



## **Unilever España, S.A. y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
31 diciembre 2023



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Unilever España, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Unilever España, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Unilever España) que forma parte del informe de gestión consolidado de Unilever España.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "Tabla de información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad" incluida en el EINF adjunto.

Tal y como se indica en la nota "Naturaleza y Alcance del Informe" Unilever España se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Unilever radicado en Holanda al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Unilever España ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Unilever España descrito en el apartado "Naturaleza y Alcance del Informe", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Unilever.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Unilever España, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Unilever España, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Tabla de información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Unilever España, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Avinguda Diagonal, 640, 08017 Barcelona, España  
Tel.: +34 932 532 700 / +34 902 021 111. Fax: +34 934 059 032. [www.pwc.es](http://www.pwc.es)

1



## **Unilever España, S.A. y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
31 diciembre 2023



Grupo UNILEVER ESPAÑA

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

Complementario Consolidado





002698399

CLASE 8.ª

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever - Unilever España S.A. y Sociedades Dependientes

## Estado de Información No Financiera Complementario Unilever España 2023

- Índice de contenidos .....
- 1. Introducción .....
- 2. Gestión social y del personal .....
- 2.1 Gestión del equipo .....
- 2.2 Empleo y remuneraciones .....
- 2.3 Formación .....
- 2.4 Seguridad y Salud .....
- 3. Medio Ambiente .....
- 3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos .....
- 3.2 Protección de la biodiversidad .....
- 3.3 Gestión de la contaminación atmosférica .....
- 4. Derechos humanos .....
- 5. Sociedad .....
- 5.1 Nuestro impacto en la sociedad .....
- 5.2 Subcontratación y proveedores .....
- 5.3 Servicio al cliente .....
- 5.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....
- 5.5 Beneficios, impuestos y subvenciones .....
- Anexo: Tabla de información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad .....



CLASE 8.ª



002698400

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### 1.Introducción

#### NATURALEZA Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario (en adelante EINFC) que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2023 de Unilever España, S.A. y sociedades dependientes y se anexa al mismo como documento separado, da cumplimiento a 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. Los contenidos recogidos en dicho EINFC se han preparado de acuerdo con la información requerida en la normativa vigente y siguiendo los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI).

En este sentido, a nivel de grupo, Unilever ha publicado el "*Unilever Annual Report and Accounts 2023*" en el que ya se recogen gran parte de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018. Por ello a nivel España, los Administradores de Unilever España, S.A. formulan el presente EINFC acogiéndose a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y presentando, por lo tanto, en España únicamente la información complementaria específica para los requerimientos locales no incluida en el informe a nivel de grupo según el análisis realizado y descritos a continuación:

- El empleo y la remuneración
- La organización del trabajo
- Las relaciones sociales
- La igualdad
- La formación
- La salud y seguridad
- La economía circular y prevención y gestión de residuos
- Contaminación atmosférica
- El uso sostenible de los recursos
- La protección de la biodiversidad
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
- Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- Los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores
- Los consumidores
- Información fiscal

Nota: El presente EINFC contiene información consolidada de las sociedades Unilever España, S.A. y Unilever Foods Industrial España, S.L.U. (en adelante Unilever España).



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698401

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### 2. Gestión social y del personal

#### 2.1 Gestión del equipo

##### Empleados/as con Discapacidad

Continúa vigente el Convenio firmado con la Fundación ONCE-INSERTA Empleo (noviembre 2021) para seguir impulsando una Cultura Inclusiva y Accesible para Personas con Discapacidad a través del Programa Soy Frigo.

Unilever sigue trabajando en impulsar las oportunidades de contratación directa para Personas con Discapacidad. Durante el 2023 se mantuvieron los mismos empleados/as con discapacidad de 2022: Se registraron 4 empleados/as con discapacidad en Unilever España y, además de ello, 2 personas con discapacidad adicionales bajo la categoría de Becarios/as del Programa Be Yourself que es una iniciativa para la empleabilidad de estudiantes con Discapacidad, con el objetivo de que puedan seguir desarrollándose profesionalmente y adquirir experiencia de la mano de los distintos líderes de la compañía, para que en un futuro puedan ser contratados directamente.

En 2023, dentro del Programa Soy Frigo, se logró la inserción laboral de 3 Personas con Discapacidad (en el 2022 se contabilizaron 2 inserciones laborales).

En el caso de Leioa, tanto en 2022 como en 2023, se mantiene el mismo número de Personas con Discapacidad en fábrica: 2.

##### Medidas para la implicación de los trabajadores/as en la gestión de la compañía

En Unilever España los empleados/as cuentan con diferentes canales internos de acceso a información relevante de la compañía en cuanto a gestión de procesos, términos de información, consulta de información y participación en las diferentes actividades promovidas por la empresa. Los canales internos son los siguientes:

- **PLENARIAS:** Se organizan cada quince días con una duración de una hora en la cual se comparten diversos temas de agenda del negocio tales como: actualizaciones de la empresa en términos de resultados, actualización de procesos, promoción de actividades, comunicados y avisos importantes, así como resolución de preguntas y dudas por parte de los empleados/as durante las mismas. Las plenarios siempre son presididas por miembros del Comité Directivo, y suelen contar con la participación de empleados de diferentes funciones.



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698402

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

- **U-NEWS:** Es el boletín interno semanal de la empresa. En este medio se comparten actividades y avisos sobre tema internos, por ejemplo: recordatorio de formaciones, invitaciones a actividades o eventos, actualizaciones de las Marcas de Unilever, beneficios para los empleados/as, etc.
- **UNIVOICE:** Es un cuestionario en el que los empleados/as pueden participar de manera anónima y voluntaria, que se realiza anualmente para medir el estado emocional, la percepción y la opinión de los empleados dentro de una organización. Este instrumento recoge preguntas relacionadas con: Compromiso del Empleado/a, Liderazgo Senior, Mentalidad de Crecimiento, Propósito e Inspiración, Integridad del Negocio, Diversidad e Inclusión, Desarrollo de Carrera y Formaciones, Bienestar, Jefe, Efectividad de la Operacional y Marca Empleadora. Los empleados/as van evaluando cada pregunta y al final se elabora un reporte con los resultados obtenidos y en función de ello, se determina un plan de acción para aquellas áreas o temas en los que se necesita mejorar.
- **TABLÓN PÚRPURA:** Pizarra que está colocada en la fábrica de Leioa donde se fijan comunicados, avisos, noticias y actualizaciones tanto del negocio como de temas de interés para los empleados/as de la fábrica.
- **CANAL TEAMS:** Es un canal digital en la aplicación Microsoft MS Teams al que los empleados/as tienen acceso y donde se anuncian comunicados relevantes del negocio, actualizaciones de información, recordatorios de actividades y formaciones.
- **PEX Site:** es el sharepoint creado por el equipo de Recursos Humanos para aglutinar toda la información que puede necesitar un empleado durante su ciclo de vida en la compañía, desde su incorporación hasta su salida. Recoge artículos, links a sistemas, enlaces con otros portales, etc... para recoger todas las políticas, los beneficios, recursos de apoyo para los líderes, eventos, materiales de aprendizaje, información del negocio....

### Plan de Igualdad

Unilever desde el 2022, empezó con el proceso de Actualización del Plan de Igualdad (2023-2025) de acuerdo con las directrices señaladas por el Ministerio.

En colaboración con el equipo de la Comisión de Igualdad y el de Equidad, Diversidad e Inclusión de Unilever España y en conjunto con la Consultora MAZARS, se lanzó un cuestionario anónimo para recoger la percepción de los empleados/as en relación al Plan de Igualdad y de temas de igualdad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro de la compañía.



CLASE 8.ª



002698403

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

De los resultados obtenidos del cuestionario y de la valoración de los puestos de trabajo se elaboró un Informe de Diagnóstico de Igualdad; mismo Informe que ha servido para la constitución de la Comisión Negociadora constituida paritariamente por una parte social y la otra por parte de la empresa. Actualmente existe la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Unilever España, S.A., ya que el 18 de septiembre de 2023, se aprobó el Plan de Igualdad con vigencia de: 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025 contemplando 22 acciones a ejecutar durante el periodo de vigencia.

Para el Colectivo de fábrica basado en Leioa, se continua con su Plan de Igualdad firmado en 2023, incorporando formaciones a mandos intermedios sobre “la masculinidad”, y revisamos políticas sobre conciliación,

En noviembre de 2022 se actualizó el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso de la Empresa Unilever España incluyendo un nuevo apartado: Ciberacoso, entendiéndose como el acoso laboral, sexual, moral, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2023-2025 y en colaboración con el equipo de Recursos Humanos y de Legal, se empezó a revisar nuevamente el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso para añadir un nuevo apartado sobre el acoso LGTBI+. Actualmente ya está firmado por ambas partes: RLPT y Empresa.

Unilever globalmente, dispone también de un Código de Principios del Negocio, el cual contiene los estándares, principios, valores y propósitos que Unilever espera de los empleados y empleadas que trabajan en Unilever así como para los socios comerciales externos. Si bien éste Código es global, cada país tiene la obligación de hacer valer y vigilar que se cumpla el Código del negocio de Unilever y las políticas que lo respaldan.

Dentro del Código, existe un apartado denominado “Respeto, dignidad y trato justo”, el cual habla acerca de que Unilever tiene la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y promover un entorno de Diversidad e igualdad de oportunidades sin discriminación.

### Desconexión digital

En enero de 2021, la dirección de Unilever España junto con los representantes de los trabajadores/as firmaron un Acuerdo de Desconexión digital “ACUERDO POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE UNILEVER



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698404

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

ESPAÑA S.A" con el objetivo de recoger las bases para la promoción del derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Dicho acuerdo sigue vigente, y forma parte de la documentación de bienvenida que se entrega y se explica a todas las incorporaciones de la compañía.

Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal y familiar y la profesional, dicha política recoge que los dispositivos y los sistemas informáticos y tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras se emplearán exclusivamente para uso profesional, para las funciones y fines que se deriven del puesto de trabajo, utilizándolos de manera diligente y adecuada, y establece las siguientes medidas:

- Se prohíben las comunicaciones a los medios personales de los empleados/as salvo situaciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.
- Cuando las personas trabajadoras se ausenten uno o más días laborables tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de "ausente", indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que se designe por parte de LA EMPRESA para su reemplazo o indicar en el mensaje del correo electrónico qué proceso seguir para dar respuesta a las personas que lo contacten, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos. La misma prohibición de enviar mensajes a los medios o dispositivos personales permanece en estos supuestos.
- La forma de comunicarse entre las personas trabajadoras por motivos profesionales deberá realizarse únicamente mediante las herramientas proporcionadas por la empresa (Outlook, Teams, etc.) y a través de los dispositivos proporcionados. La única excepción a dicha regla será la contemplada en el apartado i. Si alguna persona trabajadora, haciendo uso de la flexibilidad de jornada contemplada en el convenio colectivo de aplicación, envía comunicaciones fuera de los límites de la jornada flexible, y que comprende la franja que va desde las 07:30 horas de la mañana hasta las 18:30 horas de la tarde de lunes a jueves y de 07:30 horas a 15:30 horas los viernes, deberá retrasar la entrega para que ésta se efectúe al inicio de la jornada laboral del día siguiente.
- La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites del tiempo de trabajo común obligatorio. Dicho tiempo de trabajo común de 5



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698405

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

días obligatorio es el contemplado en el artículo 17 del Convenio Colectivo vigente y que comprende la franja que va desde las 09:30 horas de la mañana hasta las 16:00 horas de la tarde de lunes a jueves y de 09:30 a 13:30 los viernes, no pudiendo extenderse, la duración de las mismas más allá del tiempo de trabajo común obligatorio. Tampoco, se podrán imponer reuniones fuera del mencionado periodo. No obstante, en virtud de la flexibilidad horaria contemplada en el convenio colectivo de aplicación podrán acordarse reuniones más allá de estos límites siempre y cuando ello se ajuste a la franja horaria individual de convocante y convocado.

- La formación obligatoria se realizará preferentemente dentro de la jornada y horario de trabajo.
- Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, si algún Line Manager envía comunicaciones fuera de los límites de la jornada flexible, y que comprende la franja que va desde las 07:30 horas de la mañana hasta las 18:30 horas de la tarde de lunes a jueves y de 07:30 horas a 15:30 horas los viernes, deberá retrasar la entrega para que ésta se efectúe al inicio de la jornada laboral del día siguiente.
- Apagado de los dispositivos de uso profesional. Se reconoce a los empleados/as el derecho al apagado de los dispositivos electrónicos proporcionados por la compañía (ordenador y móvil) al finalizar su jornada laboral.

Dicha política de Desconexión Digital está publicada, compartida y disponible para todos los empleados/as a través de los artículos de UNA (plataforma de comunicación interna), y se envió un mensaje del Director General a todos los empleados/as adjuntándola. Además, se hicieron sesiones de sensibilización y formación a todos los empleados/as. Para el colectivo de la fábrica, cuyas posiciones son operarios/as de producción, y que no tiene ni cuentas corporativas de email ni teléfono de empresa; en el momento que terminan su trabajo se realiza el registro de jornada en un reloj fijado en la propia planta de producción por lo que no existe posibilidad de estar conectado al entorno laboral una vez finalizado su turno de trabajo.



CLASE 8.ª



002698406

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### Organización del tiempo de trabajo

El convenio colectivo de Unilever España recoge una distribución flexible de la jornada, a realizar de lunes a viernes en jornada partida. El horario de entrada va de las 7:30 a las 9:30 y la salida de las 16:00 a las 18:30h, contando con un tiempo de descanso para la comida entre 30 y 60 minutos, que no computa como jornada de trabajo efectivo.

Además de esta jornada con horario de entrada y salida flexible, el propio convenio recoge que las personas trabajadoras podrán solicitar finalizar su jornada de trabajo media hora antes del horario establecido, con cargo al horario flexible.

En el nuevo convenio colectivo, firmado en 2022, se mantiene intacto este apartado, y se incorpora la siguiente frase acordada con el Comité:

“Se considerará tiempo de trabajo común obligatorio para todas las personas trabajadoras de las 09:30 a las 16:00 horas”, con la intención de que las sesiones de reuniones obligatorias se recojan dentro de esta franja horaria.

En junio de 2020 se implementó el Registro de Jornada tras acuerdo con el Comité de empresa, firmando un acuerdo que se comunicó y compartió con todas las personas trabajadoras.

Dicho acuerdo, describe la obligatoriedad de todas las personas trabajadoras de recoger en la plataforma Workday los datos de comienzo, fin, descansos, permisos y licencias de su jornada laboral, permitiéndoles el conocimiento en defecto o exceso de su bolsa de horas. Adicionalmente, incluye una tabla con ejemplos prácticos que explican qué actividades se consideran trabajo efectivo y cuáles no, para hacer un correcto cómputo de horas diarias y semanales.

Desde Recursos Humanos se monitoriza el registro de todas las personas trabajadoras, por equipos y funciones, para poder hacer seguimiento del saldo de horas.

Con la vuelta a las oficinas de Viladecans en noviembre de 2021, tras la pandemia de COVID 19 y con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en regula la prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia para el colectivo de oficinas, se activó la política de Teletrabajo que Unilever España había ya firmado entre Dirección y Comité de empresa.

Esta política recoge que las personas trabajadoras de Unilever España podrán prestar sus servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia un mínimo de un día y medio (1,5) y un máximo de tres (3) días en cómputo semanal, y serán compensados por la Empresa con una cierta cantidad bruta mensual con el fin de que no suponga la asunción por parte de la persona trabajadora de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

En el 2022 se ratificó el acuerdo de Teletrabajo y se le dotó de mayor flexibilidad, tras varias reuniones entre la dirección de empresa y los representantes de los trabajadores, incorporando las siguientes novedades:



CLASE 8.ª



002698407

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

- Las personas trabajadoras con roles locales, empadronadas en la Comunidad de Madrid, podrán trabajar desde las oficinas del Coworking de Madrid tres semanas consecutivas, y tendrán la obligación de acudir obligatoriamente 1 semana al mes a las oficinas de Viladecans
- Las personas con roles híbridos (locales + BG/BU) pasan a tener asistencia obligatoria de solo 1 día por semana en las oficinas de Viladecans.
- Y por último, se incorporan cuatro semanas flex al año, en las que no se requiere la presencia obligatoria.

Al comunicar a todas las personas trabajadoras estas medidas de flexibilización, también se les informó que Recursos Humanos iba a hacer un seguimiento mensual de la asistencia a las oficinas, involucrando al responsable directo, que es el responsable de asegurar que las personas de sus equipos tienen la información, el apoyo y los recursos para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de la fábrica, existen varias modalidades de trabajo dependiendo de la posición que se ocupe en la empresa, y que quedan recogidas dentro del convenio colectivo:

- El personal de oficina tiene una jornada de en horario de día de lunes a viernes con un horario flexible, la entrada se realizará entre las 7:30 horas y las 9:30 horas y la salida entre las 16:30 horas y las 18:30 horas. No obstante, los viernes se incluye la posibilidad de ampliar la jornada flexible a las 7:00 para finalizar a las 15:00.
- La jornada de trabajo para el personal de Fábrica en régimen de 2 turnos será de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, de lunes a viernes, tal como se establece en el Anexo I del convenio colectivo.
- La jornada de trabajo para el personal de Fábrica en régimen de 3 turnos será de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, de lunes a viernes o de martes a sábado, tal como se establece en el Anexo I.

Para el personal de turnos, la jornada diaria será continuada y dentro de ella estarán incluidos los 20 minutos de descanso, que se considerarán como efectivos de trabajo. Este descanso se realizará hacia la mitad de la jornada. En los casos que sea preciso, se realizarán los turnos de descanso necesarios, con el fin de no parar la producción.



CLASE 8.ª



002698408

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Para ambos colectivos (oficina y producción) existe desde 2016 un Registro de Jornada automatizado donde toda la plantilla tiene que fichar su entrada y salida a su puesto de trabajo.

Finalmente, cabe destacar que el 100% de los empleados/as de Unilever España están cubiertos por convenio colectivo.

### Conciliación y fomento del ejercicio

El Convenio colectivo de Unilever España recoge varias medidas destinadas a facilitar la conciliación:

- Artículo 14 permisos y licencias, con diez permisos y licencias que aplican también a las parejas de hecho legalmente registradas, para visitas médicas, por mudanza, matrimonio, exámenes oficiales, etc.
- Artículo 15 Excedencias, donde hay un apartado para las excedencias forzosas por nacimiento de hijo y cuidado de familiares
- Artículo 33, Ayuda por hijos/as y familiares con discapacidad, en la que se recoge la subvención al personal que acredite tener hijos con discapacidad

En el nuevo convenio colectivo, firmado para 2022-2023-2024, se han ampliado alguno de los permisos recogidos en el Artículo 14:

- Apartado c): se ha aumentado de 16 a 20 horas anuales retribuidas el permiso para acompañar a hijos/as menores o padres, madres, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as menores, suegros/as y hermanos/as políticos/as, dependientes del trabajador/a, a visitas de especialista médico, avisándolo con el tiempo suficiente, salvo cuando sea de carácter urgente.
- Apartado g): las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización de hermanos autorizarán a 3 días, que se ampliarán a 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros. Corresponderán 2 días adicionales en el supuesto de que el desplazamiento superior a 200 kilómetros suponga también la entrada en un país extranjero.
- Apartado h): por muerte o enfermedad grave de hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, tíos/as, suegros/as, yerno y nuera y cuñados/as, 3 días, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros. Corresponderán 2



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698409

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A. y Sociedades Dependientes

días adicionales en el supuesto de que el desplazamiento superior a 200 kilómetros suponga también la entrada en un país extranjero.

- Apartado i): Por la hospitalización o accidente grave de hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, tíos/as, suegros/as, yerno y nuera y cuñados/as, 2 días, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros. Corresponderán 2 días adicionales en el supuesto de que el desplazamiento superior a 200 kilómetros suponga también la entrada en un país extranjero.

