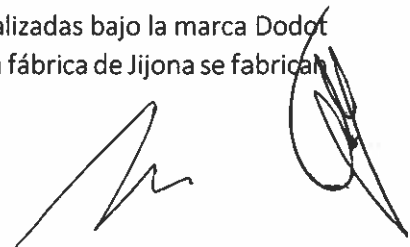
- 2 sociedades comercializadoras: Procter & Gamble España, S.A.U. (España) y Procter & Gamble Portugal – Produtos de Consumo, Higiene e Saúde, S.A. (Portugal).
- 1 sociedad fabricante: Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (en adelante, “P&G Mataró”).
- 1 sociedad propietaria de marcas: Arbora & Ausonia, S.L.U.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

En la actualidad, las sociedades españolas forman parte de dos grupos de consolidación contable, encabezados por Procter & Gamble España, S.A.U. y Arbora & 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. Los productos de P&G se clasifican en 10 categorías: 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, Cuidado y aseo personal, Cuidado bucal y Cuidado de la salud. Sus principales clientes son hipermercados, supermercados, tiendas de proximidad, farmacias, droguerías y perfumerías.

Dentro de la organización empresarial, P&G cuenta con 2 fábricas en España, ambas bajo la entidad legal de P&G Mataró, S.L.U., localizadas en Jijona y Mequinenza, además de con un centro de administración en Mataró. En la fábrica de Mequinenza se fabrican toallitas, que posteriormente son comercializadas bajo la marca Dodot en España, y Pampers, para la exportación a entidades de P&G en el extranjero. En la fábrica de Jijona se fabrican



principalmente pañales, también comercializados bajo la marca de Dodot en España 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 – Produtos 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 la creación de productos innovadores.

P&G tiene como objetivo servir a los consumidores mejor que sus competidores en cada categoría y país en los que está presente. Las decisiones estratégicas se centran en ganar con los consumidores. Su estrategia de crecimiento se basa en ofrecer al consumidor superioridad en los cinco elementos fundamentales: producto, envase, comunicación de marca, ejecución en tienda y ecuación de valor.

Para ganar en 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. P&G cree que la innovación comienza con el conocimiento del consumidor y sus necesidades. La innovación incluye tanto (i) innovación tecnológica, es decir, cambios en la composición del producto o del envase, como (ii) innovación comercial, que 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. A nivel global y respecto a la innovación de negocio, P&G fue la primera compañía en vender directamente a minoristas y fue pionera en la gestión de marcas y categorías.

PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO

Los principales factores que pueden afectar negativamente al negocio de P&G y a sus operaciones son los siguientes:

- a) **Riesgos de mercado:** P&G a nivel mundial está expuesta a los riesgos inherentes del mercado, tales como riesgos financieros por la variación de los tipos de interés o el tipo de cambio o en los precios de las materias primas, aunque a nivel ibérico estos riesgos sean muy moderados. El negocio de P&G puede verse asimismo impactado por (i) una reducción en la demanda de sus productos a consecuencia de la reducción del crecimiento económico o debido a cambios en las preferencias de los consumidores, (ii) cambios en el mercado crediticio de sus proveedores o clientes o (iii) su capacidad de respuesta ante variaciones en los factores competitivos y nuevos modelos de negocio emergentes, así como (iv) cualquier tipo de disrupción en el suministro de materiales. La compañía evalúa la exposición al riesgo de manera centralizada y analiza localmente la solvencia de sus proveedores y clientes.
- b) **Riesgos reputacionales:** Fuera del terreno puramente económico, P&G tiene su reputación y la de sus marcas como base de la relación con sus principales grupos de interés, incluyendo consumidores, clientes y proveedores. La calidad y la seguridad de sus productos es clave para su negocio, de tal modo que los resultados de la compañía puedan verse afectados si una de sus marcas sufre algún daño importante en su reputación, ya sea por algún defecto en el producto, por algún litigio relacionado con el mismo, por impactos medioambientales, etc. Asimismo, comentarios negativos de la compañía o de sus marcas en las redes sociales pueden generar publicidad adversa y, por ende, dañar la reputación de sus marcas o de la compañía.
- c) **Seguridad de la información:** Un incidente en la seguridad de la información o en la operativa tecnológica, incluyendo ciberataques, el fallo en alguno de los sistemas de información clave de la compañía, redes, hardware, procesos, páginas operadas por la compañía o por alguno de sus proveedores de servicios, etc.

pueden tener un impacto adverso en el negocio y/o en su reputación. Como parte de la revisión de riesgos que P&G realiza periódicamente se encuentra el programa de *Risk Management*. En este los riesgos de ciberseguridad emergentes, así como de las medidas que toma la compañía 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 la compañía, incluso puede alterar el entorno en el que realiza su negocio, lo que a su vez puede suponer un impacto negativo en sus resultados financieros. El incumplimiento de la normativa y las posibles sanciones que puedan surgir por dichos incumplimientos, pueden suponer un impacto material negativo en los resultados de la compañía.
- e) **Otros Riesgos Externos:** La reciente crisis del Covid-19 está teniendo unos efectos muy graves no sólo en 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, el Grupo no espera un impacto significativo.



III. Gestión de aspectos no financieros

1. Cuestiones ambientales

P&G ha realizado un gran progreso respecto a sus objetivos establecidos para el 2020 en relación con el clima, el agua y los residuos, habiendo alcanzado ya muchos de ellos. De este modo, se han establecido nuevos y ambiciosos objetivos a alcanzar en 2030 que permitirán conseguir un impacto positivo. Estas metas permitirán abordar dos de los retos ambientales más urgentes: (i) el hecho de que los recursos sean finitos y (ii) crecimiento del consumo.

