



# INFORME

Estado de Información No Financiera 2024

# 2024



## Índice de Contenidos

<b>1.</b>	<b>GENERAL</b> .....	<b>4</b>
1.1.	Modelo de negocio y contexto .....	4
1.2.	Presentación de la empresa .....	7
1.3.	Historia de Sofidel Spain .....	8
1.4.	Certificaciones.....	10
1.5.	Mercado .....	11
1.6.	Organización y estructura Comités – Órganos de Gobierno .....	13
1.7.	Políticas .....	15
1.8.	Resultados.....	18
1.9.	Riesgos .....	18
1.10.	Indicadores.....	35
1.11.	Información sobre la taxonomía .....	35
<b>2.</b>	<b>Información sobre cuestiones ambientales</b> .....	<b>37</b>
2.1.	General .....	37
2.2.	Resultados de la gestión medioambiental .....	40
2.3.	Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	41
2.4.	Uso sostenible de los recursos.....	44
2.5.	Cambio climático .....	47
2.6.	Protección de la biodiversidad .....	49
2.7.	Inversión en recursos medioambientales .....	49
<b>3.</b>	<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b> .....	<b>51</b>
3.1.	Empleo .....	51
3.2.	Organización del trabajo .....	56
3.3.	Salud y seguridad.....	62
3.4.	Relaciones sociales.....	66
3.5.	Formación .....	69
3.6.	Accesibilidad .....	70
3.7.	Igualdad.....	70
<b>4.</b>	<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b> .....	<b>73</b>
<b>5.</b>	<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b> .....	<b>76</b>
<b>6.</b>	<b>Información sobre la sociedad:</b> .....	<b>80</b>
6.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	80
6.2.	Subcontratación y proveedores .....	82
6.3.	Consumidores.....	84
6.4.	Información fiscal .....	85
<b>7.</b>	<b>Firma del Informe EiNF del Consejo de Administración</b> .....	<b>87</b>

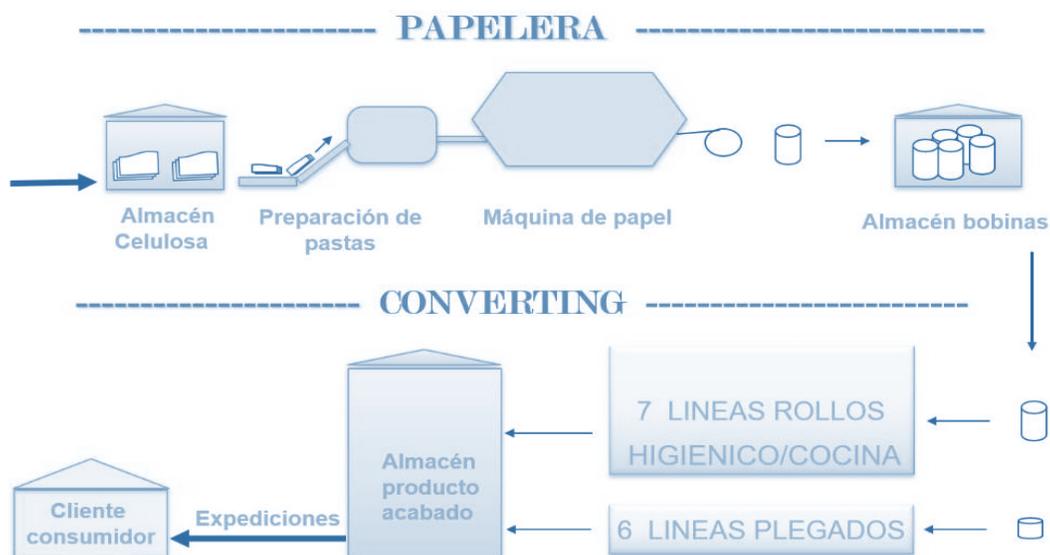
## 1. GENERAL

### 1.1. Modelo de negocio y contexto

El Grupo Sofidel, al cual pertenecemos, se fundó en 1966 con capital italiano, y somos actualmente uno de los líderes mundiales en la producción de papel tisú para uso higiénico y doméstico: papel higiénico, papel de cocina, servilletas, pañuelos y pañuelos faciales.

El Grupo Sofidel somos el 2º productor en Europa y 7º en el mundo por capacidad de producción en el campo del papel para uso higiénico y doméstico (tisú).

El nuestro es un modelo de negocio sencillo, se produce papel y se pone en el mercado:



Toda la información sobre el Grupo Sofidel está disponible en la web corporativa: [www.sofidel.com](http://www.sofidel.com)

Nuestra Visión, Misión y Valores son los siguientes:

“VIDA LIMPIA” y nuestra visión de negocios



Para Sofidel, la sostenibilidad es una palanca estratégica de desarrollo. Nuestro objetivo es integrarlo en todos los aspectos del negocio para reducir el impacto de nuestras actividades sobre el capital natural y generar beneficios para todos nuestros grupos de interés.

Consideramos que la sostenibilidad está estrechamente ligada a la innovación. Una combinación esencial para garantizar la sostenibilidad económica, social y ambiental de nuestro negocio. Desde el suministro de materias primas hasta los procesos productivos, desde los productos hasta la logística, hasta la promoción del consumo responsable y la información correcta.

La capacidad de innovar y mirar hacia el futuro nos permite liderar el cambio y aprovechar con antelación nuevas oportunidades de desarrollo. Una “mentalidad” que nos impulsa a la mejora continua para aportar un aporte positivo a la sociedad.

#### Vida limpia

“Vida Limpia” es nuestra respuesta al “llamado a la acción” para el futuro. Un propósito que fundamenta nuestros comportamientos y acciones, así como todo nuestro proceso productivo y los productos que ofrecemos en el mercado. Define nuestro papel en la sociedad y los beneficios que pretendemos aportar a las personas y al planeta.

#### Un crecimiento constante y “limpio”

El crecimiento constante de Sofidel es la expresión de una estrategia a largo plazo. En la base, un enfoque de gestión y operación fundado en un sistema de valores. Profesionalismo, concreción, honestidad, sostenibilidad y transparencia impregnan la empresa en su totalidad. Para promover el crecimiento responsable y el desarrollo sostenible de la empresa, Sofidel se centra en cuatro palancas fundamentales:

- Sostenibilidad;
- Calidad de los activos (plantas de producción, maquinaria, activos tecnológicos);
- Cobertura geográfica e instalaciones nuevas;
- Digitalización.

Los productos Sofidel están diseñados y desarrollados para contribuir a la higiene y el bienestar diario de las personas y a la limpieza de los entornos domésticos y de los espacios públicos y laborales.

Son productos de papel tisú desechables: tienen un origen vegetal – la celulosa – que a su vez deriva de una materia prima renovable – la madera – fácilmente reciclable y reintegrable al ciclo de vida natural.

Soluciones que, a través de nuestro constante compromiso con la Investigación y el Desarrollo, expresan la estrategia de un Grupo que hace de la innovación y la atención a la higiene y al bienestar de la persona, así como del cuidado de la salud del Planeta, los puntos de referencia de su proceso de creación de valor.

#### La calidad en el centro

Las personas y los socios comerciales están en el centro de todo lo que hacemos. Prestamos la máxima atención al desarrollo de productos y servicios innovadores que satisfagan sus expectativas, garanticen una calidad constante y cumplan con los más altos estándares de seguridad para proteger su salud. Se trata de activos esenciales que las empresas del Grupo persiguen mediante la aplicación de procedimientos rigurosos, la formación constante de los recursos, el seguimiento de los procesos productivos y la orientación hacia la mejora continua.

En nuestras fábricas se realiza un seguimiento constante de la calidad de los productos a través del Índice de Conformidad de Producto, parámetro que tiene en cuenta las “No Conformidades” detectadas durante la producción y resueltas antes de poner los productos en el mercado.

A nivel de grupo más del 90% de nuestros productos terminados cuentan con al menos una etiqueta ecológica emitida por un organismo externo tras auditorías realizadas por terceros independientes.

## **Misión**

“Hacer que la vida cotidiana sea más ordenada, limpia, práctica, segura y agradable a través de la potenciación del talento de cada persona, la innovación y unas conductas inspiradas en la sostenibilidad, la transparencia y la integridad con el objetivo de crear valor compartido para los clientes, los empleados, los socios, los accionistas y la comunidad”.

## **Valores**

En el Grupo Sofidel nos identificamos con valores simples, inmediatos y fuertes que deben ser la base de nuestras acciones y conductas diarias:

### **Responsabilidad**

Intentamos predecir las consecuencias de nuestros actos y nos responsabilizamos de las consecuencias de nuestras decisiones y conductas.

### **Profesionalidad**

Desarrollamos nuestro trabajo según los más altos criterios de rectitud profesional y deontológica.

### **Transparencia**

Nos comunicamos de forma abierta, transparente y oportuna con todas las partes interesadas.

### **Honradez**

Actuamos siempre con integridad, sin sombra de fraude ni corrupción.

### **Rectitud**

Nos comportamos con civismo, respeto mutuo y buenos modales.

### **Confidencialidad**

Gestionamos los datos y la información sin causar daños materiales o morales a la Empresa ni a nuestros interlocutores.

### **Humildad**

Realizamos nuestro trabajo con sencillez y curiosidad, dispuestos a aprender cada día.

### **Lealtad**

Mantenemos nuestros compromisos y construimos relaciones francas y abiertas.

## Ética

Nuestras conductas son jurídica y moralmente lícitas.

## Participación

Fomentamos el espíritu de equipo para alcanzar los objetivos comunes del mejor modo posible.

### 1.2. Presentación de la empresa

Sofidel somos uno de los principales líderes mundiales en el mercado de la producción de papel para uso higiénico y doméstico: papel higiénico, papel de cocina, servilletas y pañuelos.

Desde nuestra fundación en 1966, hace más de 59 años, hemos crecido constantemente en todas las dimensiones: desde facturación a beneficio, en volumen de cobertura geográfica, así como en retorno social en términos de bienestar para la comunidad.

El Grupo Sofidel, desde su sede en Porcari (Lucca), coordina las actividades de 16 sociedades en 13 países en Europa y Estados Unidos, que producen más de 1,4 millones de toneladas de papel al año y dan empleo a más de 7.000 personas en todo el mundo con una facturación consolidada en 2023 de 3.129 millones de euros.

Ocupamos hoy la segunda posición en Europa y séptima en el mundo en capacidad productiva en el sector tisú (1.500.000 ton/año ).

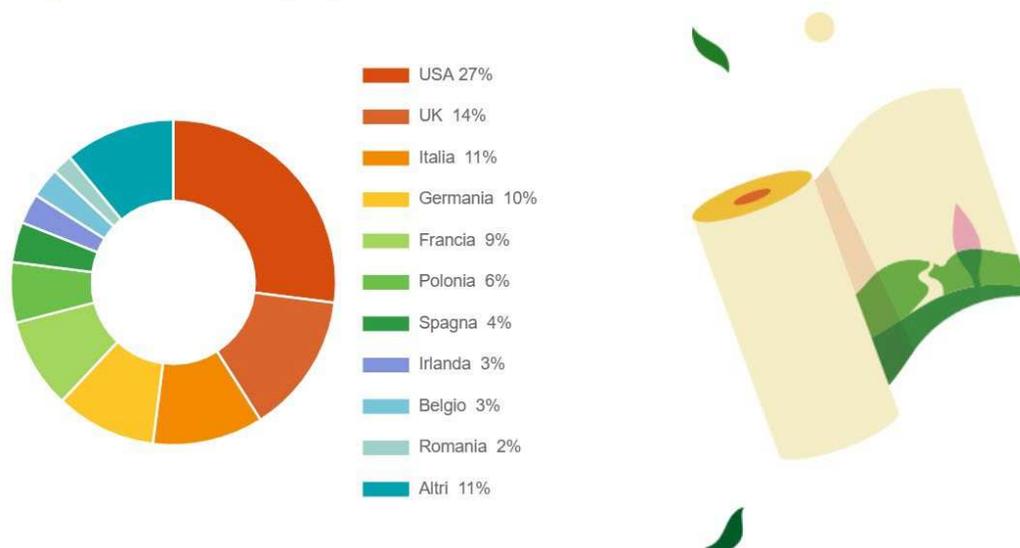
Así nos repartimos por el mundo:



Toda la información sobre nuestra presencia en el mundo y de cada una de nuestras empresas está disponible en la web corporativa, a la cual se puede acceder directamente a través del siguiente enlace: <https://www.sofidel.com/en/the-group/sofidel-in-the-world/>

A nivel de Grupo en 2023 la facturación por países fue la siguiente (a fecha del presente informe no se dispone del dato consolidado de 2024, el cual estará disponible en nuestra web corporativa a partir del mes de junio de 2025):

### Desglose de la facturación por países en 2023



Este informe de los Estados de Información No Financiera (EiNF), pertenece a la empresa Sofidel Spain S.L.U., en adelante Sofidel o Sofidel Spain, perteneciente al Grupo Sofidel. Nos podéis conocer un poquito más y mejor a través de una de nuestras presentaciones corporativas, disponibles en [nuestra web](#) y en nuestro [canal de Youtube](#).

### 1.3. Historia de Sofidel Spain



En Sofidel Spain estamos ubicados en España, en Buñuel concretamente, un municipio de Navarra. Contamos en nuestro haber una inversión de más de 187 millones de euros desde 2006.

Contamos con un equipo de más de 350 personas, con unas instalaciones con una superficie de 317524m<sup>2</sup>, con una capacidad productiva de 100000 toneladas de papel al año.

Nuestras líneas de negocio son:

- Brand
- Private Label
- AFH
- Bobinas

Arrancamos en 2006 con una única máquina de papel de 30.000 Toneladas y en 2018 afrontamos una transformación con la ampliación de una segunda máquina de papel



capaz de fabricar 60.000 Toneladas y con la implantación de nuevas líneas innovadoras, referente en el Sector ("converting") denominada "Constellation" a través de la cual se revoluciona la forma de producir un producto tisú de gran calidad. Esta tecnología logra el crecimiento del rollo con menor presión lo que aporta las siguientes ventajas:

- ✓ Garantiza la **Uniformidad y la Calidad** del papel en el rollo desde la primera hasta la última hoja.
- ✓ Se obtiene **Mayor Diámetro** con la misma longitud de papel.
- ✓ El **Aspecto visual** del rollo es mejor

En 2018 implantamos la Tecnología NTT (New Tissue Techonology). Fruto de esta tecnología hemos obtenido las siguientes ventajas que nos posicionan como un referente del sector:

- ✓ Papel más suave y agradable al tacto.
- ✓ Papel con mayor absorción y espesor.
- ✓ Menor consumo energético por tonelada producida Nuestra

forma de ser y hacer nos lleva a exigir cada vez nuevos estándares.

En el Grupo Sofidel estamos comprometidos con la definición de los productos del futuro, para satisfacer las demandas cambiantes de los consumidores, así como los nuevos estándares en materia de sostenibilidad e higiene.

Nuestro desafío es anticiparnos a las necesidades del mercado y crear productos con valor añadido.

