

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

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
31 diciembre 2022



## 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 2022, de Unilever España, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Unilever España o el Grupo) 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" el Grupo 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.



### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Unilever España que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Unilever España para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Unilever España, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.



- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF complementario de Unilever España, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los 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. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Unilever España de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Unilever España ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo Unilever al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Margarita de Rosselló Carril

30 de junio de 2023



PricewaterhouseCoopers  
Auditores, S.L.

2023 Núm. 20/23/06109

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



Grupo UNILEVER ESPAÑA

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

Complementario Consolidado

# Estado de Información No Financiera Complementario Unilever España 2022

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 .....	



## 1.Introducción

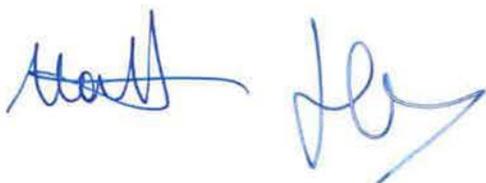
### NATURALEZA Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario (en adelante EINFC) que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2022 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 2021*" 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., Unilever Services España, S.A. y Unilever Foods Industrial España, S.L.U. (en adelante Unilever España).



## 2. Gestión social y del personal

### 2.1 Gestión del equipo

#### Empleados/as con Discapacidad

Se continua 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.

Durante el año 2022 se logró la inserción laboral de 2 Personas con Discapacidad en el Programa Soy Frigo. Paralelamente Unilever sigue trabajando en impulsar la contratación directa de Personas con Discapacidad; durante el año 2022 se registraron 4 empleados/as con Discapacidad y en el 2021 se registraron 6 empleados/as con discapacidad. De estos 2 corresponden a la fábrica de Leioa (1 en oficina y otro en línea de producción), manteniéndose su numero respecto al 2021.

Unilever a través de los departamentos de Talent y Equidad, Diversidad e Inclusión creó el 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. Durante el 2022 se registraron: 4 Becarios con Discapacidad.

#### 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, gestión 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.
- **U-NEWS:** Es el boletín interno semanal de la empresa. En este medio se comparten actividades y avisos relacionados con temas más 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. 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.
- **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.

### Plan de Igualdad

Unilever cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2013 (para los empleados/as de oficina). Sin embargo durante el 2022, se decidió empezar el proceso de Actualización del Plan de Igualdad (2023-2026) 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.

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 como inicio para la constitución de la Comisión Negociadora constituida paritariamente por una parte social y la otra por parte de la empresa. Actualmente se encuentra en proceso de negociación para la definición de acciones para el nuevo Plan de Igualdad.

Específicamente hay un Plan de Igualdad para el Colectivo de fábrica basado en Leioa, el cual fue registrado en noviembre de 2022 con una vigencia 4 años.

Dentro de la Comisión de Igualdad y en colaboración con el equipo de Recursos Humanos, se elaboró un Protocolo para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso de la Empresa Unilever España que prevenga y, en su caso, sancione aquellas conductas de acoso de cualquier clase que pudieran atentar especialmente contra la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como contra la dignidad e integridad física y moral de todos los empleados/as. En noviembre de 2022 se actualizó el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso incluyendo un nuevo apartado: Ciberacoso, entendiéndolo 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.

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 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 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.

#### 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:

- 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.

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, todavía no publicado en el REGCON, 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 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 el 2022 las horas de ausencia han sido 107.334 número considerablemente superior al del 2021, donde fueron 42.582 horas. Este aumento podría responder al aumento de bajas relacionados con el Covid.