Ambición 2030: *Ambition 2030* es el término que utilizamos para definir nuestros objetivos de sostenibilidad medioambiental para el año 2030. Queremos inspirar y favorecer el consumo responsable al tiempo que creamos valor para la empresa, para nuestros socios y para los consumidores. El marco en el que se desarrollan nuestros objetivos abarca cuatro áreas: las marcas, nuestra cadena de suministro, la sociedad y los empleados. Nos hemos fijado objetivos muy concretos para cada una de estas áreas

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. Esto se concreta en las siguientes acciones:

- El equipo de producción ha considerado prioritario promover la cultura de eficiencia hídrica en las instalaciones.
- El equipo de energía proporciona herramientas y sistemas integrados en los sistemas de producción mediante los cuales se logra reducir las pérdidas de energía y mejorar la eficiencia en las operaciones.
- El equipo global de recuperación de activos de compras, junto a algunos de los emplazamientos de producción líderes en gestión, se ha dedicado a encontrar los usos beneficiosos de los residuos.
- El equipo de residuos, por su parte, se encarga de certificar las instalaciones como “Cero Residuos de Fabricación a Vertederos”, en inglés: *Zero Manufacturing Waste to Landfill (ZMWL)*, programa que se describirá en mayor profundidad en el apartado destinado a la gestión de residuos.

Las políticas globales de P&G son de aplicación en el Grupo, que las adapta y cumple en el ámbito local.

Gestión ambiental

P&G es consciente del impacto que su actividad puede tener en el medio ambiente y por ello ha llevado a cabo diferentes medidas encaminadas a prevenir los riesgos ambientales ligados a la misma. Dentro de los efectos que la actividad de la empresa puede tener sobre el medio ambiente destacan: (i) el consumo de agua en zonas con alto riesgo hídrico, (ii) el consumo de materias primas, (iii) las emisiones de gases de efecto invernadero o (iv) la generación de residuos, y que a continuación desarrollamos:

- (i) Consumo de agua en zonas con alto riesgo hídrico: Durante el pasado ejercicio, P&G identificó a la fábrica de Jijona como el centro de trabajo con mayor riesgo hídrico de los que tiene en Iberia. El objetivo para finales del año 2020 es el desarrollo de planes de gestión empleando el *International Water Stewardship Standard 1.0* desarrollado por *Alliance for Water Stewardship (AWS)*, gracias al cual podrá entenderse en detalle el uso del agua y sus impactos y así trabajar de una manera colaborativa y transparente en cada contexto específico. La primera y segunda fase del proyecto (Recolección de datos y creación del plan de acción) ha finalizado con éxito. La planta tiene 2 años para ejecutar las acciones previstas, siendo septiembre del 2020 la fecha de inicio. La planta de Jijona tiene un informe con todos los estudios realizados conjuntamente con la empresa ERM, donde se recoge la situación actual hidrográfica tanto de la fábrica como del entorno. Este informe lo están utilizando actualmente en la Universidad de Cincinnati para realizar un estudio hidrográfico del sur de España junto con el equipo global de Sostenibilidad de P&G.

The Alliance for Water Stewardship (AWS) Standard

The Standard is supported by an Assurance System, which also supports claims and use of the AWS logo. The Standard was developed in compliance with the codes of best practice of the [ISAE Alliance](#), the global umbrella organization for credible standard systems.

THE AWS STANDARD FRAMEWORK IS BUILT AROUND FIVE STEPS:

1. GATHER AND UNDERSTAND
2. COMMIT AND PLAN
3. IMPLEMENT
4. EVALUATE
5. COMMUNICATE AND DISCLOSE

Each step consists of a number of criteria to be addressed, each criterion having one or more indicators for compliance. There are 'core' indicators, representing the minimum requirement, and 'enhanced' indicators, to achieve higher levels of water stewardship status and to promote continual improvement. The steps are not required to be followed in strict order and although generally the steps are order-dependent, actions associated with specific criteria and indicators may occur in parallel.



IMPLEMENTATION OF THE STANDARD IS INTENDED TO ACHIEVE FIVE MAIN OUTCOMES FOR THE SITE AND ITS DEFINED PHYSICAL SCOPE:

- GOOD WATER GOVERNANCE
- SUSTAINABLE WATER BALANCE
- GOOD WATER QUALITY STATUS
- IMPORTANT WATER-RELATED AREAS
- SAFE WATER, SANITATION AND HYGIENE FOR ALL (WASH)

Each criterion in the Standard has the associated symbol or symbols representing the outcome to which fulfillment of the criterion will contribute.

STEP 1: GATHER AND UNDERSTAND

GATHER DATA TO UNDERSTAND SHARED WATER CHALLENGES AND WATER RISKS, IMPACTS AND OPPORTUNITIES

Intend to ensure that the site gathers data on its water use and its catchment system and that the site uses this data to understand its shared water challenges. It acts as its contribution (both positive and negative) to those challenges, water risks, impacts, and opportunities. This information also informs the development of the site's water stewardship strategy and plan (Step 2) and guides the actions (Step 3) necessary to fulfil the site's commitments.

STEP 2: COMMIT AND PLAN

COMMIT TO BE A RESPONSIBLE WATER STEWARD AND DEVELOP A WATER STEWARDSHIP PLAN

Intend to ensure there is sufficient leadership support, site autonomy, and allocated resources for the site to implement the AWS Standard. It focuses on how a site will act on shared water challenges and improve its performance and the status of its catchment. It forms the basis of the site's water stewardship strategy and plan (Step 3) and guides the actions (Step 3) necessary to fulfil the site's commitments.

- (ii) 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 las comunidades de fauna, flora y humanas que dependen de ellos. Debido a la capacidad que los bosques tienen de 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. En este sentido, P&G anunció a principios del año 2018 sus objetivos a largo plazo, que se incluyen dentro del programa "Ambición 2030" y que buscan proteger los bosques de los que depende la compañía. Además, Procter & Gamble quiere contribuir al aumento del área de bosques certificados globalmente al mismo tiempo que trabaja en el fortalecimiento de los principales sistemas de certificación. La planta de Jijona obtuvo en abril del 2020 la certificación FSC para utilizar fibra y pulpa para la fabricación de sus pañales procedente de bosques sostenibles.

- (iii) Emisiones 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. Por esta razón, el Grupo es consciente de la necesidad que existe de tomar acciones al respecto y, es por ello, que está comprometido en tomar las medidas necesarias mediante las cuales poder reducir su emisión de gases de efecto invernadero.

En este compromiso con la reducción de sus emisiones, P&G ha establecido dos nuevos objetivos en su programa “Ambición 2030”: 1) La reducción de un 30% de las emisiones de alcance 1 y 2 en 2020 y de un 50% en 2030 respecto a la línea base establecida en 2010; y 2) La compra de electricidad con garantía de origen 100% renovable en 2030.