En otras palabras, en el Grupo Sofidel pretendemos diferenciarnos de los productos típicos de papel tisú, además de crear productos con una huella ecológica cada vez menor.

## 1.4. Certificaciones

Dentro del compromiso del Grupo Sofidel de ofrecer productos seguros para el cliente y el consumidor final; la seguridad y salud de las personas y el crecimiento sostenible disponemos de las siguientes certificaciones en Sofidel Spain, todas ellas obtenidas tras superar las auditorías realizadas por entidades independientes, acreditadas e internacionalmente reconocidas:

- ✓ **IFS** "HOUSEHOLD AND PERSONAL CARE PRODUCTS"
- ✓ **FSC** "FOREST STEWARDSHIP COUNCIL"
- ✓ **ISO 9001:2015** "SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD"
- ✓ **ISO 14001:2015** "SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL"
- ✓ **ISO 45001:2018** "SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"
- ✓ **ISO 50001:2018** "SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA"



Desde 2016, el 100% de las fibras vírgenes utilizado ha sido certificado por FSC, PEFC™ y, en pequeña medida, por FSC® Controlled Wood. En 2017, nos unimos a la Declaración de Vancouver, una iniciativa lanzada en la Asamblea General del FSC para promover una cadena de suministro sostenible para los productos forestales.

Junto a las certificaciones de los sistemas de gestión y a los del origen de las materias primas, también disponemos de diversos productos con certificado EU ECOLABEL.

La certificación EU ECOLABEL de los productos está vigente hasta el 31 de diciembre de 2028.



Toda la información sobre nuestras certificaciones, así como los certificados están disponibles para cualquier grupo de interés [en la página web corporativa](#):

**España** ▾



### 1.5. Mercado

El Grupo Sofidel da cobertura a toda Europa y estamos presentes también en el continente americano.

Como filosofía y forma de ser y hacer del Grupo Sofidel procuramos estar cerca de nuestros clientes, minimizando así el impacto negativo derivado de la logística y el transporte, generando valor en las comunidades en las que operamos. El mercado europeo lo repartimos de la siguiente forma:



Los productos se pueden agrupar en las siguientes categorías de Producto:

- ❖ Papel higiénico
- ❖ Papel de cocina
- ❖ Servilletas
- ❖ Pañuelos

- ❖ Papel absorbente industrial
- ❖ Bobinas de papel tisú

Sofidel gestiona y coordina las actividades de 17 empresas productoras y transformadoras de papel tisú presentes en 13 países, en Europa y Estados Unidos.

La información actualizada sobre nuestro grupo se encuentra en la web corporativa, en el siguiente apartado:

<https://www.sofidel.com/il-gruppo/sofidel-nel-mondo/>

Todos los productos Sofidel se caracterizan por unos puntos fuertes comunes, desde la innovación hasta la seguridad, pasando por la promoción del bienestar personal y el respeto por el medio ambiente, en perspectiva de un consumo responsable. El objetivo es crear productos con una huella ecológica cada vez menor y al mismo tiempo un mayor rendimiento. Productos que contienen menores cantidades de capital natural y ofrecen mayores cualidades funcionales y rendimiento innovador.

Para las necesidades específicas de bares, restaurantes, hoteles, oficinas, hospitales y otros tipos de consumo “Canal Industrial de grandes colectividades”, Sofidel ofrece productos que responden a la necesidad de optimizar la relación calidad/precio y propone soluciones tecnológicamente avanzadas para satisfacer necesidades específicas a través de una innovadora línea de productos de papel tisú, con un alto valor añadido en términos de higiene, confort y respeto por el medio ambiente. En el Canal Industrial de grandes colectividades, Sofidel está presente tanto en Europa como en Estados Unidos con la marca Papernet – Tailored Hygiene Solutions.

Además hay que tener en consideración que el Grupo gestiona la venta de bobinas de papel tisú (Parent Reels) producidas en sus fábricas de papel en todo el mundo a empresas de conversión (empresas de conversión de papel) que no producen papel y, por tanto, compran productos semiacabados de las fábricas de papel.

#### Nuestras marcas

Toda la información sobre los productos y marcas que fabricamos en Sofidel Spain o en otras empresas del grupo está a disposición de los y las consumidoras en nuestra página web corporativa (<https://www.sofidel.com/marchi-e-prodotti/>):

Los productos de papel tisú fabricados por Sofidel para el mercado de consumo son altamente innovadores tanto en términos de función como de apariencia y tienen una excelente relación precio/cantidad/calidad. En esta línea de negocio, el Grupo Sofidel está presente con diversas marcas en los principales mercados europeos. Con un ojo siempre enfocado en la innovación y la sostenibilidad ambiental, la marca más importante es Regina, y se comercializa en alrededor de 30 países.

El Grupo Sofidel produce productos de papel tisú de alta gama (Premium y Luxury) para numerosos minoristas a gran escala. Los llamados productos de marca blanca (que se comercializan con la marca del distribuidor), que a menudo hacen uso de patentes registradas por Sofidel.



El Grupo Sofidel también ofrece marcas de apoyo temporales, como Nicky, Valenty, Alis, Florex y Dayly.

En la línea de negocio Private Label, el Grupo Sofidel ha mejorado su oferta integrando en el desarrollo del producto cuestiones de responsabilidad ambiental. Para ello se han desarrollado productos sin núcleo de cartón, productos empaquetados en papel kraft en lugar de plástico. Sirvan de ejemplo de algunos de nuestros productos con envase sostenible el papel higiénico Regina y Nicky:



Para las necesidades específicas de cafeterías, restaurantes, hoteles, oficinas, hospitales y otros tipos de consumo "Away-from-Home", el Grupo Sofidel ofrece productos que optimizan la relación calidad y precio, así como soluciones tecnológicamente avanzadas para satisfacer requisitos específicos, a través de productos innovadores de papel tisú, con un alto valor añadido en términos de higiene, confort y protección del medio ambiente. En la línea de negocio Away-from-Home (AFH), Sofidel opera tanto en Europa como en Estados Unidos con nuestra marca Papernet – Sustainable Hygiene.

Además tanto el grupo Sofidel como Sofidel Spain comercializamos bobinas de papel tisú (Parent Reels), a empresas de conversión que no tienen fábricas de producción de papel y, por lo tanto, necesitan comprar productos semiacabados.

## 1.6. Organización y estructura Comités – Órganos de Gobierno

En Sofidel Spain disponemos de diferentes órganos de gobierno con responsabilidades definidas. Disponemos de los siguientes comités y órganos de gobernanza:

**Consejo de Administración:** es el órgano de gobierno de la empresa, de carácter colegiado y ejecutivo. Asume las decisiones más importantes y actúa como intermediario entre los accionistas y el equipo directivo.

Establece las líneas de actuación de Sofidel Spain y vela por los intereses de la propiedad. Entre sus funciones están:

- Revisar los resultados de la Sofidel Spain y la labor del equipo directivo
- Aprobar el plan estratégico y controlar su ejecución
- Controlar la gestión presupuestaria
- Tomar las decisiones más importantes sobre: inversiones, venta de activos, fusiones, ...
- Valorar y autorizar alianzas estratégicas
- Establecer los mecanismos para disponer de la información más veraz sobre todas las áreas de Sofidel Spain
- Decidir la política de retribuciones

**Comité de empresa:** órgano colegiado. El último se constituyó el 30 de mayo del año 2019. Compuesto por los representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales (13 representantes, repartidos en CCOO, UGT y ELA).

Desempeña un papel activo en la comunicación con dirección de Sofidel Spain y entre sus funciones están:

- Vigilar el cumplimiento de las normativas laborales y emprender acciones legales en caso contrario.
- Supervisar y controlar las condiciones de seguridad y salud laborales.
- Vigilar la igualdad de trato y oportunidades entre géneros.
- Colaborar en las obras sociales de la empresa.
- Apoyar a la dirección para potenciar la productividad y la sostenibilidad ambiental.
- Colaborar con la dirección para implementar medidas de conciliación.
- Informar a los trabajadores a los que representa de todo lo relacionado con la realidad laboral en Sofidel Spain.

**Comité de Seguridad y Salud:** (es el comité reglamentario establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). El último fue constituido en julio de 2019, y está compuesto por dos hombres y una mujer de la plantilla.

Entre las funciones de este comité están las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en Sofidel Spain.
- Participar en la elaboración y seguimiento de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

**Energy Team:** es un comité voluntario, fruto de la implantación de la norma ISO 50001. Vela por la implantación de las políticas energéticas y la consecución de los objetivos en materia de energía y eficiencia energética.

**Comité de Acoso:** Este comité se forma en cuanto se detecta y se denuncia algún comportamiento o acción de esta índole. Se encarga de hacer un análisis de los hechos y evaluar si se puede considerar acoso o no. Está formado por un miembro del converting, uno de papelera, un miembro del departamento de seguridad y salud y un componente de las oficinas.

## 1.7. Políticas

En Sofidel Spain hemos definido nuestros compromisos con la implantación de las siguientes políticas:

- ❖ Calidad
- ❖ Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- ❖ La Carta de Sostenibilidad
- ❖ Ambiental y de energía
- ❖ Igualdad
- ❖ Anticorrupción
- ❖ Autocontrol
- ❖ Forest Procurement Policy (Política de Contratación Forestal)
- ❖ Política de Derechos Humanos
- ❖ Código de conducta del proveedor

Además de nuestras políticas, todas ellas alineadas con las del grupo o derivadas de las establecidas por el grupo están a disposición de los diferentes grupos de interés por los canales pertinentes.

Todas las políticas vinculadas a la sostenibilidad están publicadas en nuestra web corporativa: <https://www.sofidel.com/sostenibilita/policy-della-sostenibilita/>

Las directrices de nuestras políticas se expresan en los principios recogidos en nuestro Código ético de Sofidel Spain, el cual pone de relieve las directrices relativas a los derechos y deberes de todas las personas que, en cualquiera de sus formas, participan en la vida Sofidel Spain y los registros de los valores sobre los que se basa: responsabilidad, profesionalidad, transparencia, seriedad, honestidad, conducta adecuada, confidencialidad, imparcialidad, humildad, lealtad, respeto mutuo y el compartir.

Nuestra estrategia de crecimiento está alineada con la estrategia del Grupo Sofidel la cual a su vez está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Los ODS son el instrumento con el que queremos construir un futuro inclusivo, sostenible y resiliente para las personas y el planeta.

Sus valores también se reflejan en el Pacto Verde Europeo, el gran plan con el que la Unión Europea pretende convertirse en el primer continente con impacto climático dentro de la Agenda 2030. Nosotros hemos identificado ocho impactos en los ODS como prioritarios, ya que se relacionan directamente con nuestro negocio y esfera de influencia.

Queremos centrar nuestros esfuerzos en estos objetivos para generar valor y tener un impacto positivo tangible a través de nuestras actividades.

Sofidel es la primera empresa manufacturera italiana, y la primera en el mundo de la industria del tisú, en unirse al programa internacional Climate Savers de WWF en 2008 para guiar la transición a una economía de cero emisiones.

En 2020, recibimos la aprobación de la iniciativa Science Based Targets (SBTi) de nuestros objetivos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030. Específicamente, nos hemos comprometido a reducir nuestras emisiones de alcance 1 y 2 en un 40%, y para nuestras emisiones de alcance 3 hemos comprometido a nuestra cadena de suministro para disminuir las emisiones relacionadas con nuestros proveedores de celulosa en un 40% y las emisiones de todos los demás proveedores en un 24%.

Estos objetivos están en línea con los niveles requeridos para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París y prevenir las consecuencias derivadas del cambio climático.

Los 8 ODS identificados y que forman parte de nuestro plan estratégico de crecimiento son los siguientes y ordenados por impacto de nuestras actividades:

- **Objetivo 13:** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- **Objetivo 15:** Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad.
- **Objetivo 3:** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- **Objetivo 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- **Objetivo 12:** Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- **Objetivo 7:** Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.
- **Objetivo 6:** Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- **Objetivo 17:** Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



Como parte del Grupo Sofidel en Sofidel Spain hacemos nuestros estos objetivos y alineamos nuestra estrategia con los mismos.

Nuestra política de compras afecta a toda la cadena de suministro y viene determinada por el Grupo Sofidel dentro del Código de conducta que deben cumplir nuestros proveedores. La política de compras está documentada dentro del apartado 2.1 Compliance to applicable regulations del “Code of conduct for suppliers”.

En Sofidel Spain no se ha documentado una política de desconexión laboral, pero sí se han implantado actuaciones para que la desconexión de todos los empleados sea efectiva, entre ellas, los empleados fuera de su horario laboral no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la empresa, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa durante sus periodos de descanso, permisos y vacaciones.

Para ello, los trabajadores de Sofidel tienen la opción de programar su correo electrónico en opción de "Fuera de oficina", informando a la persona que envía el mensaje que el destinatario no está disponible, además, antes de enviar el mensaje, el programa te avisa de cuándo esa persona estará disponible para la recepción del mensaje.

En este apartado tenemos que hacer referencia a nuestra filosofía, a nuestra forma de entender el futuro y nuestra aportación o legado al mismo. Para ello hemos establecido

OUR CONTRIBUTION TO THE WORLD TO COME /

## CLEAN LIVING

"For everyday needs. For a healthier planet. For integrity and respect."  
Our purpose sums up the three concepts that inspire our way of doing business.

unos principios esenciales que forman parte de nuestra esencia y forma de ser como empresa y como grupo. Esto es el "Clean Living":

Es nuestra respuesta al "llamado a la acción" para el futuro. La misión que inspira todo nuestro comportamiento y acciones, e informa nuestros procesos de producción y los productos que ofrecemos. Define nuestro papel en la sociedad y los beneficios que queremos ofrecer a las personas y al planeta.

### PARA NECESIDADES DIARIAS – PRODUCTO:

"Clean Living" es una misión inspirada en nuestros productos, los cuales están diseñados y desarrollados para contribuir a la higiene diaria y el bienestar de las personas, así como a la limpieza de sus hogares, lugares de trabajo y espacios públicos. Los productos desechables de papel tissue tienen un origen vegetal (pulpa) de una materia prima renovable (madera) y son fácilmente reciclables, pudiendo ser reintegrados en el ciclo de vida natural.

### PARA UN PLANETA MÁS SALUDABLE - MEDIO AMBIENTE:

Sofidel se compromete a fomentar la transición hacia una economía de bajo impacto de carbono y a reducir el consumo de capital natural. Un modelo de producción que se traduce en la adquisición responsable de materias primas de nuestros bosques, el uso prudente de los recursos hídricos, el creciente uso de energía renovable, plantas eficientes en energía, la reducción de residuos y la limitación del uso de plástico convencional en el empaque de nuestros productos.

### POR INTEGRIDAD Y RESPETO – PERSONAS:

Para construir una cultura empresarial sostenible, es importante ser colaborativos y respetuosos con las comunidades en las que operamos. Las relaciones que desarrollamos con todas nuestras partes interesadas se inspiran en nuestro respeto por los valores de profesionalismo, honestidad y transparencia. Abogamos por la inclusión, la participación y la información precisa. Un enfoque basado en la integridad y el respeto mutuo, para construir un futuro positivo para las personas y el planeta.