#### 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.
- 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 2021 y a 31 de diciembre de 2022 todos los empleados/as de Unilever España:

(a 31 de diciembre)	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	20	44	64
Entre 30 y 50 años	246	178	424
Más de 50 años	78	51	129
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>273</b>	<b>617</b>

**Tabla 1. Número total y distribución de empleados/as por sexo y edad 2021**

(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 2. Número total y distribución de empleados/as por sexo y edad 2022**

(a 31 de diciembre)	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	2	0	2
Directivos funcionales	3	5	8
Ejecutivos	50	56	106
Vendedores	99	38	137
Otros empleados/as	190	174	364
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>273</b>	<b>617</b>

**Tabla 3. Número total y distribución de empleados/as por sexo y categoría profesional 2021**

(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 4. Número total y distribución de empleados/as por sexo y categoría profesional 2022**

(a 31 de diciembre)	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	321	265	586
Indefinido jornada parcial	8	2	10
Temporal jornada completa	15	6	21
Temporal jornada parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>273</b>	<b>617</b>

Tabla 5. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo 2021

(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 6. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo 2022

(a 31 de diciembre)	2021			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	
Indefinido jornada completa	59	400	127	586
Indefinido jornada parcial	0	10	0	10
Temporal jornada completa	5	14	2	21
Temporal jornada parcial	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>424</b>	<b>129</b>	<b>617</b>

Tabla 7. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por edad 2021

(a 31 de diciembre)	2022			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	
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 8. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por edad 2022

(a 31 de diciembre)	2021					
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	Total
Indefinido jornada completa	2	8	105	137	334	586
Indefinido jornada parcial	0	0	0	0	10	10
Temporal jornada completa	0	0	1	0	20	21
Temporal jornada parcial	0	0	0	0		0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>106</b>	<b>137</b>	<b>364</b>	<b>617</b>

**Tabla 9. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por categoría profesional 2021**

(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 10. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por categoría profesional 2022**

A continuación, se incluyen el total de números de contratos en 2021 y en 2022 de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo, edad, y clasificación profesional.

Número de contratos 2021	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido jornada completa	410	340	750
Indefinido jornada parcial	103	16	119
Temporal jornada completa	240	42	282
Temporal jornada parcial	0	2	2
<b>Total</b>	<b>753</b>	<b>400</b>	<b>1.153</b>

**Tabla 11. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por sexo 2021**

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 12 Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por sexo 2022**

Número de contratos 2021	2021			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
Indefinido jornada completa	72	504	174	750
Indefinido jornada parcial	0	99	20	119
Temporal jornada completa	45	203	34	282
Temporal jornada parcial	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>808</b>	<b>228</b>	<b>1.153</b>

**Tabla 13. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por edad 2021**

Número de contratos 2022	2022			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
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>1275</b>

**Tabla 14. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por edad 2022**

*Handwritten signature in blue ink.*

Número de contratos 2021	2021					Total
	Administradores	Directores funcionales	Ejecutivos	Vendedores	Otros empleados/as	
Indefinido jornada completa	3	8	107	195	437	750
Indefinido jornada parcial	0	0	0	0	119	119
Temporal jornada completa	0	0	1	0	281	282
Temporal jornada parcial	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>108</b>	<b>195</b>	<b>839</b>	<b>1.153</b>

**Tabla 15. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por categoría profesional 2021**

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 16. Número de contratos indefinidos, temporales, y a tiempo parcial por categoría profesional 2022**

Durante el año 2021 en Unilever España hubo una totalidad de 37 despidos y durante el año 2022 ha habido 27 distribuidos de la manera siguiente:

(a 31 de diciembre)	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Administradores	0	0	0
Directivos funcionales	0	0	0
Ejecutivos	6	3	9
Vendedores	20	0	20
Otros empleados/as	3	5	8
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>37</b>

**Tabla 17. Número de despidos por sexo y clasificación profesional 2021**

(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 18. Número de despidos por sexo y clasificación profesional 2021

(a 31 de diciembre)	2021		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	1	2	3
Entre 30 y 50 años	5	4	9
Más de 50 años	23	2	25
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>37</b>

Tabla 19. Número de despidos por sexo y edad 2021

(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 20. Número de despidos por sexo y edad 2022

#### 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:

$\text{Remuneración media Mujer} - \text{Remuneración media Hombre} / \text{Remuneración media Hombre}$ .