Tanto Jijona como Mequinenza disponen de la certificación de que han contratado electricidad con Garantía de Origen. Esta electricidad proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables.

- (iv) **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, P&G cuenta con el programa “Cero Residuos Industriales a Vertederos”, en inglés: *Zero Manufacturing Waste to Landfill (ZMWTL)* mediante el cual P&G ha conseguido ahorrar cerca de 2.000 millones de Euros y ha evitado que más de 5 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 el objetivo de que todas las plantas de producción adquiriesen dicha calificación en 2020. Durante el periodo de 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 plantas ubicadas en España.

Economía circular y gestión de residuos

Durante el ejercicio 2019/20 se han generado en las fábricas de P&G en España 5.666,06 toneladas de residuos sólidos no peligrosos, todos ellos se han reciclado, reutilizado o transformado.

Generación de residuos sólidos (toneladas)	Total
Peligrosos	44,13 Ton
No peligrosos	5.666,06 Ton

Por otro lado, P&G y Fater han puesto en marcha una tecnología de reciclaje de productos higiénicos absorbentes que da comienzo a una nueva era en el reciclaje de pañales, compresas y toallitas usados/as. Esta tecnología permitirá transformar los pañales, compresas y toallitas en materias primas secundarias para diferentes aplicaciones. Este proyecto está en marcha en Europa y nos llevará en un futuro a poder reciclar productos higiénicos absorbentes, promoviendo prácticas sostenibles a través del fomento de la economía circular.



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 para 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 la compañía. 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 por encima de la meta del 20% de reducción por unidad de producción, habiendo alcanzado aproximadamente el 26%. Durante el 2019, hemos tenido un aumento significativo, debido a unas fugas que el proveedor de agua tuvo en nuestras tuberías de la zona exterior de la planta y se tardó varios días en solventar. 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 de este incremento es que se 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 referencias fabricadas (hecho que implica la limpieza de las instalaciones cada vez que se cambia de una referencia a otra). Es preciso indicar que ambas fábricas fabrican no solo para España y Portugal sino también para otros países.

El consumo de agua en las fábricas del Grupo son las siguientes:

Consumo de agua m ³	Total
De la red municipal	9.152
Aguas superficiales	228.051

El vertido de agua en las fábricas del grupo es el siguiente:

Vertido de agua m ³	Total
A la EDAR municipal	6.809
A la EDAR de planta	146.481

Consumo de materias primas

La reducción del uso de materias primas de P&G tiene como principal objetivo el empaquetado. Por este motivo, P&G cuenta con tres objetivos principales alrededor de las cuales se han diseñado sus planes y estrategias. Estos objetivos son los siguientes:

1. **Reducir el empaquetado en función del uso del consumidor en un 20%:** desde el año 2010 se ha alcanzado una reducción del 13,5% a nivel global. Aunque la reducción es significativa, el hecho de que el mercado demande envases más pequeños requiere mayor cantidad de empaquetado y dificulta la consecución del objetivo para el año 2020.
2. **Duplicar el uso de resina reciclada en los envases de plástico:** P&G quiere alcanzar las 52.000 toneladas de resina reciclada mediante la identificación de diversos proyectos que podrán ayudar a la consecución de este objetivo.
3. **Asegurar que el 90% de los envases son reciclables o que haya programas en acción mediante los cuales poder desarrollar la posibilidad de reciclarlos:** aunque ya el 88% de los envases son reciclables, desde el Grupo se está poniendo un gran esfuerzo para poder optimizar los diseños y avanzar en la infraestructura de reciclaje de estos. Además, con el objetivo de promover el reciclaje entre los consumidores, P&G colabora con los supermercados Carrefour en España en campañas como #PlayasinPlásticos, llevada a cabo durante los veranos de 2018 y 2019, que pretende concienciar a la población sobre el reciclaje de los residuos en las playas.

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: (i) Forest Stewardship Council (FSC®) (ii) Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC®) y (iii) Sustainable Forestry Initiative (SFI®).

La siguiente tabla muestra ejemplos concretos de productos más sostenibles que está liderando P&G:

Productos con más ingredientes naturales

- **Dodot**: progresando hacia la utilización de un 50% de materiales sostenibles en productos para 2030
- **Tampax Cotton Protection**: Núcleo 100% de algodón orgánico, sin fragancia, sin colorantes y sin blanqueador con cloro, y un aplicador con un 90% de bioplástico.
- **Ausonia Cotton Protection**: Capa superior con 100% de algodón orgánico, sin fragancia, sin colorantes y sin blanqueador con cloro.
- **Herbal Essences**: 90% de ingredientes de origen natural*, 0% de colorantes y 0% de siliconas en gamas específicas.
- **Fairy 100% Aromas Naturales**: Esencias 100% naturales de lavanda y romero y bergamota y jengibre.

Compromisos para fabricar con "menos"

- **Ariel**: compromiso de reducción de los envases de plástico en un 30% en toda Europa para 2025.
- **Ariel**: reducción del 50% de plástico virgen en sus envases en 2020.
- **Dodot**: en dirección a un 30% menos de materiales de pañales utilizados por bebé durante los años en los que utiliza pañales, el peso medio por pañal ya se ha reducido en un 18% en los últimos 3 años.
- **Ausonia Cotton Protection**: 0% fragancias, sin colorantes ni blanqueador de cloro.
- **Ausonia Cotton Protection Protegealips**: 0% fragancias, sin colorantes.
- **Fairy 0%**: Sin aromas artificiales, botella 100% reciclada y reciclable, fabricado con 100% energía renovable y efectivo en temperaturas bajas.

Transparencia

Certificaciones:

- Standard 100 OEKO-TEX® en Tampax.
- Skin Health Alliance on Ausonia, Gillette.
- Herbal Essences, cuenta con la certificación 'Cruelty Free' de PETA, la organización que lucha por el bienestar animal.
- Herbal Essences es la primera marca de cuidado capilar a nivel mundial cuyos ingredientes vegetales han sido aprobados por el Real Jardín Botánico KEW (Reino Unido), una de las principales autoridades mundiales en lo que respecta a plantas.