Estos tres pilares son las áreas en las que desempeñaremos un papel esencial en la creación del mundo de mañana.

Para construir un futuro más saludable y limpio, y una sociedad más justa e inclusiva, juntos. Buscando nuevas soluciones que satisfagan a los consumidores y a nuestros socios comerciales, priorizando la seguridad, la higiene y el bienestar de las personas.

Evidentemente nuestro “Clean Living” está totalmente alineado para aportar en positivo a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y en especial a los 8 con los que estamos totalmente comprometidos y que creemos que son en los que más podemos influir o donde podemos lograr un impacto más positivo.

## 1.8. Resultados

Los resultados de las políticas se revisan periódicamente en el Consejo de Administración y se trasladan tanto al Grupo Sofidel como al personal de Sofidel Spain a través de las diferentes direcciones y del Comité de Empresa, además de exponerlos en diferentes paneles informativos, trasladarlos en reuniones de equipo o incluso facilitándolos por email a determinados responsables para que hagan lo propio, de forma que hacemos partícipes de los mismos a todo el personal.

## 1.9. Riesgos

La reflexión del Grupo sobre el escenario de 2024 fue el siguiente, el cual sigue vigente en 2025:

Los efectos de la inflación, aunque en disminución, siguen pesando sobre la capacidad de gasto de amplios segmentos de consumidores, las previsiones macroeconómicas para 2024 hablaban de una desaceleración del crecimiento de la economía de muchos países.

También era preocupante el riesgo de un ulterior empeoramiento del escenario geopolítico–vinculado a la continuación de la invasión rusa de Ucrania, a la evolución de la crisis israelí-palestina y a las posibles repercusiones sobre el comercio mundial de la crisis en el Mar Rojo–, que se repercutía en los precios de las materias primas y, más en general, en la estructura de costes.

En este contexto internacional que, todavía caracterizado por la complejidad y la inestabilidad, debe seguirse con gran atención, Sofidel cierra el año confirmando su estrategia de crecimiento sostenible orientada a la creación de valor compartido, y la voluntad de implementar la política de inversiones -como ya se hizo en Duluth- para consolidar su rentabilidad, enfrentar la crisis climática y promover la transición ecológica, digital y social.

En **Sofidel Spain** disponemos de diversos instrumentos fruto de los sistemas de gestión implantados y del despliegue de la estrategia corporativa para identificar los riesgos asociados al modelo de negocio y a nuestras actividades.

Somos conscientes de la importancia de realizar un análisis de contexto en profundidad para identificar los posibles riesgos y oportunidades y adoptar las acciones oportunas para minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

La gestión de riesgos y los sistemas de control relacionados son esenciales para garantizar el desarrollo sostenible de la empresa, lo que crea valor a largo plazo no solo para los accionistas sino también para el beneficio de todas las partes interesadas.

“En Sofidel llevamos mucho tiempo aplicando una estrategia empresarial basada en la ética y la transparencia, adoptando las mejores técnicas para evaluar sus impactos y los riesgos de sus actividades a lo largo de toda la cadena de valor, de acuerdo con los principios de confianza, cooperación y participación”.

Como parte del Grupo Sofidel, disponemos de un sistema integrado de gestión y control de riesgos que involucra tres niveles de control:

### **Primer nivel**

Se refiere las direcciones de las diversas funciones, los llamados Propietarios de Riesgo. Identifican, evalúan y gestionan los riesgos dentro del ámbito de la responsabilidad, e implementan acciones específicas de mitigación.

### **Segundo nivel**

Es responsabilidad de las funciones de Control y Gestión de Riesgos monitorizar los principales riesgos para garantizar un tratamiento efectivo y adecuado de las medidas de control.

### **Tercer nivel**

Está el control empresarial, que garantiza de forma objetiva e independiente la eficacia y adecuación de los dos primeros niveles de control.

A esto se suma el Supervisory Board, que tiene la tarea de supervisar la implementación, el correcto funcionamiento y el cumplimiento con la normativa vigente.

Desde 2021, la función o área de “Risk Management & Compliance” (Gestión de Riesgos y Cumplimiento) reporta directamente al CEO (Chief Executive Officer) para garantizar la autonomía necesaria para una función de control de segundo nivel. Lo mismo ocurre con el área responsable de la ciberseguridad, que ahora reporta al director de Gestión de Riesgos y Cumplimiento, y es independiente del departamento de Tecnología de la Información.

El sistema de control interno del Grupo se guía por los principios de integridad, transparencia y equidad. Todos los empleados de Sofidel, entre ellos los pertenecientes a Sofidel Spain están obligados a cumplir con el Código Ético, que establece los principios subyacentes a los negocios justos. El Código se facilita a todos los nuevos empleados y hay un curso de capacitación disponible que cubre el contenido y los temas con más detalle.

Las funciones, las tareas y las responsabilidades entre quienes toman las decisiones y controlan y supervisan su ejecución están debidamente identificadas y separadas. Disponemos de procesos de autorización, lo que garantiza un funcionamiento transparente con métodos basados en la integridad.

Además, formamos parte de un programa de rotación laboral en todas las empresas del Grupo Sofidel que además de aumentar las habilidades de las personas, reduce los riesgos de fraude y corrupción, y fomenta la creación de relaciones basadas en la máxima ética con todos nuestros grupos de interés.

Actualmente estamos implantando el modelo de Evaluación de Riesgos Antisoborno con fundamento en la norma ISO 370012. Varias empresas del grupo ya lo tienen implantado y dentro de la estrategia del Grupo Sofidel es integrar o extender este modelo al resto de empresas del grupo.

Sofidel Spain está sometido a un programa de auditorías, en que no sólo se recogen auditorías internas y externas, sino también la del propio grupo. Entre las auditorías que se realizan se encuentran:

- ✓ auditoría contable
- ✓ auditorías del sistema de gestión por entidades acreditadas por ENAC
- ✓ auditorías internas de nuestro sistema de gestión

El Grupo en enero de 2024 nos ha realizado una auditoría en materia de seguridad y salud que ha durado 5 jornadas.

Como parte del sistema de control y seguimiento del grupo, de forma trimestral cada responsable de área emite el informe denominado "The Quarterly Report" con los resultados de los indicadores establecidos para el control y seguimiento de la planta.

En Sofidel Spain aplicamos el modelo de identificación de riesgos del grupo ("Risk management the Sofidel model"):

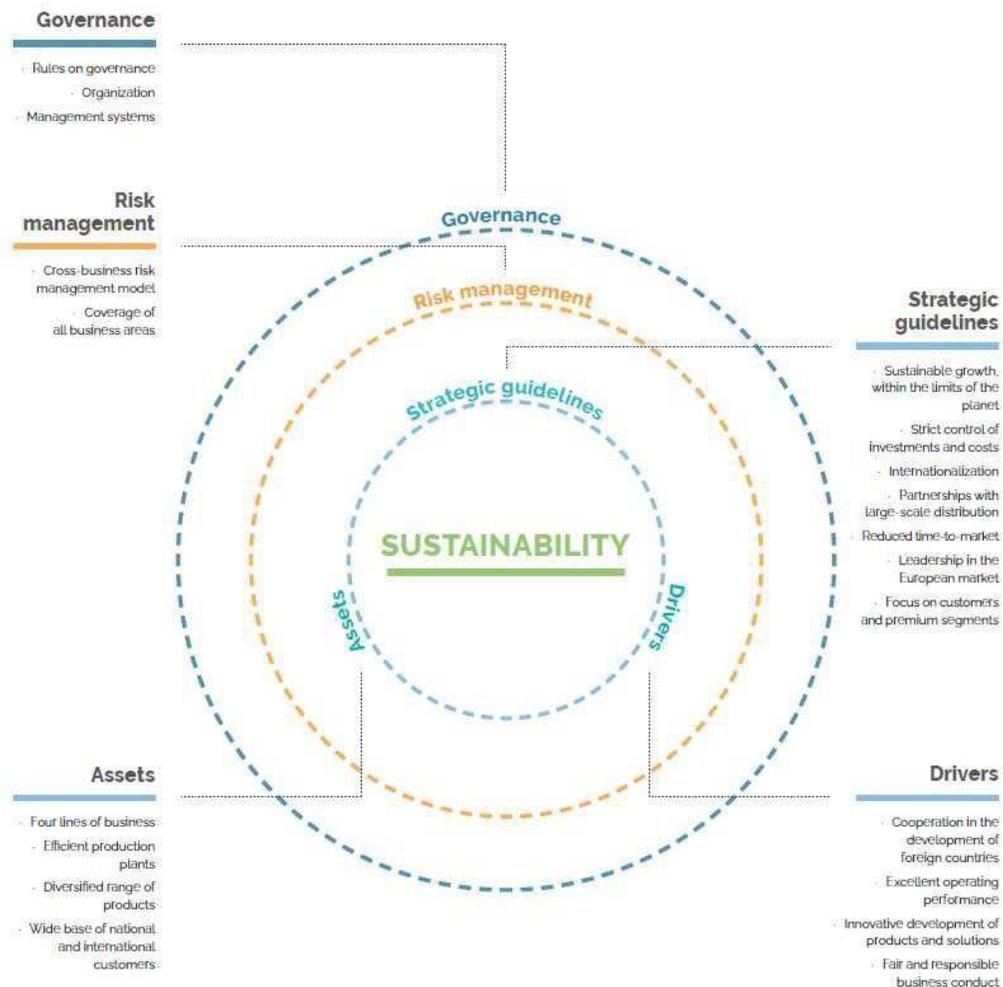


Además de los mecanismos de control del Grupo Sofidel, para evitar riesgos están los instrumentos diseñados dentro de los sistemas de gestión que tenemos implantados como son las herramientas como el "Registro identificación y evaluación riesgos y oportunidades", que incorporan la metodología de evaluación de riesgos y oportunidades con fundamento en la norma ISO 31000.

El procedimiento de "Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades" tiene por objeto establecer la metodología empleada por Sofidel Spain para la identificación y la evaluación de riesgos y oportunidades relacionados con los tres sistemas de gestión: medio ambiente, prevención y energía.

A través de esta herramienta se identifican y evalúan los riesgos y oportunidades asociadas a cada proceso en los ámbitos de la seguridad y salud, el medio ambiente y la energía. Cada riesgo y cada oportunidad identificada y evaluada dispone de una o varias acciones, cuya eficacia es evaluada dentro de los requisitos del sistema de gestión.

En el corazón del pensamiento y de la estrategia de nuestro modelo organizativo está la Sostenibilidad tal y como refleja el siguiente esquema, el cual es consecuencia de la forma de ser del propio Grupo Sofidel:



Y nuestro modelo de negocio sostenible tiene en el corazón “Clean Living”, donde se pone en valor a las Personas, al Producto y al Medio Ambiente.

Para las Personas:

- Protegiendo el capital humano
- Formación y desarrollo del personal
- Derechos humanos e igualdad de género
- Salud y seguridad
- Gestión ética de la cadena de suministro
- Sociedad y comunidades locales

Para el Producto:

- Proceso de producción
- Investigación y desarrollo
- Calidad y seguridad del producto
- Enfoque en las necesidades de clientes y consumidores
- Digitalización
- Totalmente alineado con la estrategia corporativa

Para el Medio Ambiente:

- Protección de los recursos forestales
- Reducción de emisiones
- Gestión cuidadosa de los recursos hídricos
- Reducción del uso de plástico convencional
- Eficiencia energética de las instalaciones
- Gestión adecuada de residuos

Grupo Sofidel y por tanto Sofidel Spain nos inspiramos para cada actividad en el principio de “Less is More” (“Menos es Más”) Esta orientación se traduce en tres reglas fundamentales: reducir el impacto ambiental, evitar el desperdicio y promover el consumo responsable. Los esfuerzos continuos en esta dirección nos han permitido fabricar productos con cantidades reducidas de materias primas y mejorar en términos de comodidad, higiene y servicios al cliente.

Para minimizar y reducir los riesgos derivados del incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, disponemos de varios procedimientos que establecen una periodicidad para su revisión, recibimos diversas auditorías externas que nos ayudan en la identificación de dichos requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos (pe: del Grupo Sofidel, de los clientes...) tenemos contratados los servicios de la plataforma “**Ctaima legal**”. De esta forma reducimos considerablemente el riesgo de incumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables, así como otros requisitos que mermarían considerablemente nuestra competitividad.

Muestra de ello es que en 2024 solo tuvimos 2 no conformidades relativas a los sistemas de gestión del medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo y ninguna de ellas responde a un incumplimiento de un requisito legal.

Para facilitar el análisis de los riesgos y oportunidades, junto a los grupos de interés (stakeholders) hemos realizado un análisis de materialidad desde el Grupo Sofidel, cuyos resultados se aplican en nuestra propia planta. El proceso de análisis de materialidad permite identificar los temas prioritarios de relevancia para la empresa y sus partes interesadas. En este sentido, en Sofidel hemos iniciado un diálogo activo con nuestras partes interesadas basado en valores de transparencia, confianza y consenso en el proceso de toma de decisiones.

En 2022, Sofidel decidimos actualizar nuestra matriz de materialidad en función de los cambios regulatorios esperados a corto plazo. La nueva Directiva Europea de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), que entrará en vigor para Sofidel a partir del ejercicio financiero 2025, ha introducido el concepto de doble materialidad, que combina la materialidad financiera y la materialidad de impacto.

Informar según la doble materialidad significa que las organizaciones deben evaluar no solo lo que es relevante para ellas o lo que puede generar un riesgo/oportunidad para su negocio (perspectiva externa), sino también los impactos que generan en el medio ambiente, la economía y la sociedad (perspectiva interna).

La nueva directiva tiene como objetivo tratar la información de sostenibilidad de la misma manera que la información financiera con el fin de mejorar su calidad y consistencia, y dirigir el flujo de capital hacia actividades sostenibles para contribuir a la transición hacia un sistema económico-financiero ético e inclusivo.

Este es el resultado de nuestro análisis de materialidad teniendo en cuenta el próximo cambio normativo, que, si bien es un análisis del Grupo Sofidel, lo hacemos propio en Sofidel Spain:

El análisis de materialidad de Sofidel sigue el principio de **doble materialidad**, combinando:

1. **Materialidad de impacto (inside-out):** Impactos que las operaciones de Sofidel generan en el medioambiente, la economía y la sociedad.
2. **Materialidad financiera (outside-in):** Impactos que las cuestiones de sostenibilidad tienen sobre la empresa, afectando su valor a corto, medio y largo plazo.

Sofidel Spain ha identificado sus temas materiales clave a través de consultas con stakeholders y la evaluación de riesgos y oportunidades. Para Sofidel Spain, estos son los aspectos más relevantes:

#### **Materialidad de impacto (inside-out)**

- **Cambio climático y reducción de emisiones:** Reducción de CO<sub>2</sub> y optimización energética.
- **Gestión de los recursos hídricos:** Minimización del consumo de agua en la producción.