Remuneración media	2021		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Menores de 30 años	25.948 €	31.968 €	23%
Entre 30 y 50 años	48.676 €	54.970 €	13%
Más de 50 años	74.856 €	60.015 €	-20%

Tabla 21. Remuneraciones medias por sexo y edad 2021

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 22. Remuneraciones medias por sexo y edad 2022**

Remuneración media	2021		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Administradores	361.609 €	NA	NA
Directivos funcionales	281.710 €	193.709 €	-31%
Ejecutivos	128.009 €	84.325 €	-34%
Vendedores	51.443 €	58.236 €	13%
Otros empleados/as	37.976 €	38.910 €	2%

**Tabla 23. Remuneraciones medias por sexo y categoría profesional 2021**

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 24. Remuneraciones medias por sexo y categoría profesional 2022**

Remuneración media	2021		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Remuneración consejeros y directivos	308.343 €	193.709 €	-37%

**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 2021**

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

**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 2022**

### 2.3 Formación

Unilever consciente de la importancia de las formaciones como parte integral para tener un buen desarrollo de carrera, pone a disposición del empleado/a la plataforma Degreed. La plataforma Degreed, es una plataforma global educativa en la que contiene un sinfín de cursos de diversos temas e intereses y le da la oportunidad al 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 empleados/as tienen completa libertad para seleccionar, calendarizar y dar seguimiento a sus formaciones, es decir, el empleado/a es dueño de su propio plan de formaciones. En algunas ocasiones hay cursos obligatorios que están orientados a las necesidades del negocio, como, por ejemplo: E-commerce, Protección de Datos, Integridad en los negocios, Diversidad e Inclusión.

Dentro de las formaciones obligatorias se han contabilizado un total de 8.254 horas distribuidas en diferentes formaciones a lo largo del año, respondiendo a las necesidades del negocio y desarrollo de los equipos, así como de las competencias o habilidades de los empleados/as. La evolución respecto al 2021 viene explicada por la existencia de proyectos de transformación en el área de ventas el año anterior que requirieron de una mayor inversión de tiempo en formación por otro lado, en 2022 se redujeron las formaciones por la implementación del proyecto Compas. Y por último, definitivamente la apuesta de la compañía es promover una formación individualizada a través de la plataforma Degreed.

Reportado Unilever		
Horas de formación por categoría profesional	2021	2022
Administradores	16	12
Directivos funcionales	36	28
Ejecutivos	1.289	999
Vendedores	2.660	2.060
Otros empleados	6.656	5.155
<b>Total</b>	<b>10.657</b>	<b>8.254</b>

### 2.4 Seguridad y Salud

En el centro de trabajo de Viladecans en materia de seguridad y salud la compañía se compromete a brindar un lugar de trabajo seguro. Para ello, las directrices básicas que ha establecido son las siguientes:

1. Respaldo un ambiente de trabajo seguro y saludable, ahora y en el futuro.
2. Educar y entrenar a nuestro personal para prevenir los daños a la salud dentro y fuera del trabajo.
3. Posicionar a Unilever, entre las mejores compañías del sector, a través de la integración en todos los niveles de gestión de prácticas preventivas.

Esto será posible asegurándose de que todos los niveles de dirección y personal comprendan la importancia y el valor de un comportamiento seguro para la salud y el bienestar. En virtud de lo anteriormente citado se crearán unos mecanismos del grupo Unilever que tengan el objetivo de homogeneizar las políticas preventivas en todos sus centros de trabajo.

Con el objeto de tener una prevención efectiva el Comité de Seguridad y Salud será consultado 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. Se garantiza una revisión médica de carácter anual y, adicionalmente, y bajo prescripción del médico de empresa, todo el personal podrá efectuar un chequeo médico completo.

Se proporciona a todos los empleados/as del centro de trabajo de Viladecans un ATS/DUE (Diplomado/a Universitario Enfermería) durante 6 horas/día para atender a las personas trabajadoras en cualquier asunto relacionado con la salud.

Adicionalmente la empresa dispone de varios acuerdos para garantizar la seguridad y salud más allá de lo que las leyes puedan contemplar en materia de riesgo psicosocial y contenido mínimo de las pruebas médicas de la revisión anual.