Transparencia & Seguridad:

- La lista de ingredientes de nuestros productos Tampax y Dodot está disponible en internet y también en nuestros envases.
- Ni nuestros pañales Dodot, ni nuestros tampones Tampax ni tampoco nuestros compresas Exox o Ausonia contienen ninguno de los 26 alérgenos incluidos en la lista publicada por la UE.

*Agua purificada e ingredientes de origen natural con transformación limitada.

Contaminación

Grupo ha apostado por la electricidad verde, lo que ha permitido reducir en un 99,4% las emisiones de CO₂ en las fábricas en los últimos 10 años. Solamente se estudian las emisiones de CO₂ puesto que las emisiones de CH₄ y N₂O resultan menores que el 2% de las emisiones totales.

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

Consumo de energía

P&G busca reducir su huella energética mediante la mejora de la eficiencia y para alcanzar este fin tiene como principales estrategias: A) Operar con cero pérdidas o defectos; B) Invertir en nuevas tecnologías mediante las cuales poder mejorar la eficiencia energética y, de este modo, reducir el consumo energético, y C) 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. Además, el Grupo cuenta con un departamento de energía (ya descrito en apartados anteriores).

Durante el año fiscal 2019-20, el consumo energético del Grupo ha sido el siguiente:

Consumo directo	TOTAL
Gas Natural, kWh	394.064
Diesel (Sist. C. Incendios) – A – Litros	8.085
Diesel Calefacción – B – Litros	11.900
Consumo indirecto	
Electricidad, kWh	29.999.228

Uno de los principales proyectos que ha desarrollado 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 el Centro de Distribución, Aparcamiento de camiones y algunas zonas de exterior, consiguiendo ahorros en consumo de hasta un 80%.

Otro proyecto importante ha sido el cambio de todas las carretillas eléctricas de la planta por carretillas con baterías de ION-Li batteries. Son carretillas con una eficiencia excepcional y con 0 emisiones: 40% más eficientes

que las baterías de plomo-ácido y libre de gases. En los 2-3 últimos años hemos desarrollado proyectos de mejora de eficiencia energética en el ámbito de los sistemas de climatización de diferentes áreas de la planta, así como en la mejora de los sistemas de aire comprimido, sistemas de gran consumo energético.

Cabe destacar que el 100% de la electricidad utilizada por el Grupo es electricidad verde, gracias a la apuesta de las fábricas por las energías renovables.

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 grados centígrados. Además, P&G es miembro del programa *World Wildlife Fund (WWF) Climate Savers* mediante el cual ha trabajado con WWF para establecer su objetivo de reducción.

En relación con la flota de vehículos, contamos con un programa que ofrece a los empleados coches híbridos en su lista de coches disponibles. En este sentido, la compañía tiene un plan a 3 años para renovar gradualmente su flota de vehículos a medida que vayan venciendo los contratos de leasing vigentes. Con esta medida confiamos en reducir gradualmente las emisiones generadas por la flota de vehículos.

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, alcanzando antes de tiempo el objetivo establecido por el Grupo para 2030.

Alcance 1	Total (tCO ₂ eq)
Gas Natural	71,7
Diesel (Sist C. Incendios) A	21,9
Diesel (calefacción) B	32,2
TOT ALCANCE 1	125,8
Alcance 2	
Electricidad	0.0
TOT ALCANCE 1+2	125,8

Se han utilizado los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para el año 2019.

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, P&G 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.

Protección a la Biodiversidad

Planta de Jijona:

La planta de Jijona se encuentra ubicada en suelo industrial. El entorno donde se encuentra la instalación está caracterizado como suelo industrial, enclavado en el Polígono Industrial del Espartal. Las instalaciones delimitan con campos de cultivo y eriales en todo su perímetro, excepto en su lado oeste que lo hace con otras empresas. Dentro del término municipal de Jijona se incluyen varios espacios incluidos dentro de diversas categorías de protección. Éstos, 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 instalaciones (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, equipo de primera intervención, equipo de alarma y evacuación, equipo de primeros auxilios, equipo de apoyo y 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 cualquier incidente medioambiental ocurrido en ella no tendrá afección sobre estos espacios naturales.

Planta de Mequinenza:

El entorno donde se encuentra la instalación está caracterizado como suelo industrial, enclavado en el Polígono Industrial Della Segre. El polígono está situado en la desembocadura del río Segre en el río Ebro. La zona industrial donde se encuentra la empresa está situada en la zona llamada Paraje Della Segre limitando con los cauces de los ríos Segre y Ebro al norte, sur y oeste. 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, de Espacios Naturales Protegidos de Aragón) no existe ningún Espacio Natural Protegido (Parque Nacional, Parque Natural, Reserva Natural, Monumento Natural o Paisaje Protegido) en el área donde se encuentran las instalaciones de la planta de Mequinenza. En cuanto a los humedales incluidos en la lista de Convenio Ramsar, no hay en el ámbito del estudio ni en su entorno cercano ningún humedal incluido en 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".



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 3 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 de un daño por incendio no es relevante.

2. Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Las políticas globales de P&G son de aplicación en el Grupo, que las adapta al ámbito local. Para P&G sus empleados son un reflejo de la sociedad a la que ofertamos nuestros productos, de ahí que en los procesos de reclutamiento, contratación y retención de talento tratemos de reflejar la diversidad de los mercados y consumidores a los que sirve la compañía. La diversidad de habilidades y experiencias se desarrolla y potencia como motor de nuevas ideas, productos y servicios. Esto contribuye a que P&G consiga sus objetivos como compañía. 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 2020 los datos relativos al personal son los siguientes:

Empleados por sexo	Hombre	315
	Mujer	233
	Total	548

Empleados por edad	Rango edad menos de 35	59
	Rango edad de 35 a 50	340
	Rango edad más de 50	149
	Total	548

Empleados por categoría profesional	Managers	64
	Técnicos y Especialistas	241
	Personal de Operaciones	243
	Total	548

Por tipo de contrato	Género									
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial**		Total			
	H	M	H	M	H	M				
	279	220	36	10	0	3	548			
	Edad									
	Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial**			Total
	Rango edad Menos de 35	Rango edad de 35 a 50	Rango edad más de 50	Rango edad Menos 35	Rango edad de 35 a 50	Rango edad más de 50	Rango edad Menos de 35	Rango edad de 35 a 50	Rango edad más de 50	
	30	321	148	29	16	1	0	3	0	548