- **Gestión de la cadena de suministro:** Evaluación de proveedores con base en criterios ambientales y sociales.
- **Economía circular y gestión de residuos:** Enfoque en reciclaje y reducción de residuos.
- **Transparencia y ética:** Prevención de riesgos de corrupción y fraude.
- **Diversidad e inclusión:** Implementación de políticas de igualdad de oportunidades.
- **Ciberseguridad y digitalización:** Protección de datos y mejora en procesos digitales.

#### **Materialidad financiera (outside-in)**

- **Reputación de la marca:** Riesgos de greenwashing y pérdida de confianza de stakeholders.
- **Cumplimiento legal:** Nuevas normativas como la EUDR (Regulación Europea de Deforestación).
- **Escasez de celulosa:** Disponibilidad de materia prima certificada FSC y PEFC.
- **Impacto del cambio climático:** Riesgo de eventos climáticos extremos como sequías o inundaciones que pueden afectar la producción.
- **Incremento del costo de energía y emisiones:** Riesgos asociados a la volatilidad de los precios de energía y del sistema ETS de la Unión Europea (EU Emissions Trading System, por sus siglas en inglés).

A partir del análisis de materialidad, Sofidel ha identificado los principales **riesgos y oportunidades** que pueden afectar sus operaciones en España.

## Riesgos clave para Sofidel Spain

Tipo de Riesgo	Descripción	Medidas de Mitigación
<b>Cambio climático y eventos extremos</b>	Riesgo de sequías, inundaciones y alteraciones climáticas que afecten la producción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de consumo de agua en procesos industriales.</li> <li>- Inversión en medidas de protección contra inundaciones.</li> <li>- Diversificación de fuentes de agua.</li> </ul>
<b>Costes de energía y emisiones</b>	Aumento en los costes de electricidad, gas y derechos de emisión de CO <sub>2</sub> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos de energía renovable a largo plazo.</li> <li>- Programas de eficiencia energética (ISO 50001).</li> <li>- Uso de biomasa y fuentes alternativas.</li> </ul>
<b>Escasez de materia prima (celulosa)</b>	Disminución de la disponibilidad de fibra certificada FSC y PEFC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos a largo plazo con proveedores.</li> <li>- Búsqueda de fibras alternativas (residuos agrícolas, textiles).</li> </ul>
<b>Cumplimiento legal y reglamentario</b>	Regulaciones más estrictas en sostenibilidad y transparencia (EUDR, CSRD).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación de auditorías de cumplimiento.</li> <li>- Sistemas de trazabilidad de materias primas y productos.</li> </ul>
<b>Reputación</b>	Posibles acusaciones de greenwashing o malas prácticas en la cadena de suministro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditorías a proveedores mediante la plataforma TenP Paper.</li> <li>- Estrategias de comunicación transparentes</li> </ul>
<b>Seguridad y salud laboral</b>	Posibles accidentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación de estándares de seguridad en maquinaria.</li> <li>- Formación continua y auditorías de seguridad</li> </ul>

## Oportunidades clave para Sofidel Spain

Oportunidad	Descripción
Transición energética	Oportunidad para reducir costes mediante el uso de energías renovables y mayor eficiencia.
Productos ecológicos y sostenibles	Crecimiento en la demanda de productos con certificaciones ambientales (FSC, PEFC, Ecolabel).
Digitalización y automatización	Implementación de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia operativa y reducir costes.
Creciente regulación en sostenibilidad	Posibilidad de posicionarse como líder en cumplimiento normativo y atractivo para inversores ESG.
Colaboraciones estratégicas	Alianzas con proveedores y clientes para desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles.

Sofidel Spain como parte del Grupo Sofidel, el modelo de negocio se adapta a las particularidades del mercado español con un enfoque en:

- **Producción sostenible:** Uso de energía 100% renovable mediante el **PPA con ACCIONA Energía**, lo que permite reducir la huella de carbono y alinear las operaciones con el compromiso del Grupo Sofidel con el **Net Zero**.
- **Localización estratégica:** Sofidel Spain opera desde **Buñuel, Navarra**, asegurando proximidad a los mercados de distribución clave en la península ibérica y reduciendo costes logísticos.
- **Segmentación de mercado:** Producción para **marca propia** (private label) de grandes distribuidores, además de potenciar la marca propia **Nicky** en España.
- **Optimización de recursos:** Aplicación del principio "**Less is More**" en la reducción del consumo de materias primas, minimización de residuos y eficiencia en el uso del agua.

La misión de Sofidel Spain se alinea con la visión global del Grupo, adaptándola a la realidad del mercado español. Su propósito es:

*"Hacer que la vida cotidiana sea más limpia, segura y sostenible, minimizando el impacto ambiental a través de innovación, eficiencia y compromiso con las personas y el planeta."*

### Principios de la misión aplicados en Sofidel Spain:

1. **Reducción del impacto ambiental:** Implementación de tecnologías eficientes en la fábrica de Buñuel, reducción del consumo de agua y uso de energía renovable certificada.
2. **Innovación sostenible:** Desarrollo de productos con menor uso de plásticos y soluciones basadas en papel reciclado y certificaciones FSC y PEFC.

3. **Transparencia y compromiso con la comunidad:** Participación en iniciativas locales de sostenibilidad y compromiso con la reducción de la huella de carbono.
4. **Bienestar y seguridad laboral:** Mejora continua en condiciones laborales, formación y salud ocupacional para empleados en España.

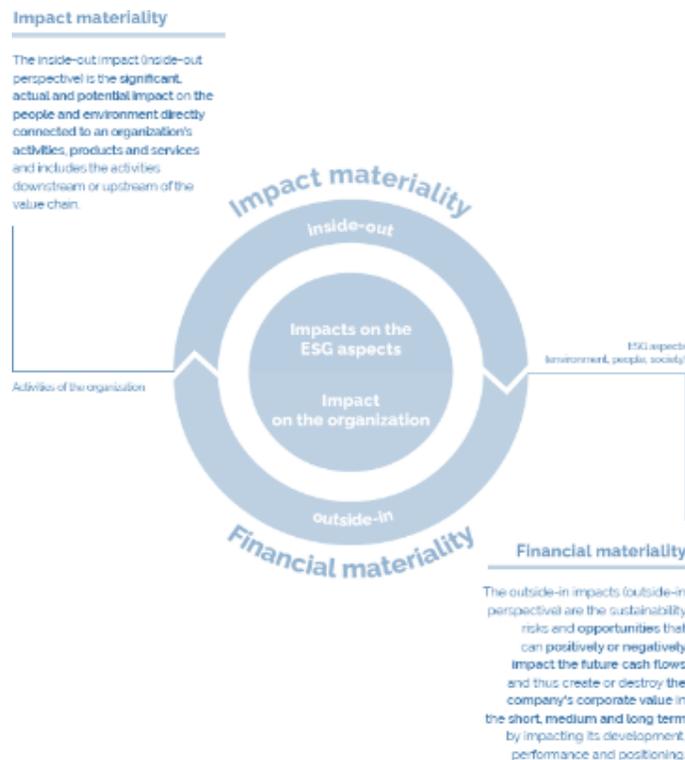
Los valores fundamentales del Grupo Sofidel son también la base de las operaciones en España. Estos principios guían su estrategia y operaciones en el país:

- **Sostenibilidad como pilar de crecimiento** (los datos de este apartado son de 2023):
  - Sofidel Spain integra la sostenibilidad en toda la cadena de valor:
  - Reducción del uso de plásticos en embalajes (-39% desde 2013).
  - Uso de papel certificado FSC y PEFC para garantizar una producción responsable.
  - Participación en proyectos de energía renovable como el **PPA** (Power Purchase Agreement) **con ACCIONA Energía**, reduciendo 12,870 toneladas de CO<sub>2</sub> al año.
- **Eficiencia y digitalización** aplicación del principio "**Less is More**" a través de:
  - Reducción del consumo de materias primas sin comprometer calidad.
  - Implementación de tecnologías para optimizar procesos productivos y logísticos.
  - Digitalización en la gestión de almacenes y trazabilidad de productos.
- **Innovación y desarrollo de productos**, invierte en el desarrollo de nuevas soluciones como:
  - Productos con menor impacto ambiental, incluyendo opciones de embalaje sin plástico.
  - Adaptación a las tendencias de consumo en España, promoviendo productos sostenibles para supermercados y grandes superficies.
- **Ética y transparencia**, compromiso con:
  - Cumplimiento normativo en materia de ESG.
  - Comunicación transparente con stakeholders y clientes.
  - Auditorías de proveedores mediante el estándar TenP Paper para garantizar prácticas responsables en la cadena de suministro.
- **Compromiso con las personas:**
  - Promoción de diversidad e inclusión en el entorno laboral.
  - Programas de formación y desarrollo de talento.
  - Condiciones de trabajo seguras, alineadas con los estándares internacionales de salud y seguridad.

Sofidel Spain adapta el modelo de negocio, misión y valores del Grupo Sofidel al contexto español, consolidando su estrategia en torno al principio "Less is More". La compañía reduce su impacto ambiental, optimiza recursos y refuerza su compromiso con la sostenibilidad, posicionándose como líder en el sector del papel tissue en España.

Y en el centro el impacto en Sofidel e impactos en los aspectos ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza, acrónimo de origen inglés)

La identificación de temas relevantes o materiales se refiere al proceso de determinar los temas más significativos y pertinentes para una organización y sus partes interesadas. Este proceso implica evaluar y priorizar los temas que tienen un impacto significativo en la sostenibilidad y el desempeño de la empresa, así como en las expectativas y preocupaciones de sus grupos de interés. La identificación de los temas materiales es fundamental para la elaboración de informes de sostenibilidad y la toma de decisiones estratégicas de la organización.



Para la actualización de los temas materiales, hemos utilizado un enfoque metodológico basado en las novedades introducidas por la norma **GRI 3 - Material Topics**, por un lado, y adaptado para integrar las pautas para construir la doble materialidad según la nueva directiva europea por el otro.

En el análisis de materialidad o doble materialidad realizado se aplicó la siguiente metodología que consta de 4 pasos:



Los 4 pasos de este proceso son:

**1.- Comprensión del contexto de referencia:**

Se ha llevado a cabo un análisis interno del contexto para identificar los impactos relevantes para Sofidel, teniendo en cuenta nuestras actividades y relaciones comerciales, así como el contexto de sostenibilidad en el que operamos y las expectativas de nuestras partes interesadas.

## 2.- Identificación:

Hemos identificado los impactos actuales y potenciales, tanto positivos como negativos (perspectiva de adentro hacia afuera), sobre la base del análisis realizado en el paso anterior.

También hemos identificado los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que pueden afectar la creación de valor corporativo (perspectiva de afuera hacia adentro) con respecto a cada uno de los impactos relevantes detectados.

Los impactos, riesgos y oportunidades identificados han sido aprobados e integrados con la participación de funciones corporativas de alto nivel.

## 3.- Evaluación de la importancia:

Se han realizado entrevistas individuales con todas las partes interesadas y la alta dirección de Sofidel para evaluar los impactos, riesgos y oportunidades identificados y aprobados en el paso anterior.

La evaluación consideró el llamado "riesgo inherente", es decir, el riesgo actual o potencial al cual la empresa está expuesta independientemente de las acciones de mitigación implementadas para reducir al mínimo el impacto de sus actividades.

## 4.- Priorización:

Se ha realizado una evaluación de cada tema, un valor para la perspectiva de adentro hacia afuera (como un producto de la amplitud y la probabilidad de los impactos individuales relacionados con el mismo tema) y un valor para la perspectiva de afuera hacia adentro (como un producto de la amplitud y la probabilidad de los riesgos y oportunidades individuales relacionados con el mismo tema)

Finalmente, los temas se han recogido en dos tablas distintas y se han priorizado, primero en función de los valores de la materialidad de impacto y luego en función de los de la materialidad financiera.

Corporate management		External stakeholders	
<b>INSIDE-OUT ASSESSMENT</b>		<b>INSIDE-OUT ASSESSMENT</b>	
Amplitude	Likelihood	Amplitude	Likelihood Not applicable
<b>OUTSIDE-IN ASSESSMENT</b>			
Amplitude	Likelihood	The assessment of the risks and opportunities (outside-in perspective) was only carried out by the corporate management.	

La evaluación de los impactos identificados para cada tema material se llevó a cabo a través de entrevistas individuales con los responsables directos de la empresa, quienes evaluaron los impactos relacionados con su área de especialización, y con las partes interesadas externas pertinentes, quienes proporcionaron su evaluación para cada tema material en función de los impactos que podrían tener en la economía, el medio ambiente y las personas.

**Gestión corporativa:** se solicitó a ocho miembros de la alta dirección de Sofidel que evaluaran la amplitud y la probabilidad de los impactos sugeridos con respecto a la economía, las personas y el medio ambiente desde la perspectiva de adentro hacia afuera.

En cuanto a la amplitud, los factores de evaluación incluyeron el alcance, la relevancia y la mitigación de los impactos, mientras que para la probabilidad, el factor fue el período de tiempo en el cual ocurriría o sería probable que ocurriera el impacto (por ejemplo, más de 10 años, entre 3 y 5 años). Posteriormente, se les pidió que evaluaran la probabilidad y la gravedad de los riesgos y oportunidades de sostenibilidad identificados para la evaluación de afuera hacia adentro. Para la evaluación de la amplitud, los factores fueron estratégicos y relacionados con la reputación, el cumplimiento y las finanzas, y la probabilidad también fue, en este caso, el período de tiempo en el cual ocurriría o sería probable que ocurriera el impacto.

**Partes interesadas externas:** a cada uno de los sujetos involucrados (incluidos proveedores, clientes, organizaciones del tercer sector, representantes de comunidades locales e inversores) se les pidió que evaluaran la amplitud de cada tema material considerando los impactos que podrían tener en la economía, el medio ambiente y las personas. Los factores de evaluación fueron el alcance, la relevancia y la mitigación de los impactos. Sin embargo, la evaluación de los riesgos y oportunidades (perspectiva de afuera hacia adentro) no se llevó a cabo, ya que se consideró más apropiado considerar el punto de vista de la alta dirección corporativa.

Los impactos actuales y potenciales, tanto positivos como negativos (perspectiva de adentro hacia afuera), en el medio ambiente, la economía y las personas identificados en el paso de identificación de impactos (paso dos), son los siguientes:

TEMA	PRINCIPALES IMPACTOS GENERADOS (POTENCIALES/ACTUALES)
Cambio climático y reducción de emisiones a la atmósfera	Sofidel ha estado llevando un registro de su impacto negativo en términos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y óxidos de nitrógeno (NOx) derivados de sus actividades de producción, así como de las emisiones de GEI y no GEI generadas a lo largo de la cadena de valor, con el objetivo de ser resiliente y mitigar sus impactos. A lo largo de los años, Sofidel ha aprovechado la oportunidad para implementar un programa de eficiencia energética en sus plantas, junto con un uso constante y gradual de energía renovable.
Gestión adecuada de los recursos forestales	Sofidel está comprometido a evaluar y considerar los impactos negativos derivados del consumo de materias primas procedentes de los bosques, aplicando políticas rigurosas de adquisición y privilegia a los proveedores que cumplen con los principales esquemas de gestión forestal.
Gestión adecuada de los recursos hídricos	Para garantizar su ciclo de producción, el Grupo depende del uso de los recursos hídricos y, en consecuencia, presta mucha atención a la gestión de sus impactos negativos en este contexto, implementando medidas específicas para gestionar de manera cada vez más eficiente el uso de los recursos hídricos y su tratamiento, también para prevenir cualquier posible riesgo de contaminación del suelo y de las aguas subterráneas.