Dentro del capítulo de Seguridad y Salud en el trabajo, se recoge que las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Y establece también, que el periodo de lactancia por hijo menor se amplía hasta que éste tenga 1 año, en el caso de reducción de jornada diaria de una hora. O se amplía hasta un periodo de 20 días, en el caso de optar por acumular el periodo de lactancia. Existe también un premio de matrimonio y otro de natalidad, recogido en Convenio, que establece la gratificación económica en función del colectivo al que se pertenezca.

Con todas estas medidas, junto con las puestas en marcha en materia de flexibilidad y conciliación, Unilever España pone de manifiesto su preocupación por el bienestar de sus empleados/as y por reducir los niveles de absentismo laboral.

En 2023 las horas de ausencia han sido 46.106,55 número considerablemente inferior al del 2022, donde fueron 107.334 horas.

La enorme diferencia de horas de absentismo responde al cese de las bajas por covid y un descenso de la natalidad, pasando de 53 alumbramientos en 2022 a los 40 de 2023.

### Respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

En el centro de trabajo de Viladecans en materia de relaciones laborales colectivas la empresa está profundamente concienciada de la importancia de estas, por ello ha establecido características adicionales a lo meramente dispuesto en las leyes.

Dichas medidas son las siguientes:

- El Comité de Empresa participará en la realización de los posibles programas de formación que pudieran realizarse en el futuro.



CLASE 8.<sup>a</sup>  
IMPORTE: 0,03 EUROS



002698410

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

- Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas con un mínimo de 30 horas. No se incluyen en este cómputo de horas, las que realicen desde la denuncia del Convenio hasta su fin.
- Existe la cesión de horas sindicales para favorecer la designación de liberados sindicales

La compañía, además, efectúa un pago anual de un determinado importe por cada representante con el objeto de garantizar las necesidades económicas de las labores de representación.

Finalmente, a petición del Comité de Empresa, la compañía acordó el nombramiento de un delegado LOLS adicional, siendo el número total de 2 cuando las leyes para este volumen de plantilla únicamente contemplan uno.

De la misma forma, en el centro de trabajo de Leioa la empresa también reconoce la importancia de la representación colectiva y vela para que todos los trabajadores y trabajadoras sean debidamente representados y escuchados.

#### 2.2 Empleo y remuneraciones

##### Empleo

A continuación se muestra como se encontraban y distribuían a 31 de diciembre de 2022 y a 31 de diciembre de 2023 todos los empleados/as de Unilever España:

(a 31 de diciembre)	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	27	49	76
Entre 30 y 50 años	241	175	416
Más de 50 años	85	53	138
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>277</b>	<b>630</b>

Tabla 1. Número total y distribución de empleados/as por sexo y edad 2022



002698411

CLASE 8.<sup>a</sup>

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	26	74	100
Entre 30 y 50 años	240	187	427
Más de 50 años	86	50	136
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>311</b>	<b>663</b>

Tabla 2. Número total y distribución de empleados/as por sexo y edad 2023

(a 31 de diciembre)	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	1	1	2
Directivos funcionales	4	7	11
Ejecutivos	55	61	116
Vendedores	103	41	144
Otros empleados/as	190	167	357
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>277</b>	<b>630</b>

Tabla 3. Número total y distribución de empleados/as por sexo y categoría profesional 2022

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	2	2	4
Directivos funcionales	4	6	10
Ejecutivos	49	65	114
Vendedores	103	42	145
Otros empleados/as	194	196	390
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>311</b>	<b>663</b>

Tabla 4. Número total y distribución de empleados/as por sexo y categoría profesional 2023

(a 31 de diciembre)	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	333	257	590
Indefinido jornada parcial	2	15	17
Temporal jornada completa	18	4	22
Temporal jornada parcial	0	1	1
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>277</b>	<b>630</b>

Tabla 5. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo 2022



002698412

CLASE 8.ª

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	334	274	608
Indefinido jornada parcial	2	12	14
Temporal jornada completa	16	25	41
Temporal jornada parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>311</b>	<b>663</b>

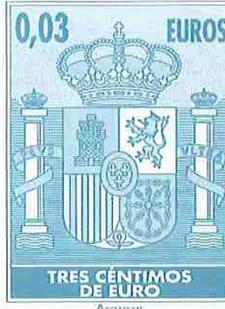
Tabla 6. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo 2023

(a 31 de diciembre)	2022			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
Indefinido jornada completa	70	386	134	590
Indefinido jornada parcial	1	16	0	17
Temporal jornada completa	4	14	4	22
Temporal jornada parcial	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>416</b>	<b>138</b>	<b>630</b>

Tabla 7. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por edad 2022

(a 31 de diciembre)	2023			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
Indefinido jornada completa	74	403	131	608
Indefinido jornada parcial	1	11	2	14
Temporal jornada completa	25	13	3	41
Temporal jornada parcial	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>427</b>	<b>136</b>	<b>663</b>

Tabla 8. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por edad 2023



002698413

CLASE 8.<sup>a</sup>ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

(a 31 de diciembre)	2022					
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	Total
Indefinido jornada completa	2	11	113	142	322	590
Indefinido jornada parcial	0	0	2	2	13	17
Temporal jornada completa	0	0	1	0	21	22
Temporal jornada parcial	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>116</b>	<b>144</b>	<b>357</b>	<b>630</b>

Tabla 9. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por categoría profesional 2022

(a 31 de diciembre)	2023					
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	Total
Indefinido jornada completa	4	10	112	143	339	608
Indefinido jornada parcial	0	0	2	1	11	14
Temporal jornada completa	0	0	0	1	40	41
Temporal jornada parcial	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>114</b>	<b>145</b>	<b>390</b>	<b>663</b>

Tabla 10. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por categoría profesional 2023



CLASE 8.ª



002698414

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A. y Sociedades Dependientes

A continuación, se incluyen el total de números de contratos en 2022 y en 2023 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo, edad, y clasificación profesional.

Número de contratos 2022	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	478	364	842
Indefinido jornada parcial	3	29	32
Temporal jornada completa	310	90	400
Temporal jornada parcial	0	1	1
<b>Total</b>	<b>791</b>	<b>484</b>	<b>1.275</b>

Tabla 11. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por sexo 2022

Número de contratos 2023	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	447	306	753
Indefinido jornada parcial	2	12	14
Temporal jornada completa	177	75	252
Temporal jornada parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>626</b>	<b>393</b>	<b>1.019</b>

Tabla 12 Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por sexo 2023

Número de contratos 2022	2022			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	
Indefinido jornada completa	104	561	177	842
Indefinido jornada parcial	1	29	2	32
Temporal jornada completa	53	305	42	400
Temporal jornada parcial	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>895</b>	<b>221</b>	<b>1.275</b>

Tabla 13. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por edad 2022



002698415

CLASE 8.ª

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Número de contratos 2023	2023			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
Indefinido jornada completa	83	511	159	753
Indefinido jornada parcial	1	11	2	14
Temporal jornada completa	53	168	31	252
Temporal jornada parcial	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>691</b>	<b>192</b>	<b>1.019</b>

Tabla 14. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por edad 2023

Número de contratos 2022	2022					Total
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	
Indefinido jornada completa	2	14	138	163	525	842
Indefinido jornada parcial	0	0	6	2	24	32
Temporal jornada completa	0	0	2	0	398	400
Temporal jornada parcial	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>146</b>	<b>165</b>	<b>984</b>	<b>1.275</b>

Tabla 15. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por categoría profesional 2022



002698416

CLASE 8.ª

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Número de contratos 2023	2023					Total
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	
Indefinido jornada completa	4	15	123	154	457	753
Indefinido jornada parcial	0	1	1	1	11	14
Temporal jornada completa	0	0	1	1	250	252
Temporal jornada parcial	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>125</b>	<b>156</b>	<b>718</b>	<b>1.019</b>

Tabla 16. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por categoría profesional 2023

Durante el año 2022 en Unilever España hubo una totalidad de 27 despidos y durante el año 2023 ha habido 24 distribuidos de la manera siguiente:

(a 31 de diciembre)	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	0	0	0
Directivos funcionales	0	0	0
Ejecutivos	1	1	2
Vendedores	7	3	10
Otros empleados/as	5	10	15
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>

Tabla 17. Número de despidos por sexo y clasificación profesional 2022



002698417

CLASE 8.<sup>a</sup>ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	0	0	0
Directivos funcionales	0	0	0
Ejecutivos	4	3	7
Vendedores	9	2	11
Otros empleados/as	3	3	6
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>

Tabla 18. Número de despidos por sexo y clasificación profesional 2023

(a 31 de diciembre)	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	1	0	1
Entre 30 y 50 años	2	6	8
Más de 50 años	10	8	18
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>

Tabla 19. Número de despidos por sexo y edad 2022

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	2	1	3
Entre 30 y 50 años	4	4	8
Más de 50 años	10	3	13
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>

Tabla 20. Número de despidos por sexo y edad 2023

Remuneración

A continuación, se muestran las remuneraciones medias de Unilever España. Las remuneraciones incluyen el salario fijo, variable y las retribuciones en especie. Para el cálculo de la brecha salarial, se ha utilizado la siguiente fórmula:

*Remuneración media Mujer – Remuneración media Hombre / Remuneración media Hombre.*



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698418

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Remuneración media	2022		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Menores de 30 años	23.830,04 €	29.495,41 €	23,77%
Entre 30 y 50 años	51.449,77 €	53.399,51 €	3,79%
Más de 50 años	67.832,92 €	56.709,02 €	-16,40%

Tabla 21. Remuneraciones medias por sexo y edad 2022

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Menores de 30 años	21.031 €	26.174 €	24%
Entre 30 y 50 años	50.133 €	58.560 €	17%
Más de 50 años	70.425 €	56.583 €	-20%

Tabla 22. Remuneraciones medias por sexo y edad 2023

Remuneración media	2022		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Administradores	659.278,85 €	234.851,38 €	-64,38%
Directivos funcionales	113.187,22 €	149.025,44 €	31,66%
Ejecutivos	80.706,43 €	72.813,93 €	-9,78%
Vendedores	49.174,38 €	53.070,60 €	7,92%
Otros empleados	44.772,09 €	37.789,26 €	-15,60%

Tabla 23. Remuneraciones medias por sexo y categoría profesional 2022

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Administradores	303.846 €	291.732 €	-4%
Directivos funcionales	158.605 €	143.483 €	-10%
Ejecutivos	125.972 €	94.622 €	-25%
Vendedores	50.231 €	46.226 €	-8%
Otros empleados	33.786 €	33.425 €	-1%

Tabla 24. Remuneraciones medias por sexo y categoría profesional 2023



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698419

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Remuneración media	2022		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Remuneración consejeros y directivos	147.317,94 €	157.608,03 €	6,98%

Tabla 25. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo 2022

(a 31 de diciembre)	2023		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Remuneración consejeros y directivos	194.915 €	168.191 €	-14%

Tabla 26. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo 2023

### 2.3 Formación

Unilever consciente de la importancia de las formaciones como parte integral del desarrollo de sus empleado/as, así como el óptimo desempeño de éstos/as en sus posiciones, da suma importancia la continua ejecución de sesiones de formaciones para adquirir nuevas competencias, habilidades y seguir aumentando el conocimiento previamente adquirido. Para ello, Unilever tiene dos modalidades generales de formación: formaciones a través de Degreed (plataforma interna de formación) y formaciones obligatorias.