El centro de trabajo de Leioa desarrolla su actividad en un espacio de trabajo que garantiza la salud y seguridad de sus trabajadores. La visión de la compañía en esta materia es tener cero lesiones y enfermedades profesionales, así como cero incidentes de seguridad de proceso, tal y como se recoge en su política de seguridad y salud laboral.

Para ello, el centro mantiene 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. Se establecen planes de mejora continua con la participación activa de todos los trabajadores que además se revisan sistemáticamente junto con el comité de salud y seguridad, teniendo como referencia en todo momento la normativa aplicable en la materia, todos los estándares de seguridad de Unilever y las mejores 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.

Para garantizar y promocionar la salud, todos los trabajadores del centro de Leioa tienen acceso a un chequeo médico completo anualmente y tienen a su disposición un servicio médico de 5 horas al día en las propias instalaciones. Con carácter anual se realizan estudios y evaluaciones higiénicas (ruido, iluminación y condiciones ambientales) y se informa de los resultados a todos los trabajadores facilitando además la formación necesaria al respecto.

Además de las prendas y todos los equipos de protección necesarios, la compañía pone a disposición de todos los trabajadores 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 los procesos necesita del compromiso y 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 2 años, aprovechando el Día 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 2022 hemos disminuido significativamente el número de accidentes sin baja pasando de 13 a 5. Sin embargo, los accidentes con baja en 2022 se nos han disparado pasando de 0 a 11 distribuyéndose de la siguiente manera:

- 6 en el colectivo de la fábrica
- 2 en el colectivo de ventas
- 1 en el colectivo de oficina

Los 2 accidentes con baja del equipo de ventas se produjeron al impactar un conductor distraído por detrás con el vehículo de nuestros empleados provocándoles una lesión por latigazo cervical.

El accidente del empleado del equipo de oficina se produjo in itinere al ser impactada su moto por detrás por un vehículo causándole lesiones en la pierna y glúteo al caer al suelo.

Realmente sobre este tipo de accidente de tráfico por alcance trasero cuyo culpable es el otro conductor/a difícilmente podemos incidir, aunque nos sirven de aprendizaje para evitar las distracciones al volante de nuestro equipo de ventas.

Los accidentes en el equipo de fábrica se han producido por quemadura (2), golpe contra objeto inmóvil (2), colisión con objeto en movimiento (2) y sobreesfuerzo (2).

El objetivo en 2023 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.

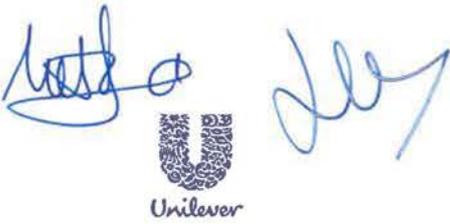
Nuestro eslogan de Seguridad de este año 2023 es "El poder del CERO".

**Enfermedades profesionales con baja**

Año	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

**Accidentes con y sin baja y jornadas perdidas**

Año	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	9	2	0	0
Sin baja	4	3	12	1
Jornadas perdidas por accidente	366	35	0	0



### Índices de frecuencia, incidencia y gravedad

Año	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	16,61	4,92	0,00	0,00
Índice de incidencia	23,14	7,09	0,00	0,00
Índice de gravedad	0,68	0,09	0,00	0,00

### Horas trabajadas + Trabajadores/as

Año	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas trabajadas	541.895	406.684	548.800	464.100
Nº total de empleados/as	389	282	344	273

## 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 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 2021 fue de 1.582 m<sup>3</sup> haciendo una media mensual de 131,83 m<sup>3</sup>. En 2022 el consumo total de agua en el edificio de oficinas de Viladecans fue de 1.781 m<sup>3</sup> haciendo una media mensual de 148,842 m<sup>3</sup> y suponiendo un % de variación con respecto al año anterior debido a que en el año 2022 hubo mayor afluencia en oficinas. El consumo se mantiene constante durante todo el año exceptuando los meses de verano (julio y agosto) donde se detecta una baja debido a la menor afluencia de trabajadores en las oficinas y por ende menor uso de las instalaciones y menor elaboración de comidas. Esta tendencia se repite en ambos años.