Economía circular y gestión de residuos	Las plantas del Grupo Sofidel siguen procedimientos rigurosos para gestionar los impactos asociados con la eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos. El control constante y la eficiencia de los procesos de producción permiten al Grupo reducir los residuos de producción en perspectiva de una economía circular.
Ética y transparencia	La empresa ha desarrollado una Gobernanza sólida, abierta y estructurada para garantizar un diálogo transparente con respecto a sus operaciones, asegurando la continuidad del negocio con el tiempo y prevenir cualquier impacto negativo derivado de controversias asociadas con incidentes anticompetitivos, corrupción o conflictos de interés.
Compromiso hacia la sociedad, nuevas generaciones y comunidades locales	Sofidel se compromete con el desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera, con transparencia y a través de actividades de escucha activa. Los impactos positivos directos, indirectos e inducidos (proveedores locales) tienen resultados significativos, también en términos de empleo. La empresa también se compromete al desarrollo de habilidades empresariales y sectoriales a través de la formación, programas de trabajo escolar y actividades de laboratorio.
Respeto a los derechos humanos	La empresa monitorea constantemente cualquier violación de los derechos humanos y los consiguientes impactos negativos, también a lo largo de la cadena de suministro.
Calidad/Seguridad del producto	Sofidel se compromete a garantizar la alta calidad y seguridad de los productos para prevenir cualquier impacto negativo en el cliente final.
<b>TEMA</b>	<b>PRINCIPALES IMPACTOS GENERADOS (POTENCIALES/ACTUALES)</b>
Salud y seguridad de los trabajadores (SST)	Con el fin de mitigar sus impactos negativos en la SST de los trabajadores, Sofidel implementa medidas preventivas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, tanto con respecto a la gestión de sus empleados y socios como a la de sus infraestructuras y maquinaria. Monitorea constantemente la adopción de medidas de protección adecuadas contra cualquier riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales. La difusión efectiva y constante de la cultura de seguridad y prevención para empleados y socios promueve un entorno de trabajo positivo.
Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades	Sofidel se compromete a garantizar que no haya desigualdades salariales y lucha contra cualquier incidente de discriminación. Gracias a un monitoreo constante de los impactos negativos derivados de posibles comportamientos inadecuados, la empresa fomenta la denuncia a través de procedimientos específicos promovidos entre los empleados y socios.
Formación para el desarrollo profesional y bienestar de los empleados	Sofidel fomenta el desarrollo de empleados e ideas innovadoras, garantizando la satisfacción de sus empleados y el bienestar general, también gracias a una gestión efectiva del bienestar corporativo, con un impacto positivo en su personal y socios.

Gestión transparente de la cadena de suministro	El Grupo monitorea los impactos ambientales negativos (prestando especial atención a la gestión del recurso forestal) y los impactos sociales a lo largo de toda la cadena de suministro.
Reputación de la marca	Sofidel opera totalmente de manera transparente, desarrollando un diálogo abierto y constante con las partes interesadas con el objetivo de fortalecer la imagen de las marcas del Grupo y prevenir que una comunicación no clara de naturaleza comercial dé lugar a casos de greenwashing y genere impactos negativos en la sociedad y sus partes interesadas.
Digitalización y Ciberseguridad	La falta de monitoreo de los sistemas informáticos del Grupo puede generar un impacto negativo en términos de pérdida o violación de datos sensibles.
Investigación e innovación	La atención continua a la investigación e innovación en su sector permite a Sofidel generar un impacto positivo en términos del desarrollo de nuevos productos y servicios innovadores para sus clientes.
Productos ecológicos y envases sostenibles	Sofidel se compromete a gestionar los impactos debido al consumo de recursos naturales utilizados para sus productos y envases.

#### LOS RESULTADOS DE LA MATERIALIDAD

Se consideró el impacto más relevante para la evaluación final de cada tema. El cálculo de relevancia se da por el producto de la amplitud por probabilidad. La evaluación de la dirección se ponderó en un 60%, mientras que la de los stakeholders externos en un 40%. Los temas se clasificaron en cuatro categorías: medio ambiente, compromiso de la organización, personas y producto. Cuando en lugar del resultado de la evaluación hay un guion, significa que no se identificaron impactos negativos o positivos para ese tema material.

Y el resultado obtenido para cada tema es el siguiente:

Topics with negative impacts	Inside-out	Topics with positive impacts	Inside-out
Proper management of forest resources	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Ethics and transparency	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Climate change and reduction of emissions into the atmosphere	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Health and safety of workers	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Health and safety of workers	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Commitment towards Society, new generations and Local Communities	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Product quality and safety	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Training, professional development and employee well-being	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Ecological products and sustainable packaging	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Climate change and reduction of emissions into the atmosphere	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Circular economy and waste management	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Research and innovation	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Proper management of water resources	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Circular economy and waste management	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Respect for human rights	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Brand reputation	Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
Transparent management of the supply chain	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Proper management of water resources	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Ethics and transparency	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Proper management of forest resources	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Brand reputation	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Management of diversity and equal opportunities	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Management of diversity and equal opportunities	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Respect for human rights	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Digitalization and Cybersecurity	Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16)	Product quality and safety	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Commitment towards Society, new generations and Local Communities	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)	Transparent management of the supply chain	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Training, professional development and employee well-being	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)	Ecological products and sustainable packaging	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)
Research and innovation	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)	Digitalization and Cybersecurity	Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)

■ commitment of the organization ■ people ■ product ■ planet

■ Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16) ■ Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)  
■ Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 16) ■ Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)

Para cumplir con los requisitos de las nuevas normas GRI 2021, Sofidel, basándose en el análisis realizado y considerando el escenario en constante evolución, considera que todos los temas de impacto negativo informados en la representación anterior son materiales; por lo tanto, se hace referencia al párrafo de los Impactos de Sofidel para obtener la descripción.

En cuanto a los impactos positivos, siempre en el contexto de GRI, se consideran materiales los siguientes: Compromiso hacia la sociedad, nuevas generaciones y comunidades locales; Formación, desarrollo profesional y bienestar de los empleados; Investigación e Innovación.

De todos modos, se sometieron a análisis los demás temas de impacto positivo y, con el objetivo de mejorar las importantes acciones de mitigación implementadas por el Grupo, se consideró apropiado llevar a cabo las evaluaciones y actividades de participación de los stakeholders.

### LOS RESULTADOS DE LA MATERIALIDAD FINANCIERA

Se consideró el riesgo u oportunidad más relevante para la evaluación final de cada tema material. El cálculo de la relevancia se da por el producto de la amplitud por probabilidad. La evaluación de los riesgos y oportunidades solo fue realizada por la dirección corporativa. Los temas se dividieron en cuatro categorías: medio ambiente, compromiso de la organización, personas y producto.

Cuando en lugar del resultado de la evaluación hay un guion, significa que no se identificaron riesgos u oportunidades para ese tema material:

Topics with risks	Outside-in	Topics with opportunities	Outside-in
Proper management of forest resources	■	Health and safety of workers	■
Health and safety of workers	■	Climate change and reduction of emissions into the atmosphere	■
Digitalization and Cybersecurity	■	Commitment towards Society, new generations and Local Communities	■
Training, professional development and employee well-being	■	Ethics and transparency	■
Brand reputation	■	Training, professional development and employee well-being	■
Product quality and safety	■	Transparent management of the supply chain	■
Transparent management of the supply chain	■	Research and innovation	■
Ethics and transparency	■	Circular economy and waste management	■
Management of diversity and equal opportunities	■	Brand reputation	-
Respect for human rights	■	Proper management of water resources	-
Climate change and reduction of emissions into the atmosphere	■	Proper management of forest resources	-
Ecological products and sustainable packaging	■	Management of diversity and equal opportunities	-
Research and innovation	■	Respect for human rights	-
Proper management of water resources	■	Product quality and safety	-
Proper management of forest resources	■	Ecological products and sustainable packaging	-
Commitment towards Society, new generations and Local Communities	-	Digitalization and Cybersecurity	-

■ commitment of the organization	■ people	■ product	■ planet
----------------------------------	----------	-----------	----------

■ Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 10)	■ Very significant and likely impact (overall assessment from 6 to 10)
■ Very significant and likely impact (overall assessment from 10 to 10)	■ Minor and rare impact (overall assessment from 1 to 3)

## LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El diálogo con los grupos de interés o partes interesadas es continuo. Discutimos los temas más relevantes y llevamos a cabo numerosas iniciativas de participación. Sofidel selecciona los métodos y herramientas más apropiados según los temas tratados, la frecuencia e intensidad de las relaciones y el nivel de conocimiento sobre los temas.

Toda la información sobre el análisis de materialidad y la participación y aportación de los grupos de interés se recoge en el informe denominado "Integrated Report". Este informe se encuentra publicado en la web corporativa.

### 1.10. Indicadores

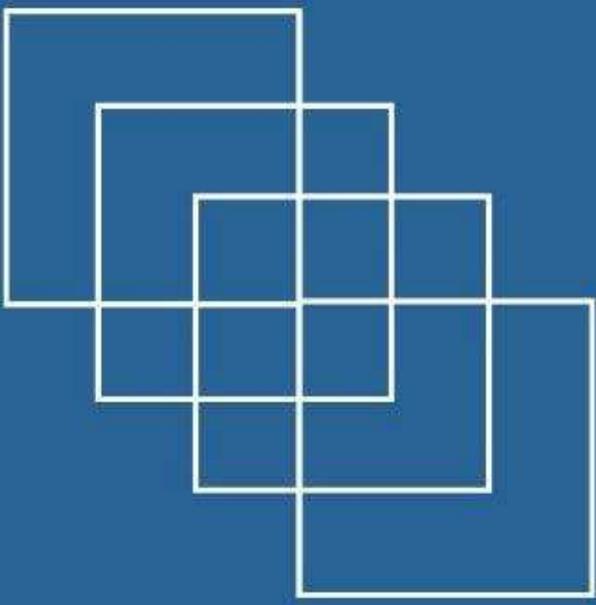
El presente informe del estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre) En su elaboración se han tomado como referencia indicadores seleccionados de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

A modo resumen incluimos unos indicadores de referencia en la memoria o informe integrado del Grupo:

INDICADORES	2024
Años en el negocio	19
Volumen de negocio	166 millones
Países en los que se comercializa	España, Portugal, Marruecos, Francia, Reino Unido
Capacidad productiva	100.000 tn/año
Consumo de Celulosa Virgen	85,738 toneladas
Nº de productos con el nuevo packaging	100%
Uso de camiones Euro 5 y Euro 6 para el reparto de los productos	92% EUR6 7% EUR5
Celulosa certificada con esquemas de certificación forestal	100%
Consumo de agua por KG de papel	11,7 litros
Nº total de trabajadores	359

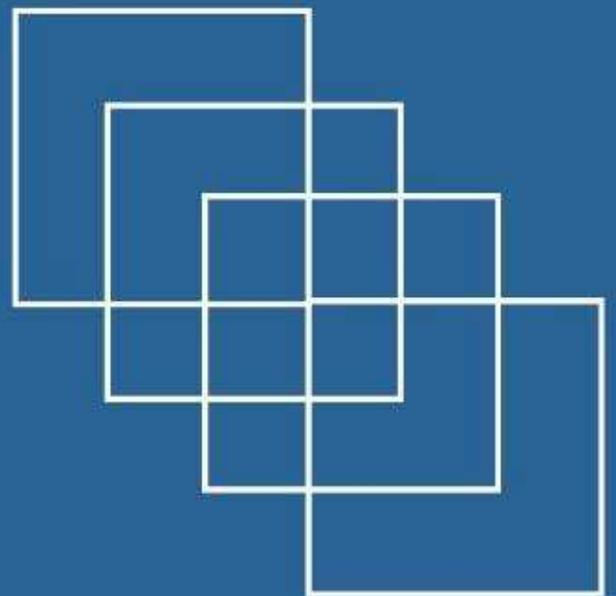
### 1.11. Información sobre la taxonomía:

Se ha considerado el Reglamento (UE) 2020/852 así como los Actos Delegados (UE) 2021/2178 (Divulg. Info.) y el (UE) 2021/2139 (Clima) y en base al análisis realizado de los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE, no existe obligación de informar sobre taxonomía al no ser una empresa de interés público ni tener más de 500 personas trabajadoras, por lo que no se ha incluido en esta memoria.



2

**Información  
sobre  
cuestiones  
ambientales**



## 2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

### 2.1. General

Como se detalla en nuestras políticas y valores, el compromiso de la organización con el entorno es una de las señas de identidad y valores de Sofidel Spain, con el convencimiento de que el desarrollo económico debe ser compatible con la protección del medio ambiente y con la lucha contra el Cambio Climático.

Estas preocupaciones son clave dentro de la estrategia de Sofidel Spain y del Grupo Sofidel.

Los aspectos ambientales e impactos asociados de la actividad están adecuadamente controlados, dentro de la autorización ambiental integrada concedida mediante la Resolución 1431/2005, de 4 de julio, del Director General de Medio Ambiente y Agua (del Gobierno de Navarra), actualizada posteriormente por la Resolución 178E/2014, de 7 de mayo, del Director General de Medio Ambiente y Agua.

Además, mediante la Resolución 205E/2017, de 25 de abril, de la Directora General de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, se concedió una modificación de la Autorización Ambiental Integrada como consecuencia del proyecto de ampliación para la implantación de una nueva máquina de papel (MP 02) que fue considerada como una modificación sustancial. También tenemos otras modificaciones de Autorización Ambiental Integrada (AAI):

- ❖ 144E/2020 por cambio de las condiciones de funcionamiento
- ❖ 121E/2022 Aparcamiento para camiones
- ❖ 151E/2023 por cambio de las condiciones de funcionamiento

Los impactos medioambientales más relevantes de Sofidel Spain son:

- **Abastecimiento de agua:** Las necesidades de agua del complejo industrial se satisfacen mediante una captación superficial de agua de una balsa del polígono industrial y de red.
- **Residuos peligrosos y no peligrosos:** la planta de Buñuel está inscrita como Productor de Residuos Peligrosos con el número 15P01057032162017 y como Productor de Residuos no Peligrosos con el número 15P03057032162013 en el Registro de Producción y Gestión de Residuos de la Comunidad Foral de Navarra.
- **Emisiones atmosféricas.** Se realizan los controles reglamentarios e internos necesarios para minimizar su impacto.
- **Vertidos.** Las instalaciones cuentan con redes separativas para las aguas residuales y para las aguas pluviales. También se realizan controles reglamentarios e internos.