La plataforma Degreed, es una plataforma global educativa en la que contiene un sinfín de recursos formativos de diversos temas e intereses, dando la oportunidad al/la empleado/a de ser responsable de su propio proceso de aprendizaje a través de la configuración de su perfil: seleccionando las áreas, temas, intereses y habilidades que quiere desarrollar. Todos los cursos y formaciones son gratuitas. Los/as empleados/as tienen completa libertad para seleccionar, calendarizar y dar seguimiento a sus formaciones, es decir, el/la empleado/a es dueño/a de su propio plan de formación.

Las formaciones obligatorias, son aquellas que a lo largo del año van respondiendo a las necesidades del negocio y desarrollo de los equipos, así como de las competencias o habilidades de lo/as empleados/as, por lo tanto cada departamento tiene distintas necesidades de formaciones.

La evolución respecto al 2023 viene explicada por el asentamiento de proyectos de transformación, por ejemplo Compass, Proyecto IOPs, etcétera que fueron iniciados en 2022 en equipos mucho más



CLASE 8.ª



002698420

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

definidos actualmente. Por otro lado, es importante destacar que los equipos que conforman al Departamento de Away From Home (AFH) cuenta con un programa de formación robusto y con mucha inversión de tiempo, ya que este Departamento cuenta con uno de los principales canales de venta (HORECA) y peso en la compañía.

Así mismo, también es importante mencionar que durante el 2023 se realizaron diversas formaciones en cuanto a Gestión de Talento y Wellbeing (Bienestar) como parte del compromiso de la compañía por crear equipos diversos y ágiles con un buen balance y cuidado del bienestar de cada persona integrante del equipo. Es por eso que se explica una evolución pronunciada en cuanto a horas de formación.

Categoría	2022	2023
Administradores/as	12	9
Directivos/as	28	612
Ejecutivos/as	999	5.803
Vendedores/as	2.060	19.854
Otros/as Empleados/as	5.155	10.650
<b>Total:</b>	<b>8.254</b>	<b>36.928</b>

#### 2.4 Seguridad y Salud

Unilever se compromete a ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable donde trabajar. Esto es posible garantizando de que tanto la Dirección como los mandos intermedios y resto del personal comprenden la importancia y el valor de un comportamiento seguro.

Para ello, las directrices básicas que se han establecido son las siguientes:

1. Respaldo un ambiente de trabajo seguro y saludable, ahora y en el futuro.
2. Educar y entrenar al personal para prevenir los daños a la salud dentro y fuera del trabajo.
3. Posicionar a Unilever entre las mejores compañías donde trabajar integrando la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos.

Según lo antes citado, se crearán mecanismos en el grupo Unilever para homogeneizar las políticas preventivas en todos sus centros de trabajo.



CLASE 8.<sup>a</sup>  
UNILEVER



002698421

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Con el objeto de tener una prevención efectiva los Comité de Seguridad y Salud serán consultados sobre los planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales destinados a los diferentes colectivos de empleados/as y delegados/as de prevención.

Además, la empresa tiene acuerdos para garantizar la seguridad y salud más allá de lo que las leyes puedan contemplar en riesgo psicosocial y contenido mínimo de las pruebas médicas de la revisión anual.

En los centros de trabajo de Unilever en España se garantiza la salud y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras.

La visión de Unilever en esta materia es tener CERO lesiones y enfermedades profesionales, así como CERO incidentes de seguridad de proceso, tal y como se recoge en la política de seguridad y salud laboral.

Para ello, mantenemos un sistema de gestión que permite identificar, evaluar, prevenir y controlar las situaciones de riesgo que puedan afectar tanto al personal interno como externo que accede a sus instalaciones.

En Leioa se establecen planes de mejora continua con la participación de todo el personal y se revisan con el comité de salud y seguridad, se tiene en cuenta siempre la normativa aplicable, los estándares de seguridad de Unilever y las mejoras técnicas disponibles.

El sistema de gestión se evalúa anualmente a través de auditorías externas especializadas y se implementan todas las medidas propuestas en sus recomendaciones, reflejando el compromiso de la compañía en materia de seguridad.

En Viladecans, se consensua anualmente un Plan de Actividades Preventivas con el Comité de Seguridad y Salud y se revisa en las reuniones trimestrales.

Anualmente autoevaluamos nuestro cumplimiento de los estándares de Unilever con la herramienta SHE PAR.

Cuatrienalmente llevamos a cabo la auditoria del Servicio de Prevencion Propio Mancomunado.

En Leioa, cada año, para garantizar y promocionar la salud, todo el personal tiene acceso a un chequeo médico completo. También se dispone, en el centro de trabajo, de un servicio médico de 5 horas al día. Con carácter anual se realizan estudios y evaluaciones higiénicas (ruido, iluminación y condiciones ambientales) y se informa de los resultados a todos/as los/as trabajadores/as facilitando además la formación necesaria al respecto.

En Viladecans, anualmente, se ofrece una revisión médica completa que incluye tanto protocolos de Vigilancia de la Salud como Promoción de la Salud. Adicionalmente se dispone de lunes a viernes 6 horas al día de un servicio asistencial (DUE) para atender a las personas trabajadoras en cualquier asunto relacionado con la salud.



CLASE 8.ª



002698422

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Además de las prendas y todos los equipos de protección necesarios, la compañía pone a disposición de todo el personal algunos equipos de protección hechos a medida para cada trabajador, como son los protectores auditivos o las gafas de seguridad graduadas. Además, todos los años se llevan a cabo campañas para fomentar la salud como la vacunación contra la gripe o la escuela de la espalda con la cual, se busca compartir buenas posturas en el trabajo y se materializa con 10 minutos de estiramientos en todos los departamentos.

La seguridad y salud de las personas y de los procesos requiere del compromiso y la participación de todas las personas que trabajamos en la planta, y para asegurar que la cultura de seguridad es robusta, se dispone de un sistema de auditorías interno que garantiza un comportamiento responsable de todo el personal.

En Unilever, la Seguridad, es la prioridad nº1, para la Compañía un solo accidente es mucho por ello desde hace más de 10 años trabajamos con el objetivo de *Vision Zero* (0 accidentes)

Hace 3 años, aprovechando el Dia Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo lanzamos la campaña #AllInForSafety, con el objetivo de seguir construyendo una verdadera cultura de seguridad en todos los niveles de la Compañía.

En 2023,

- en España, hemos **disminuido a casi la mitad** el número de **accidentes con baja** pasando de **11 a 6** y los **accidentes sin baja** de **7 a 2**
- en la oficina, **tuvimos 1 accidente con baja in itinere**
- en fábrica se han dado **7 accidentes, 5 con baja y 2 sin baja**

El objetivo en 2024 es regresar a la senda de los cero accidentes con baja, manteniendo la concienciación en Seguridad y el compromiso de todos/as con la Seguridad.

Nuestro eslogan de Seguridad de este año 2024 es *"Vamos con todo por la Seguridad"*

#### Enfermedades profesionales con baja

Año	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enfermedades profesionales	0	0	0	0



CLASE 8.ª



002698423

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Accidentes con y sin baja y jornadas perdidas

Año	2022		2021	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	9	2	5	1
Sin baja	4	3	2	0
Jornadas perdidas por accidente	360	45	178	96

Índices de frecuencia, incidencia y gravedad

Año	2022		2021	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	11,36	3,90	8,74	2,00
Índice de incidencia	2.295,92	647,25	1.420,25	340,14
Índice de gravedad	0,45	0,09	0,31	0,19

Horas trabajadas + Trabajadores/as

Año	2022		2021	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas trabajadas	791.919	513.383	572.374	500.793
Nº total de empleados/as	392	309	352	294

3. Medio Ambiente

3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos

Para Unilever la sostenibilidad es un pilar fundamental, por ello tanto nuestras oficinas como la fábrica están ligadas a un compromiso del cuidado del medio ambiente centrándonos al máximo en nuestro



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698424

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

planeta. El uso sostenible de los recursos es algo fundamental por ello ponemos foco no solo en su origen, sino también en su uso.

### El consumo y suministro de agua

En cuanto al uso del agua el edificio de oficinas se abastece al 100 % de las redes de agua municipales. El agua es un recurso que Unilever no deja de lado y en esta línea se ha realizado la instalación reductores de caudal de agua, que con una inversión mínima por dispositivo se permite ahorrar una media de más de un 50% del consumo de cada grifo donde se realiza la instalación.

El uso de este recurso se da en los aseos, vestuarios y en los electrodomésticos instalados en las cocinas del edificio.

El consumo total de agua para la totalidad del edificio de Viladecans en 2022 fue de 1.781 m<sup>3</sup> haciendo una media mensual de 148,41 m<sup>3</sup>. En 2023 el consumo total de agua en el edificio de oficinas de Viladecans fue de 2.285 m<sup>3</sup> haciendo una media mensual de 190,41 m<sup>3</sup> y suponiendo un 28% de variación con respecto al año anterior debido a que en el año 2023 hubo mayor afluencia en oficinas. El consumo se mantiene constante durante todo el año exceptuando los meses de noviembre y diciembre donde se detecta una baja debido a la menor afluencia de personas en las oficinas y por ende menor uso de las instalaciones y menor elaboración de comidas (festividades en ambos meses).