**Tiempo parcial no suma en el total, son contratos indefinidos parciales o temporales parciales



Contrato indefinido			
Managers	Técnicos y Especialistas	Personal de Operaciones	Total
64	223	212	499
Contrato temporal			
Managers	Técnicos y Especialistas	Personal de Operaciones	Total
0	18	28	46
Tiempo Parcial			
Managers	Técnicos y Especialistas	Personal de Operaciones	Total
0	0	3	3

Nº de despidos								
	Género		Edad			Categoría profesional		
	Hombres	Mujeres	Menos de 30	De 30 a 45	Más de 45	Managers	Técnicos y Especialistas	Personal de Operaciones
2019/2020	13	9	2	1	19	2	4	16

El número promedio de empleados durante el ejercicio terminado a 30 de junio de 2020 se encuentra reflejado en la Nota de Personal de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

La remuneración de los puestos de trabajo es igual o superior al salario interprofesional de España.

Brecha salarial a 30 de junio de 2020

	Menos de 35 años	Entre 35 y 50 años	Mayores de 50 años
Categoría Prof.	%	%	%
Manager	-8.5%	24.4%	100%
Técnicos y Especialista	-7.3%	-1.3%	4.2%
Personal de Operaciones	2.2%	1.1%	0.4%

El motivo por el que en el rango de managers entre 35 y 50 años apreciamos cierta brecha salarial, se debe al hecho de que históricamente las mujeres no se inclinaban a cursar estudios superiores de ingeniería, titulación requerida en un entorno industrial como el nuestro, de ahí que la diferencia entre el número de hombres y mujeres en este rango de edad, y los años de servicio entre ambos sea significativamente mayor en hombres, lo que implica normalmente posiciones de mayor nivel y por tanto salarios superiores.

De igual modo destacar que llevamos varios años trabajando para eliminar dicha brecha, como se demuestra en el rango inferior de edad entre los 18 y 35 años, en el que hemos conseguido y seguimos trabajando por una mayor equidad, algo fundamental en una empresa como la nuestra de *Grow from Within*, ya que las personas este rango serán los líderes del futuro.

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.

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.

Procter & Gamble 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.

Específicamente, podríamos mencionar como acciones concretas el lanzamiento del programa de “*Future Female Leaders*”, por el que se busca encontrar el mejor talento femenino en aquellas áreas en las que habitualmente la mujer está menos representada, como pueden ser Tecnología o Cadena de suministro.

Por último, hay que destacar que el Grupo cumple con todas sus obligaciones derivadas de la Ley General de Discapacidad (LGD) y es pionero en el lanzamiento de anuncios audio-descriptos.

El número de empleados con discapacidad en el Grupo es de 3.

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.

- En el centro de Jijona, existen 3 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.
- En el centro de Mequinenza, por su parte existen 4 calendarios, que van de las 1.720 horas anuales en el calendario de jornada partida o turno fijo de mañana a las 1.680 horas anuales en el calendario de laboratorio y turno rotativos de mañana, tarde y noche.
- En el centro de Mataró se aplican las 1.743,75 horas anuales definidas en el Convenio General de la Industria Química, que es de aplicación.

Para el Grupo es muy importante disponer de un ambiente flexible que favorezca los empleados y para ello tiene en marcha el programa flex@work. Este programa tiene el objetivo de adaptar lo máximo posible las jornadas de trabajo a las circunstancias familiares de cada empleado para facilitar su conciliación, a través de políticas de:

- 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 incluso más favorables para los empleados que las previstas en la ley.
- Posibilidad de teletrabajo, bien puntual o periódico, cuando el puesto lo permite.
- Accesos a los servicios de asistencia de “Más Vida Red” (empresa externa que ofrece a los empleados del Grupo más de 120 servicios innovadores para resolver sus necesidades personales y familiares, ahorrándoles tiempo y dinero, así como fortaleciendo su calidad de vida), así como de “Vibrant Living” (un programa interno de la compañía, enfocado en el bienestar físico preventivo y correctivo: desde la oferta de gimnasio, hasta sesiones de fisioterapia). Estos programas están disponibles para todos los empleados.
- Los empleados con jornada partida reciben una Ayuda Comida cuando trabajan presencialmente en el centro de trabajo. Complementariamente, existen políticas de dietas durante viajes, caterings subvencionados, etc.



Encuadrada dentro del programa europeo de P&G de conciliación “Compartir el Cuidado” y con el objetivo de promoción 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, con efectos desde el 1 de enero de 2019, P&G lanzó la política #Sharethecare, por la que todos aquellos empleados que se conviertan en papás o progenitores en parejas del mismo sexo, podrán disfrutar de un permiso parental complementado con el 100% de su salario base, complemento del que ya venían beneficiando las madres y padres en los permisos legales de maternidad y paternidad antes de la ampliación legal del permiso de paternidad. Destacar que no solo se complementa el salario, sino que este año, hemos puesto foco en potencia y favorecer el contexto necesario para su disfrute.

Durante el periodo de la pandemia Covid-19, hemos dado flexibilidad a los empleados recomendando encarecidamente, en su caso, el teletrabajo siempre que fuera posible.

Salud y seguridad

El Grupo tiene el compromiso de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, objetivo recogido en su Política de Prevención de Riesgos Laborales. 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, PRL, así como sesiones de escuela de espalda y fisioterapeuta en oficinas.
- **Viajes frecuentes en automóvil:** Se ofrece formación en ergonomía, seguridad vial y PRL.
- **Manejo de cargas:** Se realiza formación regular de manejo de cargas, las empleadas embarazadas pueden tener acomodaciones en el puesto de trabajo y puede valorarse la baja por riesgo para el embarazo en determinados puestos.
- **Estrés:** Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y, con el fin de reducir los niveles de estrés, se ofrece a los empleados diversas sesiones de *mindfulness* y respiración, entre otras.

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.

En la siguiente tabla se exponen los riesgos más comunes a los que se exponen los empleados del Grupo asignados a puestos de producción en fábricas, junto con las medidas preventivas establecidas para mitigarlos, 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).

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.