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.

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 2021 fue de 307.336 m<sup>3</sup> de los cuales aproximadamente 35.000m<sup>3</sup> fueron incorporados al producto. Para el año 2022 el consumo de agua en la fábrica de Leioa fue de 313.574 m<sup>3</sup> de los cuales aproximadamente 56.000 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 2021 (m <sup>3</sup> )			Consumo en 2022 (m <sup>3</sup> )		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total
Red municipal	1.582	307.336	308.918	1.781	313.274	315.055
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 para volver a 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.

	2021	2022
Fuente	Cantidad Leioa (m <sup>3</sup> )	Cantidad Leioa (m <sup>3</sup> )
Aguas pluviales	71.000	71.000
Aguas sanitarias	2.846	3.402
Aguas industriales	209.231	230.568

**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.

	2021	2022
Químico	Cantidad (KG)	Cantidad (KG)
Planta depuradora	489.470	361.410
Limpiezas	345.065	270.785
<b>Total</b>	<b>834.535</b>	<b>632.195</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.

Para el año 2021 se realizó un consumo total en el edificio de Viladecans de 567 MWh. Para el ejercicio 2022 se ha realizado un consumo total de 608 MWh, habiendo una diferencia de 41 MWh que es debida a que la ocupación del edificio durante el año 2022 fue más elevada que durante el año 2021. El 100% de los MWh de la energía consumida para ambos años están certificados por la empresa ACCIONA 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 VE). Por este motivo se ha realizado una inversión de 10.000,00€ en la instalación de 4 cargadores. 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 2,609 MWh en un total de 287 de sesiones de carga lo que ha supuesto un ahorro de 1.120,16 kg de emisiones de CO2 a atmósfera y de 1.252,35 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 renuevan los motores sustituyéndolos por aquellos de mayor eficiencia disponibles en el mercado y se han implementado sistemas de iluminación LED con detectores de luz y de presencia.

El gas natural se consume principalmente en la planta de cogeneración y en una caldera que da soporte a la misma. 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 2021 (MWh)			Consumo en 2022 (MWh)		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total
Electricidad	567	10.186	10.753	608	10.083	10.691
Gas	0	54.948	54.948	0	46.802	46.802

**Tabla 21. Consumo de energía**

#### 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 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 2021 y 2022:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Cod. LER	Descripción LER	Tratamiento	2021 (Kg)		2022 (Kg)	
			Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa
200301	Residuos Generales (General mixed waste)	Incineración con recuperación energética	5.998	298.760	3.524	259.660
200139	Vaciado plástico (plastic)	Reciclado	5.122	80.515	2.702	89.246
200101	Vaciado Papel y Carton (Paper)	Reciclado	10.648	297.760	5.842	305.750
200102	Residuos de vidrio (Glass/Bottle)	Reciclado	73	32.220	51	30.900
200108	Residuos biodegradables cocina (Food waste)	Elaboración de compostaje	5.335	-	3.518	-
20304	Materiales inadecuados para el consumo o la elaboración	Reciclado	-	8.844	-	13.720
20305	Lodos del tratamiento in situ de efluentes	Digestión anaerobia	-	2.491.782	-	2.243.080
140603	Otros disolventes y mezclas de disolventes	Reciclado	-	-	-	203
200125	Aceites y grasas comestibles	Reciclado	-	1.151.200	-	1.035.420
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	-	432	-	338
150110	Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	Reciclado	-	5.050	-	8.431
130205	Aceites minerales no clorados	Reciclado	-	2.514	-	-
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	-	12	-	27
150101	Envases de papel y cartón	Reciclado	-	-	-	130
150102	Envases de plástico	Reciclado	-	55.070	-	53.299
160213	Equipos desechados que contienen componentes peligrosos [2], distintos de los especificados en los códigos 160209 a 160212	Reciclado	-	499	-	264
160504	Gases en recipientes a presión (incluidos los halones) que contienen sustancias peligrosas	Reciclado	-	-	-	61
200138	Madera distinta de la especificada en el código 20 01 37	Reciclado	-	138.095	-	129.865
200140	Metales	Reciclado	-	38.260	-	38.640
190809	Mezclas de grasas y aceites procedentes de la separación de agua/sustancias aceitosas que contienen sólo aceites y grasa	Reciclado	-	17.460	-	21.780
160507	Productos químicos inorgánicos desechados que consisten en, o contienen, sustancias peligrosas	Reciclado	-	312	-	169
70604	Otros disolventes, líquidos de limpieza y licores madre orgánicos					182
0	#N/D	Reciclado	-	-	-	18.200
			<b>27.175</b>	<b>4.618.785</b>	<b>15.637</b>	<b>4.249.565</b>