La instalación de fuentes de agua osmotizada también ayuda a un consumo responsable, ubicada en puntos estratégicos del edificio, fomentando la movilidad de los trabajadores y la reutilización de envases para su almacenamiento.

Desde 2021 se ha eliminado el uso de 60.000 botellas de plástico al año gracias a la implementación de estas fuentes de agua, la eliminación de venta de estas en los puntos de venta del edificio y la fomentación de uso de envases y botellas reutilizables. También se premia, con un descuento adicional, el uso de envase reutilizable (taza, vaso, botella...) a la hora de consumir cualquier bebida en el punto de venta.

El modelo de cantina también se ha renovado apostando por productos de proximidad y comercios de la zona, reducción del uso de plásticos en cualquier tipo de envases y promoviendo el uso de tazas reutilizables, así como la reducción del desperdicio alimentario, dando de este modo respuesta al Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS12, que promueve un consumo responsable.

Al comienzo de 2023 se entregaron tazas de cerámica reutilizables a todas las personas basadas en oficina y se comenzó a implementar un cobro extra a aquellas personas que solicitaran vasos



CLASE 8.ª



002698425

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

desechables en la zona de cafetería, alineándonos así con la normativa que entró en vigor el día 1 de enero de 2023 “Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular”.

Por otro lado, nuestra fábrica, al igual que las oficinas de Viladecans consume agua procedente exclusivamente de las redes de agua municipales y su optimización es prioritaria para la compañía dado el impacto que tiene en su proceso productivo. El agua no solo se incorpora al producto en las fases tempranas de preparación, sino que también se emplea para la generación de vapor, la refrigeración del proceso y la limpieza de todas las instalaciones. Con el propósito de reducir el consumo de este recurso se trabaja constantemente en buscar la reutilización del agua consumida, siempre que se puedan asegurar condiciones de calidad requeridas en todos nuestros procesos, así como en reducir el consumo en origen.

Así, por ejemplo, gran parte de los procesos de refrigeración utilizan circuitos de agua cerrados para tratar de reducir a cero el consumo de agua. Se recuperan parte de los condensados generados en los procesos para reincorporarlos a la generación de vapor. Por último, el agua empleada en la última fase de los ciclos de limpieza se recupera para utilizar en la primera fase del siguiente ciclo.

El consumo de agua en la fábrica de Leioa en 2022 fue de 313.574 m<sup>3</sup> de los cuales aproximadamente 56.000 m<sup>3</sup> fueron incorporados al producto. Para el año 2023 el consumo de agua en la fábrica de Leioa fue de 289.104 m<sup>3</sup> de los cuales aproximadamente 40.698 m<sup>3</sup> fueron incorporados al producto. El consumo total se va reduciendo cada año gracias a las mejoras que se implantan y a la cultura medioambiental de la fábrica para hacer un uso responsable de los recursos de los que disponemos. Desde 2018 se ha reducido aproximadamente un 37% el consumo de agua, del que un 20% aproximadamente es gracias a estas iniciativas y el resto a variaciones en los volúmenes producidos.

Fuente	Consumo en 2022 (m <sup>3</sup> )			Consumo en 2023 (m <sup>3</sup> )		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total
Red municipal	1.781	313.574	315.355	2.285	289.104	291.389
Recursos propios superficiales	0	0	0	0	0	0
Otras fuentes	0	0	0	0	0	0

Tabla 18. Consumo de agua

En cuanto a los vertidos generados en la planta, se disponen de tres sistemas de alcantarillado diferenciados de aguas pluviales, aguas sanitarias y aguas residuales industriales. Las aguas industriales son tratadas en nuestra planta depuradora antes de enviarse a la planta de tratamiento municipal y aunque, no cumplen con los requisitos mínimos de calidad alimentaria para volver a



CLASE 8.<sup>a</sup>  
IMPORTE: 0,03 EUROS



002698426

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A. y Sociedades Dependientes

utilizarse en nuestros procesos, cabe destacar la importante mejora conseguida en la calidad del vertido después de las inversiones realizadas en los últimos años. Concretamente, la carga contaminante de nuestro vertido se ha reducido alrededor de un 80% desde 2018.

	2022	2023
Fuente	Cantidad Leloa (m <sup>3</sup> )	Cantidad Leloa (m <sup>3</sup> )
Aguas pluviales	71.000	71.000
Aguas sanitarias	3.402	3.348
Aguas industriales	230.568	183.853

Tabla 19. Sistemas de alcantarillado

Consumo de materias primas

El consumo de materias primas hace referencia exclusivamente a los químicos empleados en las instalaciones auxiliares del proceso de fabricación. Se utilizan mayormente en la planta de efluentes y en los procesos de limpieza industriales.

	2022	2023
Químico	Cantidad (KG)	Cantidad (KG)
Planta depuradora	361.410	341.939
Limpiezas	270.785	220.596
<b>Total</b>	<b>632.195</b>	<b>562.530</b>

Tabla 20. Consumo de materias primas

Consumo de energía

El 100% de la energía eléctrica de red que se consume en el edificio de oficinas de Viladecans proviene de energías renovables y hay habilitados en el edificio sensores de presencia que garantizan el consumo óptimo de luz artificial en oficinas. Durante periodos de vacaciones, nocturnidad o fines de semana, existen temporizadores que regulan el uso energético, reduciendo el impacto al mínimo.

En el año 2022 se realizó un consumo total en el edificio de oficinas de Viladecans de 608 MWh. Para el ejercicio 2023 se ha realizado un consumo total de 485 MWh, existiendo una diferencia de 122 MWh que es derivado de la desconexión de plantas pertenecientes a otros inquilinos, los cuales han pasado a consumir la energía de forma independiente con la compañía eléctrica (este hecho se hace efectivo en abril de 2023). Teniendo este factor en cuenta, el consumo medio mensual es de 38 MWh. El 100% de los MWh de la energía consumida para ambos años están certificados por la empresa ACCIONA



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698427

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

GREEN ENERGY DEVELOPMENTS, S.L.U. como procedencia exclusiva de fuentes de energía 100% renovable certificada por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Ligado al consumo de energía eléctrica, Unilever apuesta por el uso de este tipo de vehículos (vehículos eléctricos, EV). Por este motivo se ha realizado una inversión de 10.000,00€ en la instalación de 4 cargadores de EV. De este modo, se han puesto a disposición de los trabajadores/as dichos cargadores en el parquin del edificio de oficinas de Viladecans, cuyas cargas son gratuitas con el objetivo de fomentar una movilidad sostenible. Esta iniciativa ha supuesto un consumo de 3,6 MWh en un total de 329 de sesiones de carga lo que ha supuesto un ahorro de 1.546,71 kg de emisiones de CO2 a atmósfera y de 1.729,24 L de carburante.

Al igual que ocurre en las oficinas, el consumo energético es un aspecto ambiental fundamental para la fábrica y por tanto, un uso responsable y eficiente forma parte de la cultura y estrategia de la fábrica de Leioa. El objetivo de la planta es llegar a ser una fábrica neutra en carbono por lo que la estrategia no es solo de reducción sino también de transición hacia fuentes energéticas procedentes de fuentes renovables.

La energía consumida en la fábrica proviene de dos fuentes, el gas natural y la electricidad.

Como en las oficinas, el 100% de la electricidad consumida proviene de fuentes renovables y el objetivo de la compañía es reducir el consumo adaptándose a las tecnologías más eficientes. Para ello, por ejemplo, se continúan instalando sistemas de iluminación LED con detectores de luz y de presencia y equipos más eficientes.

El gas natural se consume principalmente en la planta de cogeneración y en una caldera que da soporte a la cogeneración. La reducción de este recurso es fundamental por ser la principal fuente de emisiones de CO2. En este sentido, destaca la importante reducción en consumo de vapor gracias a iniciativas como la reducción de presión de trabajo de la caldera y en los puntos de consumo, calorifugado de todas las tuberías de vapor y auditorías internas para la revisión de los purgadores de condensado.

Tipo de energía	Consumo en 2022 (MWh)			Consumo en 2023 (MWh)		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total
Electricidad	608	10.083	<b>10.691</b>	485	8.752	<b>9.237</b>
Gas	0	46.802	<b>46.802</b>	0	36.079	<b>36.079</b>

Tabla 21. Consumo de energía



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698428

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### Residuos: Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Tanto para las oficinas como para para nuestra fábrica, Unilever tiene el firme compromiso de reducir el impacto ambiental de los residuos generados en su actividad. Para conseguirlo, tiene una política de enviar cero residuos a vertedero y únicamente permite la incineración como método de tratamiento cuando existe recuperación energética.

Para Unilever la estrategia de gestión de los residuos se basa en la reducción en origen y en la reutilización antes del reciclado.

Para reforzar este punto, en el caso de las oficinas de Viladecans se ha realizado la instalación de un "tracker" de residuos, que fotografía y pesa todo el residuo orgánico que se genera en la zona de la cocina, proveniente tanto de la zona de cocinado como de restos del consumo humano. De este modo se puede realizar un seguimiento para poder implementar un plan de acción y reducir la merma generada. Además de estar alineados con nuestro compromiso de cero residuos al vertedero.

Para la segregación interna en oficinas, los espacios están equipados con islas para depositar los residuos de envases generados por nuestros empleados/as, integrando también diferentes contenedores habilitados para el mismo fin: verde (cristal), amarillo (envases), azul (papel y cartón), marrón (orgánica).

En el exterior de las oficinas hay habilitado un "punto verde" donde se realiza la recogida selectiva de cada material por la compañía de gestión y tratamiento de residuos.

En el caso de la fábrica algunos de los ejemplos que más destacan son la reducción de lodos gracias a la instalación de una centrifugadora deshidratadora, o la reutilización de IBCs para el transporte del residuo alimentario en un circuito circular hasta el fin de su vida útil.