Los aspectos ambientales asociados a estos efectos están adecuadamente controlados, se evalúan anualmente para determinar aquellos más significativos en base a los criterios de: cumplimiento legal, evolución, gravedad, sensibilidad y frecuencia (disponible en un procedimiento específico de nuestro sistema de gestión medioambiental con fundamento en la norma UNE EN ISO 14001)

Como resultado de esta valoración se establecen acciones de mejora. Nuestra planta cuenta con los permisos y autorizaciones de los organismos ambientales competentes de la Comunidad Autónoma de Navarra.

Las fuentes de energía son 3: electricidad, gas y gasoil. Esta última cada vez es menor al ser el 100% de las carretillas eléctricas, disponer de vehículos híbridos e ir incorporando en la medida de lo posible vehículos eléctricos enchufables.

Todo el almacenamiento de productos químicos se realiza conforme a la normativa del Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos (APQ)

Estamos al día con las condiciones e inspecciones reglamentarias aplicables, para garantizar un almacenamiento seguro, tanto para las personas como el medio ambiente de todos nuestros productos químicos.

En cuanto al riesgo de contaminación de suelos la autorización ambiental integrada recoge lo siguiente:

Informe Base de Suelos: Mediante el uso del método de cálculo desarrollado a solicitud del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, con objeto de llevar a cabo una valoración de los informes preliminares de suelos, en el ámbito de aplicación del Real Decreto 9/2005, de 18 de enero, se ha valorado el riesgo potencial en el emplazamiento de una posible contaminación del suelo y de las aguas subterráneas por las sustancias peligrosas relevantes presentes en la instalación. Se ha obtenido un valor inferior al mínimo considerado como significativo para que fuera exigible la elaboración de un Informe base de la situación de partida del emplazamiento, por lo cual dicho Informe base no es necesario.

Suelos contaminados: La actividad se encuentra incluida dentro de las actividades relacionadas en el anexo I, del Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados, dado que su CNAE93 Rev1 es 21,1.

Además de adoptar las medidas necesarias de seguridad, de control operacional, de controles e inspecciones derivadas de la autorización ambiental integrada y de nuestro sistema de gestión medioambiental con fundamento en la norma UNE EN ISO 14001, disponemos de los seguros necesarios para evitar o minimizar el impacto negativo derivado de un accidente o de cualquier impacto medioambientalmente adverso que se produzca fruto de nuestra actividad.

Disponemos de las pólizas de seguros pertinentes y adecuadas a nuestra actividad e impacto, tanto en las personas como al medioambiente y a terceros y renovadas anualmente con coberturas de Responsabilidad Civil, profesional, medio ambiente. Nuestra póliza de seguros de Responsabilidad Medioambiental de CHUBB tiene una cobertura de 3 millones de Euros.

Nuestra gestión queda avalada por la ausencia de sanciones derivadas de los controles e inspecciones reglamentarias y de las realizadas por los organismos públicos competentes.

En relación con la gestión del ruido, Sofidel Spain cumple con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, realizando las mediciones exigidas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dentro del marco de la evaluación de riesgos laborales.

No se consideran necesarias mediciones ambientales adicionales en nuestras plantas industriales, dado que no existe contaminación acústica hacia el exterior. Esta conclusión se fundamenta en los siguientes aspectos:

- **Ubicación industrial:** nuestra planta está situada en un polígono industrial, zonas donde la actividad industrial es predominante y donde los niveles sonoros generados se encuentran dentro de los parámetros permitidos por la legislación vigente.
- **Ausencia de afección exterior:** Las actividades desarrolladas en nuestras plantas no generan emisiones sonoras que superen los límites establecidos en la Ley 37/2003 del Ruido y en los reglamentos que la desarrollan, tales como el Real Decreto 1367/2007, que regula la zonificación acústica, los objetivos de calidad y las emisiones acústicas.
- **Falta de denuncias o reclamaciones:** Hasta la fecha, la empresa no ha recibido denuncias ni requerimientos por parte de vecinos, administraciones locales o el ayuntamiento competente en materia de ruido.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 11/2018, que regula la información no financiera y la sostenibilidad, y en aplicación del principio de proporcionalidad y relevancia, consideramos que la ausencia de contaminación acústica y la falta de impacto significativo en el entorno eximen a Sofidel Spain de realizar mediciones ambientales adicionales.

## 2.2. Resultados de la gestión medioambiental

Los indicadores medioambientales y los resultados obtenidos en 2024 son:

		Unidades	Límite AAI / Objetivo	TOTAL 2024
PRODUCCIÓN	Total (máquina de papel PM1)	Kg	30.000.000	29.989.392
	Total (máquina de papel PM2)	Kg	60.000.000	51.741.901
	Suma producción papeleras	Kg	90.000.000	81.731.293
CONSUMO DE RECURSOS	Gas natural total	M <sup>3</sup> N		12.772.398
		M <sup>3</sup> N/T		1.877
	Gasoil	L		2.423
	Electricidad total	MWh		88.513
	Electricidad converting	MWh		10.811
	Electricidad máquina papel	MWh		77.702
	Agua balsa	M <sup>3</sup>		925.410
	Agua fresca PM1	M <sup>3</sup> /T	9	7,70
	Agua fresca PM2	M <sup>3</sup> /T	9	7,15
	Agua fresca papeleras	M <sup>3</sup> /T	7,5	7,43
	Agua red (aseos y converting)- @80	M <sup>3</sup>		10.328
	Agua red (incendios y riego)- @50	M <sup>3</sup>		23.187
	Agua total	M <sup>3</sup>		958.925

Los datos de la tabla de arriba integran información de las facturas, de los contadores instalados en Sofidel y de cálculos internos.

La planta no tiene especial relevancia en cuanto a contaminación lumínica y se han adoptado medidas para reducir el consumo energético de la planta reduciendo al mínimo necesario para garantizar la seguridad dentro de la planta el número de luces encendidas por la noche.

En cuanto al cumplimiento de medidas para reducir el impacto medioambiental disponemos de cargadores eléctricos para los vehículos del personal y de las visitas, lo cual además es una medida social al asumir Sofidel Spain los costes de las cargas.

### 2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

A finales de 2022 nos adherimos al programa de Gobierno de Navarra dirigido por SODENA de Navarra Zirkular, donde comenzaremos a desarrollar proyectos junto con empresas navarras, dirigidos a Economía Circular. Este proyecto es una iniciativa de colaboración público-privada para promover la adopción de la economía circular en las empresas.

Sodena es la Sociedad de Desarrollo de Navarra, el instrumento financiero del Gobierno de Navarra para captar y desarrollar proyectos empresariales de alto valor añadido para la región. Es una entidad pública con sede en Pamplona, dependiente en su totalidad de la Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN). Su misión es impulsar el crecimiento, la innovación y la competitividad del tejido empresarial navarro mediante la financiación, el asesoramiento y la coordinación de iniciativas estratégicas (como la Estrategia de Especialización Inteligente, S4), favoreciendo sectores clave. Además, a lo largo de sus años de actividad, ha contribuido a la generación de empleo de calidad y al desarrollo económico integral de la Comunidad Foral.

A finales de 2024 Sodena en su 40 Aniversario reconoció y premió la labor de 40 empresas por su labor con la innovación, esfuerzo y compromiso, entre las cuales estamos Sofidel Spain:

#### Publicación de Sodena | Desarrollo de Navarra - Nafarroako garapena



La Comunidad autónoma de Navarra lleva trabajando la economía circular desde el 2007 con diversos proyectos y agendas. Desde el 2016, la Agenda para el desarrollo de la economía circular en Navarra 2030 es un instrumento que se concreta a través del Reto 7 de la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra (S3).

Tras el paso a la S4 en 2021, que añade la sostenibilidad como prioridad transversal a la Estrategia, el Reto 7 enfoca sus esfuerzos y reúne a todos los actores bajo el paraguas de Navarra Zirkular con el objetivo de facilitar la transición ecológica en las empresas navarras.

Toda la información del proyecto Navarra Zirkular está disponible en la página web: [www.navarrazirkular.es](http://www.navarrazirkular.es)

En 2023 hemos desarrollado dos proyectos dentro de Navarra Zirkular de lo más circulares y que nos van a permitir ser mucho más competitivos reduciendo nuestro impacto medioambiental y haciendo buenos los principios de la circularidad.

Ambos proyectos se alinean con prácticas conscientes del medio ambiente, centrándose en la reutilización de materiales y la utilización de residuos para crear productos valiosos. Estas iniciativas no solo abordan la gestión de residuos, sino que también contribuyen al desarrollo de soluciones más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente (por confidencialidad no podemos revelar más detalles de estos dos proyectos).

En Sofidel Spain disponemos de sistemas de monitorización (SCADA) en la zona de converting que nos facilitan la monitorización de los consumos y la toma de decisiones.

Nuestro sistema de gestión medioambiental con fundamento en la norma UNE EN ISO 14001 facilita una correcta gestión de los residuos, lo que unido a nuestra estrategia para minimizar nuestro impacto medioambiental han servido para alcanzar un buen resultado ligado a la gestión de los residuos.

A continuación, presentamos los datos en cuanto a los residuos generados en Sofidel Spain en 2024, tanto residuos peligrosos como residuos no peligrosos.

Todos los residuos generados en nuestras instalaciones son segregados debidamente y gestionados a través de gestores autorizados. En la medida de lo posible reciclamos, reutilizamos y revalorizamos los residuos que generamos.

Disponemos de los contratos de tratamiento con todos nuestros gestores y realizamos todas las comunicaciones que nos aplican en las plataformas pertinentes (pe: Plataforma electrónica de gestión de residuos e-SIR del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico...)

Durante el ejercicio 2024, se ha potenciado la gestión eficiente de los residuos con objeto de potenciar la recuperación en detrimento del depósito (destino final vertedero) Fruto de este trabajo, el 74% de los residuos no peligrosos generados han sido recuperados (enviado a vertedero sólo los residuos no peligrosos líquidos) En cuanto a los residuos peligrosos generados, el destino de cerca del 84% ha sido la recuperación (sólo en torno al 16% han sido enviados a depósito)

En cumplimiento con los requisitos de la norma UNE EN ISO 14001, todos los aspectos medioambientales son evaluados. En función de la evaluación establecemos algunos de los objetivos medioambientales y actuamos sobre ellos.

En Sofidel estamos incluidos en el Régimen de comercio de derechos de emisión (RCDE), por lo que estamos obligados a presentar anualmente a la administración competente estas emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Emisiones de GEI de instalaciones fijas de combustión.	2022	2023	2024
	26.542 Unidades	25.418 Unidades	26.885 Unidades

Por otro lado, la huella de carbono de una organización es la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto a través de la actividad que desarrolla dicha organización. Para calcularla existen diversas metodologías (UNE-ISO 14064, GHG Protocol, etc.).

Siguiendo con huella de Carbono, en 2024 hemos calculado y verificado las emisiones de alcance 1 y 2 correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023, de acuerdo con la metodología GHG Protocol. En fecha 11 de noviembre de 2024 se envió al MITERD para su registro el resultado de la huella de carbono, si bien, actualmente está pendiente de respuesta y registro por parte del MITERD.

A modo resumen, se indican a continuación los resultados del cálculo de la huella de carbono de Sofidel para el periodo 2021-2023, cuantificadas en toneladas de CO<sup>2</sup>e:

2021	2022	2023
34.506 t CO <sup>2</sup> e	26.863 t CO <sup>2</sup> e	25.575 t CO <sup>2</sup> e

De forma disgregada, por alcance, los resultados absolutos de la huella de carbono de Sofidel son:

Emisiones GEI (t CO <sup>2</sup> e)	2021	2022	2023
Alcance 1	26.914,322	26.863,440	25.574,555
Alcance 2	7.591,251	0	0
<b>Total</b>	<b>34.505,573</b>	<b>26.863,440</b>	<b>25.574,555</b>

La principal fuente de emisión proviene de las instalaciones fijas de combustión, representando, un 78% en el año 2021 y prácticamente el 100% de las emisiones en los años 2022 y 2023. La baja influencia del alcance 2 en las emisiones totales, es debida a la compra de energía renovable con garantías de origen.

En el año 2021, el alcance 2 supuso tan solo un 22% de las emisiones finales, mientras que, en los años 2022 y 2023, no se produjeron emisiones incluidas en este alcance, debido al consumo del 100% del consumo eléctrico de fuentes de energía renovables, con garantías de origen.

Nuestra Huella de Carbono la publicaremos y compartiremos con nuestros grupos de interés una vez sea verificada por la entidad acreditada por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) SGS Tecnos S.A..

La Huella la publicaremos por diferentes medios: cartelería, página web corporativa, revista interna...

Se puede ampliar la información sobre las emisiones en la página web del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: [https://prtr.es.es/informes/fichacomplejo.aspx?Id\\_Complejo=5143](https://prtr.es.es/informes/fichacomplejo.aspx?Id_Complejo=5143).

En cuanto al desperdicio de alimentos debemos indicar que no es un impacto directamente asociado a la actividad productiva de Sofidel Spain. El desperdicio alimenticio se deriva de las comida del persona (lo que se traigan de casa o adquieran en las máquinas de vending disponibles). En línea con nuestro compromiso con la economía circular y la gestión eficiente de residuos, hemos implementado o estamos valorando las siguientes acciones para reducir el desperdicio alimentario:

- Promoción de hábitos sostenibles: Se incentiva a los trabajadores a traer sus propios recipientes reutilizables y a gestionar de manera responsable los residuos orgánicos y de envases.
- Reciclaje de envases: Se dispone de contenedores específicos para envases en las áreas de comedor y descanso, asegurando una correcta separación de residuos.

Sensibilización del personal: Se han impulsado campañas de concienciación sobre el impacto del desperdicio alimentario y la importancia de reducirlo en el ámbito laboral.

## 2.4. Uso sostenible de los recursos

### Consumo de agua

Tenemos monitorizado el consumo de agua, lo aprovechamos al máximo, recuperando el agua en los diferentes procesos.

Disponemos de mecanismos para evitar derrames y vertidos, además del sistema de gestión UNE EN ISO 14001 Sistemas de Gestión Medioambiental, con protocolos de actuación para situaciones de emergencia medioambiental.

### Envases – materiales auxiliares:

Debido al volumen de materiales de envases puesto en el mercado estamos acogidos al Sistema Integrado de Gestión de ECOEMBES. Estamos obligados a elaborar un Plan empresarial de minimización de envases que es revisado anualmente en su ejecución.

Durante estos años se han cambiado los polys utilizados para producto final, intentado que el porcentaje de poly reciclado sea del 50%.

En 2024 todos nuestros packagings plásticos tienen al menos un 50% de material reciclado, y hemos comenzado con el aumento al 60% de material reciclado principalmente en polietilenos impresos.

Respecto al paper pack, se utiliza en algunos productos con un mayor enfoque de sostenibilidad. Por el momento estos productos representan un porcentaje bajo del total de productos que ponemos en el mercado.

El 87% del plástico utilizado es reciclado, tal y como se recoge en sus correspondientes fichas técnicas.

## Materias primas

El 100% de la materia prima esencial, la celulosa dispone de la certificación FSC (Forest Stewardship Council o Consejo de Administración Forestal en español).