Tabla 22. Desglose de residuos por tipo y tratamiento

Ubicación	2021			2022		
	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total	Oficinas Viladecans	Fábrica Leioa	Total
Total Kg	27.174	4.618.644	4.645.818	15.637	4.249.565	4.265.202

Tabla 23. Generación total de residuos

### 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 2021 Kg/año	Emisión 2022 Kg/año
NO <sub>x</sub> como NO <sub>2</sub>	322.934	199.045
CO	257.134	159.128

**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.

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 ha sido del 100 %

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 y 2022, 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.

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.

## 5. Sociedad

### 5.1 Nuestro impacto en la sociedad

Unilever tiene la visión de duplicar el tamaño del negocio al mismo tiempo que reduce su impacto medioambiental e incrementa de manera positiva su impacto social, para ello articula diferentes iniciativas a través de sus marcas que le ayuden a conseguir este objetivo.

Una de las iniciativas en este sentido es el programa Soy Frigo, nacido en 2014 con el propósito de crear un programa de empleabilidad laboral orientado inicialmente a jóvenes en riesgo de exclusión social. Este proyecto tiene como objetivo crear una primera toma de contacto dentro del mundo profesional con la venta directa de sus productos en quioscos, food trucks, carritos o bicicletas, situados en diferentes puntos de la geografía española, además de capacitarles para que sean más empleables en el futuro.

Este proyecto se dirige a aquellos colectivos sociales que más lo necesitan, así como personas en riesgo de exclusión social sin ningún tipo de experiencia en el mundo profesional, así como desempleados/as de larga duración. Además, desde el año 2019, Soy Frigo se ha ampliado a otros colectivos, como mujeres víctimas de violencia de género, en colaboración con la Fundación Ana Bella, y que pretende dar empleo a 100 mujeres supervivientes cada año. Por otra parte, durante 2022 también se han incorporado al programa 7 personas con discapacidad, procedentes de la colaboración acordada con Fundación Once y Badalona Capaç.

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. Desde el 2014 y hasta el 2022 gracias al programa se ha ayudado a generar empleo a más de 6000 personas.

Una de las actividades que también se ha llevado a cabo con el programa fue la elaboración y del Consumidor (ADEAC), y desarrollados con la Fundación Biodiversidad del Ministerio de Medio Ambiente, para recordar la necesidad de cuidar los espacios naturales, a través de la correcta gestión de los residuos, así como las principales medidas de prevención en el contexto provocado por la COVID-19.

El programa Soy Frigo, del mismo modo que otros proyectos del Plan de Unilever para una Vida Sostenible (USLP), que dio su fin a finales del año 2020, pero que continúa con sus compromisos definidos a través de la estrategia de la compañía Compass: promover un estilo de vida sostenible en nuestro día a día, se han llevado a cabo siguiendo varios aspectos de la Agenda 2030 para contribuir y dar respuesta al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellos el ODS10, reducción de desigualdades, o el ODS8 trabajo decente, o el ODD5 de igualdad de género. 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 2022 han participado en el programa 7 personas.

## 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.

La visión de Procurement a nivel global (Procurement with Purpose) se centra en 3 pilares básicos:

- Dirigido al propósito (compra responsable)
- Impulsado por el valor (compra eficiente)
- Adaptado al futuro (crecimiento conjunto).

Esta visión está totalmente alineada con el plan estratégico de la compañía a nivel global (Unilever Compass Strategy) y es el fundamento de la política de compras de Unilever.