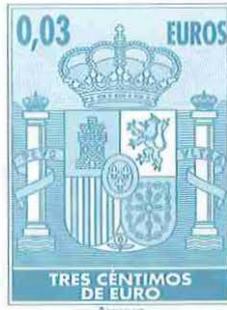
Adicionalmente, en cumplimiento de la ley 11/97 de envases y residuos de envases que obliga a los productores a responsabilizarse del sobrecoste que supone a las entidades locales la recogida selectiva de los residuos de envases domésticos; con el fin de financiar eficientemente el sobrecoste de la recogida selectiva de plástico, de metal, de tipo brik y de papel y cartón; los productores constituyeron ECOEMBES (Ecoembalajes España S.A.), sociedad encargada de negociar los convenios de colaboración con las entidades locales y de promover el ecodiseño de envases.

Unilever España se adhirió a este sistema de gestión de residuos del consumo doméstico denominado "Punto Verde" y viene contribuyendo a su sostenimiento mediante aportaciones en función de los materiales de embalaje utilizados en los productos objeto de su comercialización.

La gestión de costes de este "Punto Verde", realizada por Ecoembes, refleja los costes netos que supone la gestión de determinado material, entendidos como su coste bruto de gestión menos los



**CLASE 8.ª**  
INFORMACIÓN FINANCIERA



002698429

**ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023**  
**Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes**

ingresos que genera su venta, si hubiera. Dichos costes responden de forma agregada a los conceptos: costes de recogida y sensibilización, costes de selección y tratamiento y gastos de control, seguimiento, I+D y otros.

Dichos costes imputados por Unilever vienen consignados en la nota de Información sobre el medioambiente de las Cuentas anuales individuales de Unilever España.

La declaración anual de envases bajo este sistema es objeto de verificación por parte del mismo auditor que verifica las Cuentas Anuales de la sociedad.

El siguiente cuadro recoge el tipo de residuo, la cantidad recogida y el tratamiento de este para el año 2022 y 2023:



002698430

**CLASE 8.<sup>a</sup>**

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Código LER	Descripción LER	Tratamiento	2022 (Kg)		2023 (Kg)	
			Oficinas Viladecans	Fábrica Leloa	Oficinas Viladecans	Fábrica Leloa
200301	Residuos Generales (General mixed waste)	Incineración con recuperación energética	3.524	259.660	4.744	252.150
200139	Vaciado plástico (plastic)	Reciclado	2.702	89.246	1.041	68.677
200101	Vaciado Papel y Carton (Paper)	Reciclado	5.842	305.750	3.604	261.369
200102	Residuos de vidrio (Glass/Bottle)	Reciclado	51	30.900	58	17.820
200108	Residuos biodegradables cocina (Food waste)	Elaboración de compostaje	3.518		5.562	
20304	Materiales inadecuados para el consumo o la elaboración	Reciclado	-	13.720	-	62.900
20305	Lodos del tratamiento in situ de efluentes	Digestión anaerobia	-	2.243.080	-	2.601.100
140603	Otros disolventes y mezclas de disolventes	Reciclado	-	203	-	0
200125	Aceites y grasas comestibles	Reciclado	-	1.035.420	-	999.306
150202	Absorbentes, materiales de filtración (incluidos los filtros de aceite no especificados en otra categoría), trapos de limpieza y ropas protectoras contaminados por sustancias peligrosas	Reciclado	-	338	-	530
150110	Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	Reciclado	-	8.431	-	6.158
130205	Aceites minerales no clorados	Reciclado	-	-	-	1.876
200133	Baterías y acumuladores especificados en los códigos 16 06 01, 16 06 02 o 16 06 03 y baterías y acumuladores sin clasificar que contienen esas baterías	Reciclado	-	27	-	42
150101	Envases de papel y cartón	Reciclado	-	130	-	0
150102	Envases de plástico	Reciclado	-	53.299	-	90.761
160213	Equipos desechados que contienen componentes peligrosos (2), distintos de los especificados en los códigos 160209 a 160212	Reciclado	-	264	-	917
160504	Gases en recipientes a presión (incluidos los halones) que contienen sustancias peligrosas	Reciclado	-	61	-	0
200138	Madera distinta de la especificada en el código 20 01 37	Reciclado	-	129.865	-	109.073
200140	Metales	Reciclado	-	38.840	-	58.460
190809	Mezclas de grasas y aceites procedentes de la separación de agua/sustancias aceitosas que contienen sólo aceites y grasa	Reciclado	-	21.780	-	23.800
160507	Productos químicos inorgánicos desechados que consisten en, o contienen, sustancias peligrosas	Reciclado	-	169	-	0
70604	Otros disolventes, líquidos de limpieza y licores madre orgánicos	Reciclado	-	182	-	322
0	#N/D	Reciclado	-	18.200	-	0
			<b>15.637</b>	<b>4.249.565</b>	<b>15.009</b>	<b>4.555.261</b>

Tabla 22. Desglose de residuos por tipo y tratamiento

Ubicación	2022			2023		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leloa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leloa	Total
Total Kg	15.637	4.249.565	4.265.202	15.009	4.555.261	4.570.270

Tabla 23. Generación total de residuos



CLASE 8.ª



002698431

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### 3.2 Protección de la biodiversidad

La fábrica de Leioa desarrolla su actividad en un entorno próximo a la Ría del Nervión y entiende que su responsabilidad en este aspecto no es de reducir sino de prevenir cualquier tipo de impacto en aguas superficiales, aguas subterráneas y en el suelo. Dentro de toda la actividad que se desarrolla en las instalaciones de la planta, el almacenamiento de productos químicos en tanques aéreos es la que se considera de mayor riesgo de contaminar suelos y aguas. Por ello, todos los tanques están equipados con seguridades independientes para evitar el desbordamiento de los mismos y además todos se encuentran instalados en cubetos de contención. No obstante, contemplando la remota posibilidad de que todas las seguridades mencionadas pudieran fallar, el sistema de alcantarillado de la red de pluviales está dotado de sistemas de bloqueo para retener dentro de las instalaciones un posible vertido incontrolado.

Además de acuerdo a Ley 26/2007, se ha realizado el análisis de riesgos medioambientales para determinar el índice de daño medioambiental y la cuantía de reparación de los posibles daños medioambientales, quedando exenta de establecer una garantía financiera.

### 3.3 Gestión de la contaminación atmosférica

Todas las emisiones de los focos de la fábrica cumplen con los valores límite de emisión establecidos en su autorización ambiental integrada y son certificados por un organismo de control autorizado con la frecuencia establecida en dicha autorización.

Contaminante	Emisión 2022 Kg/año	Emisión 2023 Kg/año
NO <sub>x</sub> como NO <sub>2</sub>	199.045	210.258
CO	159.128	168.154

Tabla 24. Emisiones de NO<sub>x</sub> como NO<sub>2</sub> y CO

## 4. Derechos humanos

Unilever dispone a nivel global de un Código de principios del negocio desarrollado en 24 Políticas específicas. Todos los empleados/as de la Compañía tienen acceso al Código de principios del negocio, al Código de Conducta Local y a sus políticas a través de la intranet corporativa.



CLASE 8.ª



002698432

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Anualmente se solicita a todos los empleados/as su adhesión al Código de Principios de Unilever. Esta acción se conoce como Pledge e implica la aceptación y la aplicación del Código en el desarrollo de la actividad profesional. No hay excepción ni excusa posible, es de obligado cumplimiento, al igual que su firma. En el año 2021 el 100% de los empleados/as de Unilever en España firmaron conocer y aceptar el Código de Principios y sus 24 Políticas. En 2022 este porcentaje fue del 100 %. También en 2023 se ha logrado que el 100% de los empleados/as completen esta adhesión.

Adicionalmente, y a nivel local, dentro del Programa de Prevención de Riesgos Penales, todos los nuevos empleados/as firman el Código de Conducta Local de Unilever y se adhieren a las Políticas locales que lo desarrollan.

También anualmente, todos los empleados/as reciben y realizan cápsulas formativas anuales en relación con los Códigos y las Políticas que los desarrollan. Estas cápsulas son de obligada realización. Dentro del plan de formación de 2021, 2022 y 2023, los empleados/as recibieron formación sobre el Código de principios del negocio, el Código de Conducta Local, y sobre políticas como, por ejemplo: el respeto, la dignidad y el trato justo, antisoborno, la competencia justa o la protección de activos físicos y financieros.

El registro y archivo de las formaciones realizadas por los empleados/as se mantiene desde Unilever Learning (Global). Localmente, el seguimiento se realiza desde el Comité de Business Integrity y el Line Manager que tiene acceso al detalle de aquellos empleados/as que no realizan las formaciones en los tiempos previstos, con la finalidad de que puedan realizarse recordatorios a los empleados/as hasta que se completen totalmente las formaciones. El seguimiento del cumplimiento por parte de todos los empleados/as se realiza desde el Comité de Dirección de la Compañía y el Comité de Business Integrity.

El Comité de Business Integrity está presidido por el General Manager y participan los directores de Finanzas, Recursos Humanos, Ventas, Supply Chain, Comunicación y Legal en su doble role como Business Integrity Officer. Durante el año 2021, el Comité de Business Integrity se reunió en cuatro sesiones en las fechas 4 de abril, 26 de junio de 2021, 15 de septiembre y 14 de diciembre de 2021.

Durante 2022 , el Comité de Business Integrity se reunió en cuatro sesiones en las fechas 22 de marzo, 28 de junio , 30 de agosto y 20 de diciembre de 2022.

En el año 2023, las cuatro reuniones del Comité de Business Integrity han tenido lugar los días 7 de marzo, 15 de junio, 19 de Octubre y 14 de diciembre de 2023.



CLASE 8.ª

PROTECCIÓN



002698433

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

El contenido de las sesiones y los acuerdos tomados por el Comité de Business Integrity se encuentran archivados en un libro de actas que custodia la Business Integrity Officer. Asimismo, la Business Integrity Officer es la persona encargada de tener un archivo completo con todos los documentos elaborados como consecuencia de dichos acuerdos.

Unilever facilita un canal de denuncia a nivel global a todos sus empleados/as y terceros con los que interactúa, a través de un proveedor externo (Convercent). Es posible acceder a este canal a través de la intranet corporativa o accediendo directamente a [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com). Este procedimiento permite comunicar cualquier conducta que pueda implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código de principios del negocio y Código de Conducta Local. Los empleados/as pueden realizar, por tanto, denuncias y consultas relacionadas con el cumplimiento normativo y los Códigos mediante la citada plataforma de comunicación.