El Forest Stewardship Council (FSC) es una organización internacional sin ánimo de lucro que promueve la gestión forestal sostenible y responsable en todo el mundo. Su objetivo principal es garantizar que la explotación de los bosques se realice de manera ambientalmente consciente, socialmente beneficiosa y económicamente viable.

Para obtener la certificación FSC, una empresa o una entidad debe cumplir con ciertos estándares establecidos por el FSC en términos de prácticas forestales sostenibles. Estos estándares abordan diversos aspectos, como la conservación de la biodiversidad, los derechos de los trabajadores y comunidades locales, la gestión adecuada de los recursos hídricos, la prevención de la deforestación, entre otros. Nosotros los cumplimos.

En el caso esta certificación FSC implica que la celulosa utilizada en nuestros productos proviene de bosques gestionados de manera sostenible.

Algunas contribuciones y garantías que nos ofrece el certificado FSC son:

**Sostenibilidad ambiental:** La certificación FSC garantiza que cumplimos con prácticas que protegen la biodiversidad, evitan la deforestación y promueven la gestión responsable de los recursos naturales.

**Responsabilidad social:** La certificación FSC incluye criterios que buscan asegurar los derechos de los trabajadores y el respeto a las comunidades locales, promoviendo relaciones justas y éticas.

**Mercado ético:** Muchos consumidores buscan productos certificados FSC como una forma de apoyar prácticas sostenibles y responsables. Esta certificación nos abre oportunidades de mercado y mejorar nuestra reputación.

**Acceso a mercados internacionales:** La certificación FSC es reconocida a nivel mundial, lo que facilita el acceso a mercados internacionales que exigen estándares ambientales y sociales elevados.

La certificación FSC nos proporciona una herramienta para demostrar nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, lo que puede ser beneficioso tanto desde una perspectiva ambiental como comercial.

## Consumo de energía

Tal y como hemos indicado disponemos de un sistema de gestión de la energía certificado con fundamento en la norma ISO 50001. Este es uno de nuestros compromisos para seguir reduciendo el consumo energético y fomentar el uso de energías renovables.

Todos los años nos planteamos mejorar el desempeño energético de nuestras instalaciones. El resultado de nuestro desempeño energético de ha sido el siguiente:

Actividad: Revisión de Indicador Principal Año 2024																											
Nivel del Indicador	Principal																										
Límite del Indicador	Totalidad de la empresa																										
Unidades de medida (MWh/Toneladas)	Energía Total Consumida/ Total Producción Papel																										
Descripción	Indicador principal de la Empresa que relaciona el consumo total de Energía (Electricidad y Gas Natural) obtenido de la facturación energética con el total de la producción obtenido a través de las toneladas de producto de papel																										
Evolución del Indicador	<p><b>Indicador Principal Total Energía</b></p> <table border="1"> <caption>Data for Indicador Principal Total Energía (2024)</caption> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Enero</td><td>3.00</td></tr> <tr><td>Febrero</td><td>2.95</td></tr> <tr><td>Marzo</td><td>2.90</td></tr> <tr><td>Abril</td><td>2.85</td></tr> <tr><td>Mayo</td><td>2.80</td></tr> <tr><td>Junio</td><td>2.75</td></tr> <tr><td>Julio</td><td>2.80</td></tr> <tr><td>Agosto</td><td>2.85</td></tr> <tr><td>Septiembre</td><td>2.90</td></tr> <tr><td>Octubre</td><td>2.95</td></tr> <tr><td>Noviembre</td><td>3.00</td></tr> <tr><td>Diciembre</td><td>3.05</td></tr> </tbody> </table>	Mes	Valor	Enero	3.00	Febrero	2.95	Marzo	2.90	Abril	2.85	Mayo	2.80	Junio	2.75	Julio	2.80	Agosto	2.85	Septiembre	2.90	Octubre	2.95	Noviembre	3.00	Diciembre	3.05
Mes	Valor																										
Enero	3.00																										
Febrero	2.95																										
Marzo	2.90																										
Abril	2.85																										
Mayo	2.80																										
Junio	2.75																										
Julio	2.80																										
Agosto	2.85																										
Septiembre	2.90																										
Octubre	2.95																										
Noviembre	3.00																										
Diciembre	3.05																										
Unidades de medida (MWh/Toneladas)	Total Energía Eléctrica/ Total Producción Papel																										
Descripción	Indicador principal de la Empresa que relaciona el consumo total de Energía Eléctrica obtenido de la facturación energética con el total de la producción obtenido a través de los kilos de producto de papel																										
Evolución del Indicador	<p><b>Indicador Principal Energía Eléctrica</b></p> <table border="1"> <caption>Data for Indicador Principal Energía Eléctrica (2024)</caption> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Enero</td><td>1.00</td></tr> <tr><td>Febrero</td><td>0.98</td></tr> <tr><td>Marzo</td><td>0.96</td></tr> <tr><td>Abril</td><td>0.94</td></tr> <tr><td>Mayo</td><td>0.92</td></tr> <tr><td>Junio</td><td>0.90</td></tr> <tr><td>Julio</td><td>0.92</td></tr> <tr><td>Agosto</td><td>0.94</td></tr> <tr><td>Septiembre</td><td>0.96</td></tr> <tr><td>Octubre</td><td>0.98</td></tr> <tr><td>Noviembre</td><td>1.00</td></tr> <tr><td>Diciembre</td><td>1.02</td></tr> </tbody> </table>	Mes	Valor	Enero	1.00	Febrero	0.98	Marzo	0.96	Abril	0.94	Mayo	0.92	Junio	0.90	Julio	0.92	Agosto	0.94	Septiembre	0.96	Octubre	0.98	Noviembre	1.00	Diciembre	1.02
Mes	Valor																										
Enero	1.00																										
Febrero	0.98																										
Marzo	0.96																										
Abril	0.94																										
Mayo	0.92																										
Junio	0.90																										
Julio	0.92																										
Agosto	0.94																										
Septiembre	0.96																										
Octubre	0.98																										
Noviembre	1.00																										
Diciembre	1.02																										
Unidades de medida (MWh/Toneladas)	Total Energía Gas Natural/ Total Producción Papel																										
Descripción	Indicador de la Empresa que relaciona el consumo total de Energía en Gas Natural obtenido de la facturación energética con el total de la producción de papel																										
Evolución del Indicador	<p><b>Indicador Principal Energía de Gas Natural</b></p> <table border="1"> <caption>Data for Indicador Principal Energía de Gas Natural (2024)</caption> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Enero</td><td>1.80</td></tr> <tr><td>Febrero</td><td>1.78</td></tr> <tr><td>Marzo</td><td>1.76</td></tr> <tr><td>Abril</td><td>1.74</td></tr> <tr><td>Mayo</td><td>1.72</td></tr> <tr><td>Junio</td><td>1.70</td></tr> <tr><td>Julio</td><td>1.72</td></tr> <tr><td>Agosto</td><td>1.74</td></tr> <tr><td>Septiembre</td><td>1.76</td></tr> <tr><td>Octubre</td><td>1.78</td></tr> <tr><td>Noviembre</td><td>1.80</td></tr> <tr><td>Diciembre</td><td>1.82</td></tr> </tbody> </table>	Mes	Valor	Enero	1.80	Febrero	1.78	Marzo	1.76	Abril	1.74	Mayo	1.72	Junio	1.70	Julio	1.72	Agosto	1.74	Septiembre	1.76	Octubre	1.78	Noviembre	1.80	Diciembre	1.82
Mes	Valor																										
Enero	1.80																										
Febrero	1.78																										
Marzo	1.76																										
Abril	1.74																										
Mayo	1.72																										
Junio	1.70																										
Julio	1.72																										
Agosto	1.74																										
Septiembre	1.76																										
Octubre	1.78																										
Noviembre	1.80																										
Diciembre	1.82																										

Como parte del sistema de gestión de la energía además de disponer de un equipo multidisciplinar que vela por su cumplimiento (Energy Team) todos los años realizamos una revisión energética para detectar las diferentes oportunidades de ahorro energético.

Nuestro edificio de oficinas dispone de la calificación energética A:



Todas las medidas de ahorro energético las cuantificamos tanto en ahorro de energía consumida como económicamente y priorizamos las diferentes actuaciones en función de diferentes parámetros, priorizando aquellas medidas con un potencial mayor ahorro energético y de emisiones de CO<sup>2</sup>.

En 2023 firmamos una PPA con Acciona con una duración de 10 años. Además de esto podemos decir que el 100% de la energía consumida por Sofidel Spain es verde.

La información sobre este acuerdo puede descargarse en la página web de Acciona en el siguiente enlace, si bien adjuntamos un recorte de dicho artículo que detalla cuáles son sus ventajas y nuestro compromiso con una energía sostenible [para todas las actividades de Sofidel Spain](#).

Cada vez tenemos un conocimiento más profundo de nuestro desempeño medioambiental, fruto del cual este año hemos actualizado todas las líneas base definidas para los indicadores de desempeño energético.

## 2.5. Cambio climático

Disponemos de una Política de Sostenibilidad y un Decálogo de Sostenibilidad que impulsan nuestra aportación contra el Cambio Climático. Ambos documentos están a disposición de todos los grupos de interés en la web corporativa:

<https://www.sofidel.com/sostenibilita/>

Tenemos un acuerdo ratificado por la Oficina Española de Cambio Climático (dependiente del Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico y de la Secretaría del Estado de Medio Ambiente) con fecha de 29 de marzo de 2022 que nos asigna unos derechos gratuitos de emisión:

Añualidad	2021	2022	2023	2024	2025
Derechos de emisión	8.484	8.484	8.484	8.484	8.484
Asignación gratuita ajustada de la instalación	18.902	18.902	18.902	18.902	18.902

Este acuerdo recoge el siguiente ajuste:

En medida en que la asignación gratuita del año 2021 fue ajustada en un 22,80%, es aplicable lo previsto en el artículo 5 apartado 2 del Reglamento de ejecución (UE) 2019/1842.

En este sentido, se constata que el valor absoluto de la diferencia entre el nivel medio de actividad y el nivel histórico de actividad de dicha subinstalación supera el intervalo del 5 % más próximo, por encima de la variación del 15 % que causó el ajuste anterior de la asignación gratuita a dicha instalación. Se constata, asimismo, que el ajuste de la cantidad preliminar anual de derechos de emisión asignados gratuitamente a la subinstalación asciende al mínimo de 100 derechos de emisión. Procede, por tanto, ajustar la asignación de dicha subinstalación con arreglo al siguiente cuadro:

	2022	2023	2024	2025
Ajuste asignación gratuita de la subinstalación	22.293	22.293	22.293	22.293
Asignación gratuita ajustada de la subinstalación en vigor con anterioridad a este procedimiento de ajuste (2023)	21.889	21.889	21.889	21.889

Los resultados en cuanto a emisiones a la atmosfera se refieren de los dos últimos años son:

		Unidades	Asignación Gratuita Derechos Emisión (2024 Resolución 24/06/2024)	Total 2023	Promedio	Total 2024	Promedio
<b>ATMÓSFERA</b>	Emisiones CO <sup>2</sup>	T CO <sup>2</sup>	20.205	25.418	2.119	<b>26.885</b>	<b>2.240</b>

## 2.6. Protección de la biodiversidad

Los aspectos ambientales e impactos asociados de la actividad están controlados e incluidos en la Autorización Ambiental Integrada.

Las instalaciones de la planta de Sofidel Spain se localizan en el polígono Industrial de Buñuel. Situadas a las afueras de la localidad en la Ribera de Navarra y a 114 km de la capital foral, Pamplona.

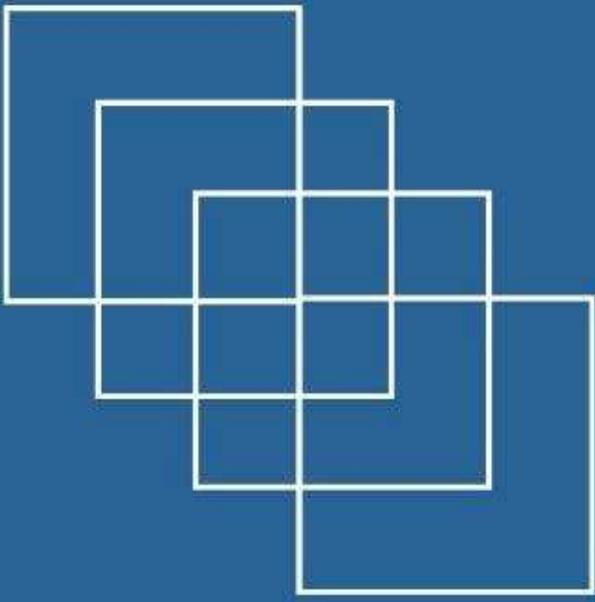
No se encuentran en las inmediaciones de la planta de producción espacios naturales de relevancia, siendo los alrededores de la planta otras fábricas del polígono industrial, vías de comunicación, un parque eólico y zonas agrícolas.



## 2.7. Inversión en recursos medioambientales

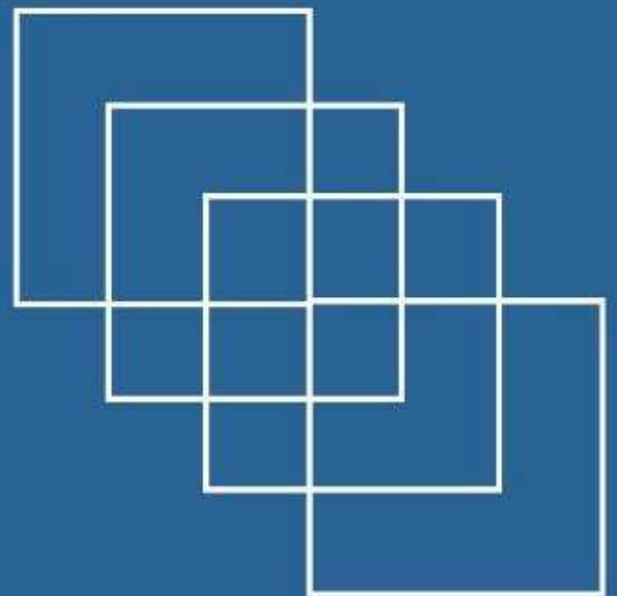
En Sofidel Spain para garantizar nuestro compromiso con el medio ambiente además implantar política comprometida y sostenibles, disponemos de personal específico cuya jornada laboral íntegra es la de velar por el cumplimiento del sistema de gestión medioambiental y energético.

Además de personal designado en materia medioambiental realizamos acciones de sensibilización para todo el personal y los grupos de interés más relevantes, calculamos y verificamos externamente nuestra Huella de Carbono, invertimos en certificación externa y acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) de nuestros sistemas de gestión medioambiental y energético con fundamento en las normas ISO 14001 e ISO 50001, compensamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, contamos con servicios de consultoría expertos....