Para entender la Política de Abastecimiento Responsable de Unilever (2017) es necesario remontarse al Plan de Vida Sustentable de Unilever (USLP). El objetivo del Plan de Vida Sustentable es asegurar que cumplamos nuestros objetivos comerciales, al tiempo que generamos un impacto social positivo sobre la vida de millones de personas en nuestras cadenas de suministro en todo el mundo y reducimos nuestro impacto ambiental. Nuestra RSP es la herramienta que define el conjunto de requisitos obligatorios que todos nuestros proveedores deben cumplir para poder operar con Unilever. Alentamos a nuestros proveedores a progresar desde los "Requisitos Obligatorios" a "Las Buenas Prácticas" y finalmente , a las "Mejores Prácticas".

La Política de Abastecimiento Responsable se basa en 12 principios fundamentales:

1. Los negocios se llevan a cabo legalmente y con integridad
2. El trabajo se lleva a cabo sobre la base de condiciones de empleo documentadas y libremente acordadas
3. Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad
4. El trabajo se lleva a cabo voluntariamente
5. Todos los trabajadores tienen una edad apropiada
6. A todos los trabajadores se les paga un salario justo
7. Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables
8. Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse a sindicatos, o de abstenerse de hacerlo, y a negociar de forma colectiva
9. La salud y seguridad de todos los trabajadores están protegidas en el trabajo
10. Todos los trabajadores tienen acceso a procedimientos y soluciones justos
11. Los derechos de tierra de las comunidades, incluidos los pueblos indígenas, serán protegidos y promovidos
12. Los negocios se llevan a cabo de una manera que se compromete con la sustentabilidad y reduce el impacto ambiental

## 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 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 2021 se realizaron un total de 94 registros en la plataforma Aravo. Esto equivale a 94 proveedores que entraron en el Sistema de Calificación de Proveedores de Unilever. De estos 94, el resultado fue 91 proveedores sin alertas ("*flags*") y 3 con alertas por "*adverse media*". Tras proporcionar la documentación necesaria, Procurement concluye que se pueden cerrar estas 3 alertas y seguir colaborando con el proveedor.

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.

#### Evolución del Sistema de Calificación de Proveedores:

- Hasta 2020: objetivo local por país de tener a todos sus proveedores por encima de 100K€ 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
- 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 2021 se han recibido 1.298 reclamaciones y en 2022, 1.997 reclamaciones de las cuales 1.983 se han resuelto/cerrado. La evolución representa incremento de reclamaciones de marketing, envase y productos, con mayor incidencia 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.



#### 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 2022" 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 40.100 euros en el ejercicio 2022. Esta cantidad está en línea con las aportaciones realizadas durante el ejercicio 2021 40.200 euros, todas las donaciones realizadas están alineadas con alguno de los objetivos en materia de sostenibilidad que tiene la compañía: salud y bienestar, medio ambiente, o calidad de vida de las personas.

#### 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

En dicho ejercicio 2022, Unilever España ha obtenido unos beneficios netos consolidados de 14.109.061,19 euros en España (14.917.774,74 euros en 2021) y ha devengado 1.495.474,09 euros (3.006.607,81 euros en 2021) por concepto de impuesto sobre Sociedades.

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
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

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
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
	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

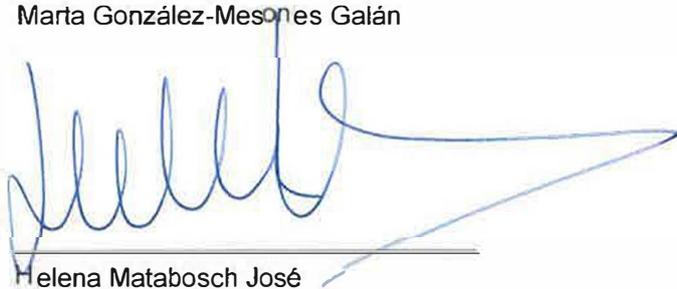
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados.	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

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 31 de marzo de 2023.

Firmantes:



Marta González-Mesones Galán



Helena Matabosch José