Todos los empleados/as tienen acceso a las normas de uso del canal de denuncia a través de la intranet corporativa. Adicionalmente, los empleados/as disponen de un mecanismo de comunicación de denuncias a través de los Agentes de Igualdad, que cuentan con un Protocolo de Acoso que garantiza una respuesta ágil y rápida, así como la confidencialidad y la intimidad de la persona afectada.

A través del canal de denuncia y durante el año 2021 se recibieron un total de cuatro comunicaciones y una denuncia. Las cuatro comunicaciones fueron consultas en relación con la Política de Conflicto de Interés, las cuales fueron resueltas satisfactoriamente.

Por otro lado, la denuncia fue en relación con la Política de Respeto, Dignidad y Trato justo. Ésta se tramitó de acuerdo con el procedimiento interno establecido, concluyendo que de la misma no se deriva ninguna responsabilidad penal.

Durante 2022 se han recibido, analizado y contestado:

9 consultas en relación a la política de Regalos y Hospitalidad

3 relativas a la Política de Conflictos de Interés

No se ha recibido ninguna denuncia por infracción del Código de Principios, violación de alguna de las Políticas ni ninguna otra normativa.

Adicionalmente, en 2021 y 2022 se ha realizado una encuesta global sobre el canal de denuncia. Como consecuencia de la citada encuesta, la Compañía ha intensificado la comunicación sobre el canal y el código de conducta en los diferentes medios de comunicación de que dispone.



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698434

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Y en el año 2023, el número total de asuntos tratados ha sido el siguiente:

- 17 consultas en relación a la política de Regalos y Hospitalidad
- 4 consultas relativas a la Política de Conflictos de Interés
- 1 denuncia en relación con la Política de Abastecimiento y Socios responsables
- 2 denuncias por supuesta infracción de la Política de Respeto, Dignidad y Trato Justo
- 1 denuncia por presunta violación de las políticas RDTF y OHS

## 5. Sociedad

### 5.1 Nuestro impacto en la sociedad

Unilever tiene un firme compromiso en materia de sostenibilidad siendo sus 4 grandes áreas prioritarias: clima, naturaleza, plásticos y mejora de la calidad de vida de las personas. En esta última hay diferentes iniciativas globales y locales, pero sin duda la más relevante a nivel nacional es el Programa Soy Frigo.

Éste nace en 2014 en el Comité de Sostenibilidad interno de Unilever, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de personas en riesgo de exclusión social. Desde entonces, el programa constituye un pilar más en la ayuda de la formación e inclusión de jóvenes sin formación ni empleo, mujeres supervivientes de violencia de género y personas con discapacidad, entre otras.

El programa es transversal y necesita el apoyo por parte de toda la compañía. Desde la dirección hasta el equipo de ventas que ayuda a impulsarlo año tras año. Además, aplica el ODS 17 gracias a las alianzas que tenemos con Fundación Ana Bella y Fundación ONCE Inserta.

En 2023 la compañía cerró el año con 189 clientes, 272 personas contradas y 2.231 personas impactadas. En acumulado, desde 2014, tenemos un impacto superior a 7.000 personas a las que hemos podido ayudar en empleo y formación.

A través de este proyecto, se logra generar empleo para colectivos en riesgo de exclusión y formarlos en la venta de helados. Todos los participantes son formados en unas sesiones de hasta 20 horas, donde reciben formación sobre la correcta gestión del negocio y explicación del programa. Soy Frigo también tiene un fuerte componente educativo, en base a distintos talleres medioambientales.



CLASE 8.ª



002698435

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Consideramos que Soy Frigo de Unilever contribuye en la defensa de un trabajo justo para todos, fomentando una primera toma de contacto con el mundo profesional a los jóvenes con riesgo de exclusión social u otros colectivos vulnerables como son las mujeres que han sufrido violencia de género o personas con discapacidad, respecto es estos últimos, durante el 2023 han participado en el programa 3 personas, lo que representa una reducción de 4 frente el año anterior.

### 5.2 Subcontratación y proveedores

En referencia al aprovisionamiento, desde el departamento de Procurement se diferencia la compra de materia prima y la de servicios. MBS Procurement gestiona el gasto de la compañía en servicios que se enmarcan dentro de los portfolios de Marketing y Business Services, servicios necesarios para llevar a cabo la labor comercial de la compañía. Por otro lado, el aprovisionamiento de materia prima que se realiza desde fábrica para poder llevar a cabo el proceso de fabricación de producto tiene una casuística diferente y no se gestiona localmente.

En línea con el Plan de Acción de Crecimiento (GAP) de Unilever, nuestra estrategia Procurement Lighthouse tiene como objetivo ofrecer valor y acelerar el crecimiento competitivo, consistente, rentable y responsable del negocio a través de cinco pilares clave y cuatro habilitadores centrales.



Nuestra estrategia está impulsada por 31 Lighthouse Squads, cada uno dedicado a lograr objetivos específicos en los diferentes pilares prioritarios y habilitadores principales. Estos equipos, compuestos por profesionales de compras de diferentes grupos comerciales y carteras, trabajan en colaboración para identificar oportunidades, abordar desafíos y mantenernos a la vanguardia de nuestra industria al amplificar la velocidad y la agilidad en toda nuestra función.



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698436

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Los principios de Nuestra Política de Socio Responsable (RPP) y sus Fundamentos encarnan nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente.

Nuestro RPP describe lo que Unilever requiere de sus socios comerciales para que podamos hacer negocios juntos de manera responsable. La versión 2022 de nuestro RPP reemplaza nuestra Política de Abastecimiento Responsable de 2017 (RSP) y nuestra Política de socios comerciales responsables (RBPP) de 2017. Está diseñado para construir negocios más resilientes moviendo más allá de un modelo de cumplimiento hacia una mejora continua del proceso. Este enfoque reconoce la naturaleza evolutiva de nuestros terceros y cadenas de valor, al tiempo que impulsa el crecimiento empresarial y mejores resultados para las personas y el planeta.

Nuestros socios comerciales incluyen proveedores aguas arriba de materiales y todo tipo de servicios, incluidos los creativos y agencias de medios, así como nuestros distribuidores posteriores y clientes. Buscamos trabajar con quienes se comprometen a lograr los Principios Fundamentales de nuestro PPR, dentro de su propio negocio y en sus cadenas de valor.

Cada Principio Fundamental de nuestro RPP proporciona orientación sobre lo que Unilever espera de nuestros socios comerciales.

### Pilar 1 Negocios íntegros y ética

- Cumplimiento legal y lucha contra la corrupción
- Protección de información y propiedad
- Productos de abastecimiento y fabricación

### Pilar 2 Derechos humanos

- Condiciones de empleo libremente acordadas
- Libre de discriminación
- Libre de acoso
- El trabajo es voluntario
- Edad apropiada
- Salarios justos
- Horas de trabajo razonables
- Libertad de asociación
- Salud y Seguridad
- Acceso a mecanismos y recursos de reclamación
- Derechos sobre la tierra



CLASE 8.ª



002698437

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### Pilar 3 Planeta

- Proteger y regenerar la naturaleza
- Acción climática
- Un mundo libre de residuos

### Evaluación y valoración

Unilever verifica la convergencia e implementación de los requisitos obligatorios de la RSP utilizando la autodeclaración de proveedores, las evaluaciones on-line y para países y tipos de proveedores designados como de alto riesgo, una verificación independiente que incluye auditorías de terceros.

El proceso de implementación incluirá una versión adecuada para la pequeña empresa y otra para grandes empresas que cuenten con programas de cumplimiento bien definidos.

Para poder hacer negocios con Unilever, cualquier proveedor debe pasar necesariamente por el Sistema de Calificación de Proveedores de Unilever. Solicitamos a todos nuestros proveedores que completen los siguientes pasos durante el proceso de alta en nuestro sistema:

- Registro en la plataforma Aravo (integrada con el sistema de EcoVadis): este proceso incluye proporcionar información sobre la empresa, que usaremos para llevar a cabo un proceso estándar de evaluación de riesgos
- Auditoría: basado en las respuestas durante el registro, en el país en que su empresa se ubica y también en el tipo de servicio / material que su compañía suministra a Unilever, puede ser que haya necesidad de una auditoría más detallada (anti-sobornos & anti-corrupción)
- Si un proveedor no lleva a cabo este registro, no es apto para trabajar con Unilever.

El registro se compone de 3 secciones:

1. Contiene requisitos obligatorios que deben observarse y cumplirse
2. Contiene estándares de mejora continua para buenas prácticas
3. Contiene los requisitos de divulgación y presentación de informes en caso de incumplimiento de la política

En base a la información proporcionada por el proveedor durante el proceso de registro, pueden saltar alertas ("*flags*") y se le asigna un nivel de riesgo. Únicamente si el riesgo es "*high*", Unilever requiere de una auditoría externa más extensa llevada a cabo por EcoVadis. En tal caso, nuestro sistema USQS envía al proveedor un enlace para registrarse en el sitio web de EcoVadis. Este realiza el perfil del proveedor (el primer paso lo realiza el proveedor en el sitio web de EV) y les envía una lista de los



CLASE 8.ª



002698438

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

documentos que el proveedor debe proporcionar a EV. Los analistas revisan estos documentos y califican al proveedor por la calidad y el cumplimiento de requisitos para ser un proveedor compliance.

EV publica el informe y el proveedor paga por estos resultados y lo comparte con Unilever. Posteriormente, el Business Integrity Officer y Procurement Local reciben estos informes de proveedores en base a las alertas relacionadas con 4 factores de riesgo (sanciones, antisoborno y anticorrupción, exposición política e Información adversa en medios) y se les pide activar un plan de mitigación.