FY2019/20	Número de accidentes			Horas de absentismo		
	TOTAL	Mujeres	Hombres			
	1	0	1	38.990		
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	1.08	0	1.88	0.01	0.02	0,69

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.

Durante la Pandemia Covid-19, el Servicio Médico, coordinado con otras áreas de la organización, tanto locales como europeas y globales, ha velado en todo momento por la seguridad y salud de todos los empleados. Para ello se realizaron protocolos que eran revisados periódicamente y siempre que fuera necesario.

Desconexión digital: El Grupo cuenta con una política interna de utilización de dispositivos móviles que manifiesta la importancia y el respeto del 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

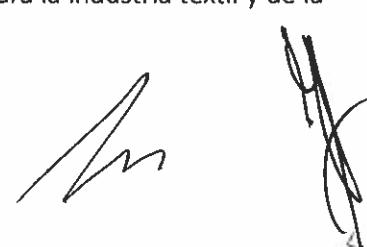
Para el Grupo, la colaboración entre la dirección y los representantes de los trabajadores es un pilar fundamental para el buen funcionamiento del negocio y en el bienestar de sus empleados, es por ello por lo que la comunicación con los representantes de los distintos centros de trabajo, al margen de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

P&G tiene constituido un comité de empresa europeo ("Euroforum"). El Euroforum de P&G está compuesto por representantes de todos los países europeos donde opera. En el foro de las reuniones del Euroforum se comparten iniciativas y se informa a los representantes de los trabajadores sobre los cambios organizativos que se van a producir a medio plazo y van a impactar a más de un país. Al margen de la reunión anual con todos los representantes del Euroforum, siempre que hay alguna comunicación relevante se les hace partícipes expresamente.

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 Iberia son los siguientes:

- Centro de trabajo de Mataró: Convenio General de la Industria Química
- Planta de fabricación de Jijona: (i) Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección; y (ii) convenio propio del centro.



- Planta de fabricación de Mequinenza: (i) Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines; y (ii) convenio propio del centro.

Tal y como se indicaba anteriormente, la comunicación con los representantes de los trabajadores es continua, abierta y constructiva. 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 temas menores del día a día. Se aprovechan estas reuniones también, para que 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 fundamentalmente se revisan los resultados de la compañía y del centro de trabajo a medio plazo.
- Reuniones trimestrales con el comité de seguridad y salud del centro: durante las que 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.

Formación

Los empleados del Grupo son la fuente de su ventaja competitiva. Su éxito depende por completo de la gestión de su talento, que principalmente se construye desde dentro a través de la promoción interna. Este enfoque en la gestión del talento hace que el desarrollo de políticas de evaluación y recompensa, sean claves en P&G 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 el Grupo, que apuesta primordialmente por la promoción interna, es clave contar con un plan de formación integral e integrado que permita (i) desarrollar a los líderes del mañana, (ii) actualizar las habilidades de la organización en las nuevas tendencias digitales y (iii) proporcionar las habilidades específicas de la función que desempeña cada persona. A tenor de lo anterior, podemos decir que las áreas formativas más relevantes, se encuadran en 3 grandes áreas.

- **Formación Corporativa**: Enfocada en el desarrollo de habilidades de liderazgo, esta formación, va dirigida a todos los empleados, independientemente de su departamento o nivel, siempre que el contenido del curso pueda ser de su interés y pueda tener una aplicación práctica. Los programas de formación ofrecidos por el Grupo derivan de un catálogo Global, que incluye (i) cursos desarrollados internamente por P&G, (ii) cursos externos proporcionados por las mejores agencias de formación y (iii) sesiones de mentoring y coaching diseñadas para maximizar la efectividad del aprendizaje. En este grupo se engloban formaciones cuyo contenido es potenciar habilidades tan relevantes como el liderazgo, la gestión del tiempo, la negociación y la gestión de equipos, entre otras.
- **Formación Digital**: Enfocada en actualizar las habilidades de la organización, creando nuevas capacidades digitales y potenciando las existentes. La forma en que se proporciona esta formación está diseñada para generar una cultura de aprendizaje continuo, de forma que cada empleado se sienta responsable de su propia formación y desarrollo, buscando continuamente formas de aprender y mantenerse actualizado. Se proporciona a 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.

- **Funcional:** con el objetivo de 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.
- **Formación técnica:** Enfocada en el desarrollo de habilidades de técnicas del personal de operación, son formaciones teórico-prácticas, van dirigidas a todos los empleados, independientemente de su departamento, siempre que el contenido del curso pueda ser de su interés y pueda tener una aplicación práctica, se trata de cursos específicos de habilidades eléctricas como Neumática, Programación PLC's, etc.

Durante el ejercicio 2019/20, se impartieron 13.067 horas de formación.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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. En cuanto a la adaptación sociolaboral, P&G colabora con diversos organismos con el objetivo de facilitar la formación de personas con discapacidad con el fin de poder contar con personal cualificado para una posible contratación.

Igualdad

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

La misión de P&G en materia de Diversidad 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):** MARC es un 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 fueron impartidos incluyendo a ambos sexos en cada sesión.
- **Adicionalmente, y en el ámbito del empoderamiento de la mujer,** existe el programa **100%Me** en el que mujeres de alto nivel de la organización, 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.).
- **Las redes de mujeres** existentes especialmente en las áreas de Finanzas, Logística (Product Supply) y Tecnología de la Información que se reúnen al menos una vez al año para compartir experiencias.
- **La promoción de grupos de afinidad** que representen los intereses de los empleados del Grupo, entre los que destaca un grupo específico para el colectivo LGBTI+ y aliados.
- **Localmente la planta de Mequinenza,** dentro del programa **#WeSeeEqual**, organizó en el ejercicio el Foro de Igualdad de Género en la escuela secundaria de Mequinenza, un Photocall sobre Igualdad de Género en P&G y realizó donación de libros sobre la Igualdad de Género a la escuela primaria de Mequinenza. Asimismo, se participó en el Foro de Entidades en favor de la Infancia y la Adolescencia en la Universidad Politécnica de Valencia donde se expusieron las políticas de P&G en esta área.

En P&G, al margen de las acciones puntuales que se realizan, dos semanas al año se organizan sesiones para reforzar el compromiso de la compañía con los valores de Diversidad e Inclusión.