Durante 2022 se realizaron un total de 84 registros en la plataforma Aravo, y por lo tanto estos 84 proveedores que se adscribieron al Sistema de Calificación de Proveedores de Unilever. De estos 84 registros, el resultado fue 77 proveedores sin alertas ("flags") y 7 con alertas por "adverse media", "political exposure", y "sanctions", con un "level risk" medio o bajo. Tras proporcionar la documentación necesaria, Procurement y la Business Integrity Officer concluyen que se pueden cerrar 6 de las 7 alertas y seguir colaborando con los proveedores. Actualmente queda un único caso abierto y pendiente de análisis. En función de la documentación aportada y los hallazgos, Procurement y Business Integrity decidirán si se puede seguir colaborando con el proveedor.

El año 2023 presenta un total de 94 registros en la plataforma Aravo y Sistema de Calificación de Proveedores de Unilever. Durante este ejercicio, el número total de alertas ("flags") ha sido de 2, con un "riesgo medio" asociado en base al análisis realizado de la información proporcionada de los proveedores. Estas dos alertas atienden a diferentes motivos, entre los que se encuentran: "Adverse Media", "Sanctions", "Anti-Bribery & Anti-Corruption" y "Political Exposure". Recordemos que estas alertas pueden surgir en base a casos que tengan lugar en cualquier país en el que opere el proveedor, independientemente de que la empresa matriz esté ubicada en España. No obstante, ambos casos han sido cerrados tras el aporte de la documentación solicitada y posterior análisis de la Business Integrity Officer, juntamente con Procurement, quienes han determinado que los proveedores son "compliant" y por lo tanto son aptos a iniciar la actividad comercial con Unilever. Los 92 proveedores restantes no han presentado alertas y se han considerado "compliant" desde su registro.

### Evolución del Sistema de Calificación de Proveedores:

- Hasta 2020: objetivo local por país de tener a todos sus proveedores por encima de 100KE registrados
- Desde 2020: gestión centralizada y soporte de Procurement a nivel local
- 2021: #RSP FIRST, directriz global de Unilever de exigir el registro y auditoría previo a empezar a trabajar con cualquier proveedor



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698439

### ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

- 2022: Lanzamiento de nuestra Política de Socios Responsables (RPP-Responsible Partner Policy), que reúne nuestra Política de abastecimiento responsable (RSP) orientada al proveedor y nuestra Política de socios comerciales responsables (RBPP) orientada al distribuidor y al cliente para crear una política integral.

#### 5.3 Servicio al cliente

Las reclamaciones de consumidores son gestionadas mediante Salesforce.

El Consumer Engagement Centre (CEC) es responsable de gestionar la recepción de las reclamaciones, que pueden llegar por diferentes medios: correo electrónico, teléfono, carta, redes sociales, chat, etc. En 2022 se han recibido 1.997 reclamaciones y en 2023, 1.472 reclamaciones de las cuales 1.472 se han resuelto/cerrado. La evolución representa una reducción de las reclamaciones en marketing, envase y productos. Por negocio, se da una mayor incidencia de reclamaciones en helados y productos alimenticios.

Todos los contactos son registrados en la plataforma CRM y se clasifican manualmente según la tipología de asunto comentado por el consumidor.

Una vez recibida la reclamación en el departamento de QA, se inicia un proceso de investigación para averiguar las causas que han motivado la reclamación. Cuando procede se contacta con la fábrica correspondiente aportando el motivo de la reclamación, datos del producto afectado y la información disponible. Al finalizar la investigación, QA envía una nota al CEC indicando las causas técnicas de la reclamación. Con esta información el CEC elabora la respuesta para enviar al consumidor junto con el reembolso a modo de compensación.

En los casos de reclamaciones recurrentes en los que ya hay acciones de mejora en proceso de implantación no es necesario esperar a los datos de QA y el CEC puede responder al consumidor con la información de que previamente ya dispone.

Una vez finalizada la investigación y respondido el consumidor se cierra la reclamación.

El departamento de QA analiza mensualmente las reclamaciones recibidas en el global de la MSO y por negocio.





CLASE 8.<sup>a</sup>  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA



002698440

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023 Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

### 5.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Desde Unilever estamos ayudando a construir unas comunidades más resilientes y equitativas incrementando los estándares de vida, avanzando en igualdad, diversidad e inclusión y preparando a las personas para el futuro del trabajo. Como compañía global el impacto de nuestras acciones puede ser consultado en el documento "Unilever Annual report 2023" compartido en la web corporativa [www.unilever.com](http://www.unilever.com)

En lo referente a las comunidades locales, Unilever España ha realizado aportaciones a entidades sin ánimo de lucro y asociaciones por valor de 57.500 euros en el ejercicio 2023. Esta cantidad está por encima de las aportaciones realizadas durante el ejercicio 2022 que se situó en 40.100 euros, todas las donaciones realizadas están alineadas con alguno de los objetivos en materia de sostenibilidad que tiene la compañía previamente mencionados.

### 5.5 Beneficios, impuestos y subvenciones

Durante el año 2022 Unilever Foods Industrial, SLU no ha recibido subvenciones. Como "otros ingresos" se han recibido 786.790,36€ de la CNMC en concepto de Retribuciones a la Inversión (127.171,32€), Retribuciones de la Operación (829.396,29€) y ajuste IVPEE (-169.777,25) por la electricidad generada en nuestra planta de cogeneración

Durante el año 2023 Unilever Foods Industrial, SLU ha recibido una subvención del Gobierno Vasco por valor de 10.508,42€ por la participación en el programa Hazitek – Convocatoria 2022, programa financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. También se ha recibido una subvención del Ayuntamiento de Leioa por valor de 3.252,88€ por la contratación de un trabajador becado. Como "otros ingresos" se han recibido 549.351,45€ de la CNMC en concepto de Retribuciones a la Inversión (50.673,00€) y Retribuciones de la Operación (498.678,45€) por la electricidad generada en nuestra planta de cogeneración.

En dicho ejercicio 2023, Unilever España ha obtenido unos beneficios netos consolidados de 23.366.211,45 euros en España (14.109.061,19 euros en 2022) y ha devengado 11.766.165,95 euros (1.495.474,09 euros en 2022) por concepto de impuesto sobre Sociedades.



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698441

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever - Unilever España S.A. y Sociedades Dependientes

Anexo: Tabla de información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad

Indicador Ley 11/2018	Estándares GRI	Descripción GRI	Sección
<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
Contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	3.3 Gestión de la contaminación atmosférica
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> Residuos: Medidas de prevención, reciclaje y reutilización
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1	Extracción de agua por fuente	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> El consumo y suministro de agua
	303-3	Agua reciclada y reutilizada	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> El consumo y suministro de agua
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> Consumo de materias primas
	301-2	Insumos reciclados	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> Consumo de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-2	Consumo energético fuera de la organización	3.1 Uso sostenible de los recursos y gestión de residuos >> Consumo de energía
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	3.2 Protección de la biodiversidad



002698442

CLASE 8.ª

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	3.2 Protección de la biodiversidad
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	2.2 Empleo y remuneraciones >> Empleo
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	2.2 Empleo y remuneraciones >> Remuneración
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	2.2 Empleo y remuneraciones >> Remuneración
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	3-3	Enfoque de gestión de Diversidad e Igualdad - dando valores de remuneración media Consejeros por sexos	2.2 Empleo y remuneraciones >> Remuneración
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	Enfoque de Gestión de Empleo	2.1 Gestión del equipo >> Desconexión digital
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	2.1 Gestión del equipo >> Empleados con discapacidad
Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Enfoque de Gestión de Empleo	2.1 Gestión del equipo >> Organización del tiempo de trabajo



002698443

CLASE 8.<sup>a</sup>

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

Número de horas de absentismo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2.1 Gestión del equipo >> Conciliación y fomento de ejercicio
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Enfoque de Gestión de Empleo	2.1 Gestión del equipo >> Conciliación y fomento de ejercicio
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad; desagregado por sexo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2.4 Seguridad y Salud
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	2.4 Seguridad y Salud
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	2.1 Gestión del equipo >> Organización del tiempo de trabajo
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	2.4 Seguridad y Salud
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3	Enfoque de gestión y sus componentes	2.1 Gestión del equipo >> Medidas para la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3	Enfoque de Gestión Formación y enseñanza	2.3 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	2.3 Formación



002698444

CLASE 8.<sup>a</sup>

**ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023**  
**Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes**

Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación	2.1 Gestión del equipo >> Plan de Igualdad
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			2.1 Gestión del equipo >> Plan de Igualdad
<b>Derechos Humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	4. Derechos Humanos
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4. Derechos Humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	2.1 Gestión del equipo >> Respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
<b>Sociedad</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	5.1 Nuestro impacto en la sociedad
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Nuestro impacto en la sociedad
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	5.1 Nuestro impacto en la sociedad



002698445

CLASE 8.<sup>a</sup>

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA, Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes

	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Nuestro impacto en la sociedad
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales–en las comunidades locales	5.1 Nuestro impacto en la sociedad
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.  Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	308-1	Evaluación ambiental de proveedores	5.2 Subcontratación y proveedores
	414-1	Evaluación social de proveedores	5.2 Subcontratación y proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Enfoque de gestión prácticas de adquisición	5.2 Subcontratación y proveedores
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente	5.3 Servicio al cliente
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados.	3-3	Enfoque de gestión desempeño económico	5.5 Beneficios, impuestos y subvenciones
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.5 Beneficios, impuestos y subvenciones



CLASE 8.<sup>a</sup>



002698446

**FORMULACION DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA,  
Consolidado Complementario, del ejercicio 2023  
Grupo Unilever .- Unilever España S.A.y Sociedades Dependientes**

Los Administradores Mancomunados de la Sociedad Unilever España S.A., con fecha de 27 de marzo de 2024 y en cumplimiento de 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; proceden a formular el Estado de Información No Financiera Consolidado y Complementario como parte integrante del Informe de Gestión del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

El Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario viene constituido por los documentos anexos que preceden a este escrito, impreso en papel de timbre del Estado clase 8<sup>a</sup> en 47 hojas numeradas de la 002698399 a 002698445, ambas inclusive y la formulación en la hoja 002698446.

En prueba de conformidad firman a continuación con indicación de su nombre los distintos administradores asistentes a la reunión de los Administradores Mancomunados de fecha 27 de marzo de 2024.

Firmantes:

Marta González-Mesones Galán

Helena Matabosch José