Por último, en el ámbito de la igualdad y el reclutamiento, se lanzó el programa de **Future Female Leaders**, a fin de encontrar el mejor talento femenino en aquellas áreas en las que habitualmente la mujer está menos representada, como pueden ser Tecnología o Cadena de suministro.

Adicionalmente, en los últimos años, P&G ha recibido los siguientes 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.
- A nivel Interno y global, P&G España ha sido reconocida por la excelente aplicación de la política @SharetheCare que potencia y facilita el disfrute del permiso parental 100% retribuido.
- 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”

En P&G tenemos personas de más de 20 nacionalidades por lo que, entre otros factores de diversidad, 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 de los Derechos Humanos

P&G es reconocida tanto nacional como internacionalmente por su compromiso en la defensa de los Derechos Humanos. Este reconocimiento externo se ha visto materializado en la “Human Rights Campaign”.

Aplicación de procedimientos de diligencia debida

En 2014, P&G publicó su Declaración de Política de Derechos Humanos que comunica 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 de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos. Dicha política es plenamente de aplicación 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 poder reportar violaciones de la ley o las políticas de la Compañía. Entre otras, la Compañía 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. La investigación adecuada es esencial para 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 la Compañía.

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 Procter & Gamble 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 explotación infantil y (iii) el trabajo forzoso; estando los puntos (ii) y (iii) anteriores expresamente regulados y prohibidos por la normativa española y portuguesa.

(i) Libertad de asociación y negociación colectiva

P&G respeta el derecho de sus empleados a elegir afiliarse o no a un sindicato o tener una representación reconocida de los empleados de acuerdo con la legislación local. Cuando los empleados están representados por un sindicato o representante legalmente reconocido, la compañía 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 de la compañía es que:

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

Políticas y Prácticas de Buen Gobierno

Las directrices de P&G en cuanto a la conducta comercial proceden de nuestro propósito, nuestros valores y principios.

P&G es un Grupo que no solo se preocupa por los resultados, sino también por cómo se alcanzan. No toleraremos ni aceptaremos esfuerzos ni actividades que empleen prácticas ilegales o poco éticas para lograr resultados. en ninguna parte del mundo. Para ver el detalle de nuestras políticas de buen gobierno visite: <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 “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.

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 esta razón P&G ha llevado a cabo un estudio con el objetivo de identificar los diferentes riesgos en este ámbito a los que P&G podría estar expuesto debido a su actividad. Dentro de estos riesgos potenciales se encuentran el delito de corrupción entre particulares y el delito 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 los siguientes:

- a) Manual Global de Conducta Corporativa (WBCM).
- b) Política 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 en relación con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales son de aplicación local a nivel Grupo en España y Portugal.

Manual Global de Conducta Corporativa

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

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

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

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

Tal y como se ha indicado anteriormente, además de contar con este código de conducta, la compañía 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.

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 de el Grupo sigan las normas de conducta del WBCM sin importar las costumbres del país en el que la compañía esté actuando.

Este documento y sus anexos explican los estándares de la compañía 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 los siguientes:

- 1. Socios externos de negocios que interactúan con funcionarios del gobierno.
- 2. Cómo hacer frente a solicitudes de pagos de facilitación y de soborno.
- 3. Obsequios a funcionarios del gobierno.
- 4. Viajes, entretenimiento, capacitación y comidas para funcionarios del gobierno.



5. Contribuciones y donaciones relacionadas con funcionarios del gobierno y patrocinio de eventos gubernamentales.
6. Empleo y prestación de servicios por parte de funcionarios del gobierno y de sus familiares.
7. Libros y registros.
8. Lobby.

Además de incluir ejemplos y casos prácticos en cada uno de estos anexos, esta política especifica el uso de medidas disciplinarias si se comprueba la actuación de alguno de los empleados de la compañía incumpliendo los puntos tratados en este documento.

Política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias

La política de interacciones con profesionales y organizaciones médico-sanitarias de P&G es de aplicación 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.

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 esta política se especifican los estándares que todos los empleados de la compañía deben cumplir y se incorpora una guía con aquellas actividades que, por su naturaleza, requieren una mayor especificidad en cuanto a medidas de prevención del blanqueo de capitales.

Adicionalmente, en operaciones mercantiles de alta relevancia, se llevan a cabo procedimientos de *Know Your Customer* (KYC) 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 la compañía o sus grupos de interés.

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

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

Mediante estas políticas se busca, por una parte, la identificación de potenciales conflictos de interés de los empleados con el fin de mantener la reputación de la compañía y la integridad de las operaciones del negocio y las decisiones tomadas; y, por otra parte, evitar que cualquier persona, por el simple hecho de haber reportado un comportamiento inadecuado dentro de los criterios de la empresa, se pueda sentir discriminada, promoviendo de esta forma la cultura corporativa de “hacer lo correcto” 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 de la compañía está obligado a leer y conocer el WBCM. Tras la lectura del mismo, el empleado debe pasar un examen en el cual se puede encontrar un apartado específico relativo a corrupción y soborno. Además, una vez al año, todos los empleados deben refrescar sus conocimientos sobre dicho Código de Conducta mediante formaciones online. Por otra parte, al menos cada dos años, los managers de la compañía 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 de la compañía.

Más allá de las citadas políticas, existe una serie de medidas prácticas puestas en marcha para vigilar y controlar las actividades de la compañía en relación a la corrupción y el soborno y el blanqueo de capitales. Entre estos procedimientos se encuentra el Southern Europe Governance Board, convocado por el Departamento Legal y el Departamento de Controles Internos, que se reúnen de manera trimestral, a nivel clúster de sur de Europa (Italia, Portugal y España). 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 el clúster.

Además de este Governance Board, 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. Uno de los elementos más importantes del Modelo de Prevención de Delitos 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.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La política de P&G en cuanto a los procedimientos para las contribuciones a favor de entidades sin ánimo de lucro y con las comunidades en las que opera busca que estas donaciones se realicen de forma consistente con las prioridades de P&G y que sigan todos los requisitos éticos establecidos por las políticas corporativas. Un punto fundamental de esta política es la obligación de que estas donaciones sean completamente transparentes, asegurándose de que éstas se estén apropiadamente presupuestadas, revisadas y reportadas.

Durante el ejercicio fiscal de referencia, el Grupo ha realizado donaciones por valor de 12.465 euros a entidades sin ánimo de lucro en España, en el marco de política de impacto a la comunidad especialmente en el ámbito de la Salud y el Cuidado de las familias.

Además, P&G ha realizado importantes donaciones a entidades sin ánimo de lucro en España como el Banco de Productos no Alimentarios, Asociación Cívica La Nau (www.lanau.org) o Fundación Valora www.fundacionvalora.org, las cuales han repartido nuestros productos a más de 75.000 beneficiarios y cubierto necesidades de miles de familias en riesgo de exclusión social mediante la donación de productos de cuidado del hogar, cuidado personal, cuidado del bebé y cuidado femenino, con especial intensidad en la crisis causada por el Covid-19.

5. Sociedad

Compromiso con el crecimiento y con el impacto positivo

P&G se enfoca en ser un motor para el crecimiento y el impacto positivo en cada área de nuestra agenda de ciudadanía, que se sustenta en pilares como Impacto comunitario, la Diversidad e inclusión, la Igualdad de género y la Sostenibilidad Ambiental, todos contruidos sobre la base de la ética y la responsabilidad corporativa. Apoyar y contribuir a las comunidades donde trabajamos es parte de lo que somos como empresa, en todas partes, todo el día, todos los días, adquiriendo especial relevancia nuestro compromiso en aquellas pequeñas localidades donde se encuentran las fábricas del Grupo.

En su compromiso social con el crecimiento, el desarrollo de comunidades y el cuidado del medio ambiente, P&G Jijona y Mequinenza colaboran activamente y promueven distintos eventos y actividades celebradas tanto en la localidad como en los alrededores.

Durante el ejercicio terminado a 30 de junio de 2020, P&G Jijona ha colaborado en la Carrera Contra el Cáncer de Mama organizada por APAMM y patrocinada por el Ayuntamiento de Alicante, y con el Ayuntamiento de Jijona durante la Feria de Navidad. Además, ha patrocinado el Día del Paje de Jijona y organizó talleres y actividades para los asistentes. Finalmente, empleados de Jijona se sumaron a la campaña de voluntariado ambiental de la Fundación Limne, entidad sin ánimo de lucro enfocada en la restauración de ecosistemas.

Asimismo, Mequinenza cuenta con un amplio programa de relaciones con la comunidad y ciudadanía, enmarcado en el programa "LOVE MEQUINENZA", a destacar la colaboración activa con las siguientes asociaciones:

- Banco de Sangre y Tejidos de Aragón cediendo nuestras instalaciones a unidades móviles de donación de sangre para que nuestros empleados pudieran colaborar de forma voluntaria.
- Asociación Española contra el Cáncer con donaciones voluntarias de los empleados.

Asimismo, Mequinenza consta de un amplio programa de relaciones con la comunidad y ciudadanía, enmarcado en el programa "LOVE MEQUINENZA", a destacar las mostradas en la imagen.

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 4 aspectos que determinarán si son proveedores adecuados: i) anti-corrupción y soborno (Anti-bribery), ii) seguridad de la información (Info Security), iii) protección de datos (Privacy Assessment); y iv) 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 suministro, 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 sus suministradores en las que revisan el trabajo realizado.

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 a 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 pulpa de celulosa 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).

Información fiscal

En el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2020, el Grupo obtuvo en España unos beneficios antes de impuestos de 35 millones de euros (excluidos los dividendos repartidos dentro del Grupo), siendo el importe total satisfecho en concepto de impuesto sobre beneficios de 9 millones de euros.



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	Referencia
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	<p>GRI 102-2</p> <p>GRI 102-7</p> <p>GRI 102-3</p> <p>GRI 102-4</p> <p>GRI 102-6</p> <p>GRI 102-15</p>	p. 3
Riesgos	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 4

Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Gestión medioambiental Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 GRI 308-2 GRI 102-11	p. 6
Contaminación Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-6 GRI 305-7	p. 10
Economía circular y prevención y gestión de residuos Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-2 NA	p. 8 Dada la actividad de la Organización no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales Consumo de materias primas Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso Consumo, directo e indirecto, de energía Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética Uso de energías renovables	GRI 303-1 GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 302-1	p. 8-9 p. 9-10 p. 9-10 p. 10 p. 10 p. 10-11
Cambio climático Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 201-2 GRI 305-5	p. 11 p.11 p.11
Protección de la biodiversidad Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 GRI 304-3	p.12



Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	p. 13
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	
	Brecha salarial	GRI 405-2	p. 14
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	No reportado
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 405-2	No aplica
	Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 405-2	No reportado
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	P. 14
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-2	p. 18
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	p. 15
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1	p. 15
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	p. 17
	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. 16
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 GRI 403-3	p. 16
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 GRI 403-3	p. 16
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 403-1	p.18
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	p. 19
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	p. 19
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	p. 19
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 GRI 405-2	p. 20
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1	p. 20
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	p. 20
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	p. 20

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2	p. 22
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	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17	
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	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

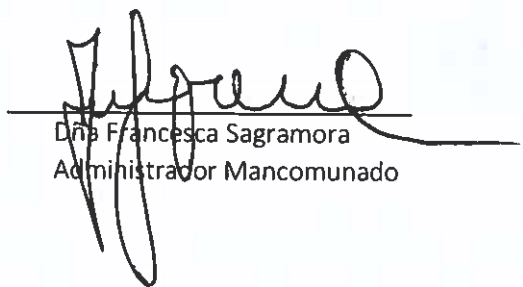
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1	p. 21 a 24
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-1 GRI 205-2	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1	p. 24

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
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. 25
	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 308-2 GRI 414-2	p. 25
	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	NA	Dada la actividad de la Sociedad el indicador no aplica
	Sistemas de reclamación	NA	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	NA	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1 GRI 201-4	p. 26
	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 Arbora & Ausonia S.L.U reunidos el 29 de septiembre de 2020 formularon el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2020, que se compone de las hojas adjuntas 1 a 30 y se referencia al Informe de Gestión Consolidado.



Dña Francesca Sagradora
Administrador Mancomunado



D. Franco Giannicchi
Administrador Mancomunado