3

**Información sobre  
cuestiones  
sociales y relativas  
al personal**



### 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

#### 3.1. Empleo

En Sofidel Spain garantizamos unas condiciones de trabajo por encima del convenio (el 10º del Convenio Colectivo de pastas, papel y cartón), y procuramos proporcionar a todo el personal de Sofidel Spain seguridad contractual. Mejoramos las condiciones para conciliar la vida laboral con la vida personal, por ejemplo, a través del cierre de la planta en fechas concretas, haciendo del calendario laboral una herramienta de fidelización. Por ejemplo, cerrando en fechas coincidentes con las fiestas patronales de los pueblos del entorno (donde reside la gran mayoría del personal (pe: 24, 25 y 26 de julio, 14, 15 y 16 de agosto...)).

Se incluye dentro de la retribución flexible la posibilidad de contratar un seguro médico con el IMQ.

Dentro de la propuesta formativa en idiomas, se permite que cualquier persona de Sofidel realice ella y una persona más que estime oportuno (familiar, amistad...) los cursos que considere a través de la plataforma digital Speexx.

Speexx es una plataforma de aprendizaje de idiomas inteligente, accesible a todos los/as empleados/as en su tiempo libre. Esta plataforma incluye: ejercicios diarios, videos, artículos, herramientas específicas para desarrollar gramática, vocabulario general y comercial, pronunciación y clases de conversación ilimitadas con estudiantes de todo el mundo.

Idiomas disponibles en la plataforma: inglés, francés, alemán, italiano o español.



Somos una empresa comprometida con la inclusión y la igualdad de oportunidades, y vamos a poner en marcha el "Plan Aflora". Este plan tiene como objetivo identificar de manera sistemática a las personas con discapacidad dentro de nuestro equipo y mejorar sus condiciones de trabajo. Para ello, se realizará un diagnóstico personalizado que permita detectar las necesidades específicas de cada persona, adoptando medidas y ajustes razonables en el entorno laboral.

Con el "Plan Aflora" se pretende no solo cumplir con la normativa vigente en materia de accesibilidad e inclusión, sino también fomentar un ambiente de trabajo equitativo y adaptado a las particularidades de cada persona. La iniciativa incluirá la implementación de soluciones técnicas, la adecuación de espacios y la provisión de recursos necesarios para garantizar que todos los empleados puedan desarrollar su máximo potencial en condiciones óptimas.

Esta acción es parte de nuestra estrategia global de responsabilidad social y compromiso con la diversidad, reforzando la cultura inclusiva de la empresa y contribuyendo a un entorno laboral más humano y accesible para todos.

Como empresa, estamos comprometidos con el bienestar de nuestro equipo y el fortalecimiento de nuestra comunidad. Por ello, hemos acordado condiciones de compra preferentes con negocios locales y del entorno, lo que nos permite disfrutar de descuentos y ofertas exclusivas que optimizan nuestros recursos y mejoran nuestra calidad de vida.

Además, al aprovechar estas condiciones, contribuimos activamente al impulso de la economía local, fomentando el crecimiento de los comercios de nuestro entorno generando una red de colaboración que beneficia a todos. Creemos firmemente que el bienestar de nuestro personal y el desarrollo de la comunidad van de la mano, y por ello seguiremos implementando iniciativas que refuercen estos valores.

Una vez establecemos un acuerdo con un proveedor local para nuestras personas lo compartimos con todo el personal a través del portal del empleado:



**DESCUENTOS:**

- FOLDER
- TOLDOS LEAR
- BAR EL POLÍGONO
- EL ARCA DE NOE
- VIVEROS LAHOZ
- FEYHERR
- GENERAL ÓPTICA
- EROSKI VIAJES
- ESTHER FLORISTAS
- PINTURAS JUNO
- SUATEC
- ELEKTRA

**DESGLOSE DE DESCUENTOS:**

Folider - 5%

Lear - 10 %

Arca de Noe - 7%

La hsz - 10 %

Feyherr - 10 %

General óptica - 25 %

Eroski Viajes - 5 %

Juno - 40 y 50 %

E. Floristas - 10 %

Suatec varios %%

Elektra varios %%

Bar el poligono Menú 11€

**BENEFICIOS SOCIALES SOFIDEL SPAIN**

A continuación, podrás ver todos los descuentos de los que os podréis aprovechar.

¿Cómo acceder a estos descuentos?

Cuando vayas a la tienda tendrás que enseñar la

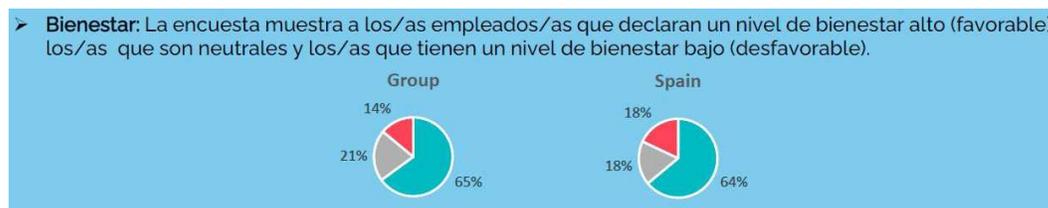
También realizamos otro tipo de iniciativas para fidelizar a nuestras personas y que sientan orgullo de formar parte de Sofidel Spain como han sido los concursos del Árbol de Navidad, el del Calendario "Imagine Your Planet" ... que detallaremos más adelante.

Como consecuencia de las condiciones laborales que tenemos en Sofidel Spain y otra serie de actuaciones entre ellas la encuesta de "Engagement" que hemos realizado valoramos positivamente los datos acerca de la fidelización y rotación del personal.

Como consecuencia positiva de esta encuesta que hemos realizado con el personal, hemos identificado algunas áreas clave que preocupan a todo el personal del Grupo Sofidel y que requieren intervenciones transversales y coordinadas. Para ello hemos puesto en marcha un plan de acción:

<p><b>Canal WhatsApp Sofidel Spain</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la Comunicación con las personas trabajadoras</li> <li>• Recibir información de la vida de la Empresa de forma inmediata</li> <li>• Público objetivo: Todas las personas trabajadoras de Sofidel Spain</li> <li>• Propiedad del proyecto: Departamento de RR.HH</li> <li>• Área clave: Comunicación Interna</li> </ul>	<p><b>Premios Reconocimiento Desempeño</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer un desempeño, una actitud, un esfuerzo, un compromiso excepcional</li> <li>• En seguridad, en Producción, en cualquier área</li> <li>• Público objetivo: Todas las personas trabajadoras de Sofidel Spain</li> <li>• Propiedad del proyecto: Dirección, RR.HH., Seguridad</li> <li>• Área clave: Reconocimiento</li> </ul>	<p><b>Safety Corner</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la cultura de Seguridad</li> <li>• Facilitar todo el conocimiento sobre Seguridad en un lugar específico</li> <li>• Público objetivo: Todas las personas trabajadoras de Sofidel Spain</li> <li>• Propiedad del proyecto: Departamento de Seguridad</li> <li>• Área clave: Seguridad y Comunicación</li> </ul>
--	--	---

Los resultados de la encuesta de “Engagement” se han compartido con todo el personal. A continuación, se muestra un detalle del informe compartido:



Aquí exponemos algunos de los datos concernientes a 2024 de nuestras personas. En el contexto de este informe de Información de Estados de Información No Financiera (EINF), reconocemos que es posible que algunos datos presenten discrepancias en lo relativo al género. Esto se debe, en parte, a la diversidad de formas en que se recoge y se autodefine esta variable.

La legislación vigente promueve la libertad de dar a conocer el género, lo que permite a las personas expresarse de manera libre y en función de su identidad. Esta libertad, si bien favorece la inclusión y el respeto a la diversidad, genera una amplia variedad en la forma en que se reporta el género, lo que puede traducirse en diferencias en los datos recopilados.

Además, esta diversidad en la autodefinición puede ocasionar que los datos no coincidan de manera uniforme, ya que se incluyen distintas categorías o matices que reflejan la pluralidad de expresiones de género. Por ello, entendemos que estas variaciones son inherentes a un entorno que respeta la libertad individual y que se enriquece con una mayor heterogeneidad en la información. Este factor se ha tenido muy en cuenta a la hora de analizar e interpretar los datos presentados en el informe, adoptando un enfoque que reconoce y valora la diversidad como parte esencial de nuestra realidad laboral y social.

He aquí algunos datos y su interpretación relativos al 2024:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menos 12 meses	27	3	30
Entre 1 y 5 años	129	17	146
Entre 6 y 10 años	65	11	76
Entre 11 y 15 años	12	4	16
Entre 16 y 20 años	72	18	90
Más de 20 años	1	0	1
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>53</b>	<b>359</b>

Consideramos que estos datos reflejan una empresa que combina estabilidad y dinamismo de manera muy positiva. Por un lado, el hecho de que alrededor del 30% del personal tenga una antigüedad superior a 11 años demuestra la fidelidad y la estabilidad de nuestra plantilla, lo que garantiza una base sólida y una gran experiencia acumulada.

Por otro lado, contar con aproximadamente un 40% de trabajadores con una antigüedad de entre 1 y 5 años, impulsado por la ampliación de la fábrica, indica que estamos en una fase de crecimiento y renovación, atrayendo nuevos talentos que contribuyen a la evolución de Sofidel Spain.

Asimismo, el 8,3% de nuevos contratos, resultado del impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local, subraya nuestro compromiso con la generación de oportunidades laborales y el fortalecimiento de la comunidad en la que operamos.

En conjunto, estos datos nos muestran como una empresa que no solo retiene a su personal experimentado, sino que también se expande e innova, creando un ambiente equilibrado y orientado hacia el desarrollo continuo.

La clasificación del personal por tramos de edad es la siguiente:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30	32	4	36
Entre 30 y 49	179	39	218
Entre 50 y 59	83	10	93
Más de 60	12	0	12
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>53</b>	<b>359</b>

Puede observarse que el 60% de los trabajadores se encuentran en la franja de edad de los 30 a los 49 años.

Estos datos reflejan una marcada desproporción de género en la distribución de la plantilla por tramos de edad. En total, de 359 empleados, 306 son hombres y 53 son mujeres, lo que equivale aproximadamente a un 85,23% de hombres frente a un 14,76% de mujeres.

- **Menos de 30 años:** En este tramo se registran 36 empleados, de los cuales 32 son hombres y solo 4 son mujeres. Esto representa que apenas un 8,3% de este grupo es femenino, indicando una escasa incorporación de mujeres en los niveles más jóvenes.
- **Entre 30 y 49 años:** Es el grupo más numeroso, con 218 empleados. Aquí, 179 son hombres y 39 mujeres, lo que implica que alrededor del 18% del grupo está compuesto por mujeres. Aunque la representación femenina es algo mayor que en el grupo anterior, la diferencia sigue siendo notable.
- **Entre 50 y 59 años:** Con 93 empleados en total, 83 son hombres y solo 10 son mujeres. Esto sitúa la proporción femenina en aproximadamente el 10,8%, lo que acentúa aún más la brecha de género en este tramo.
- **Más de 60 años:** Este grupo cuenta únicamente con 12 empleados, y todos son hombres, lo que significa que no hay representación femenina en esta franja etaria.

En resumen, estos datos indican que la organización presenta una fuerte dominancia masculina en todos los tramos de edad, con una presencia de mujeres que oscila entre el 0% y el 18% dependiendo del grupo. Esta situación sugiere la necesidad de revisar y, posiblemente, implementar medidas orientadas a fomentar una mayor diversidad de género en la plantilla.

Esta desproporción en parte por el carácter del sector en el que operamos y nuestra ubicación geográfica. Al tratarse de una empresa del sector papelero, una industria que históricamente ha contado con una mayor presencia masculina se observa que las funciones técnicas y operativas tradicionalmente se han asociado a roles predominantemente masculinos. Además, nuestra ubicación en el sur de Navarra, donde las dinámicas socioculturales han favorecido históricamente una mayor inserción de hombres en actividades industriales, contribuye a esta distribución.

No obstante, somos conscientes de la importancia de avanzar hacia una mayor diversidad y equidad de género, por lo que estamos trabajando en iniciativas que fomenten la incorporación de más mujeres en áreas técnicas y operativas, contribuyendo así a transformar y diversificar el perfil de nuestra plantilla en el futuro.

En cualquier caso, disponemos de un departamento de recursos humanos que facilita la implantación de cualquier política relacionada con las personas.

El personal de este departamento junto con otros responsables de departamento facilita la acogida de las nuevas personas. Para ello se dispone de un Plan de Acogida.

Contamos con un Departamento de Recursos Humanos comprometido con la implementación de políticas que fomenten el bienestar y el desarrollo de nuestro equipo. Este departamento, en colaboración con otros responsables, se encarga de facilitar la integración de las nuevas incorporaciones mediante un Plan de Acogida integral, asegurando una incorporación exitosa y un entorno laboral cálido y organizado.

Acorde a nuestra filosofía y compromiso con el entorno, en Navidades se realizó un concurso cuyo objetivo era concienciar al personal en la importancia de los valores de nuestro "Clean Living". Para lo cual Sofidel invitó a los Plant Managers y a sus equipos a competir del 6 al 20 de diciembre para decorar el árbol de Navidad más creativo y sorprendente que represente el espíritu del "Clean Living":



*Cartel del concurso navideño y nuestro árbol participante. El premio era de 1000€*

### 3.2. Organización del trabajo

El trabajo se organiza en función del cumplimiento de lo establecido en el convenio y las necesidades productivas.

A la hora de identificar el personal lo hacemos utilizando los términos de White Collar y Blue Collar. Estos términos, tal y como viene en la Wikipedia son de origen norteamericano y diferenciaban entre el personal de producción y aquellos con funciones administrativas, técnicas...:

"El término trabajador de cuello blanco es la traducción literal de la expresión estadounidense white-collar worker. Se refiere a un profesional asalariado o a un trabajador con un mínimo de estudios que realiza tareas semi- profesionales o profesionales de oficina, administración y coordinación de ventas, en contraste con un trabajador de cuello azul, blue-collar worker cuya profesión requiere trabajo manual y se aplica a los trabajos desempeñados por obreros en fábricas y talleres".

Disponemos de un control de horario, de un sistema de reconocimiento de gratificación de las horas extra conforme al convenio colectivo.

El equipo de recursos humanos se responsabiliza de garantizar el cumplimiento de estos mínimos. Para ello dispone de personal formado y especializado en la gestión de las personas, así como una batería de indicadores que permite verificar la aplicación de las diferentes políticas de empresa.

Los resultados de los principales indicadores en el área de los recursos humanos en el año 2024 han sido:

Desglose del personal por categorías y área geográfica:

	España	Otros países
Blue Collar	249	17
Gerente	31	1
White Collar	57	4
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>22</b>

Desglose del personal por categoría, género y tipo de contrato:

	JORNADA COMPLETA			JORNADA PARCIAL		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Blue Collar	13	250	263	0	3	3
Gerente	9	22	31	1	0	1
White Collar	23	30	53	7	1	8
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>302</b>	<b>347</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

Desglose del personal por género y tipo de contrato:

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Blue Collar	12	233	245	1	20	21
Gerente	10	22	32	0	0	0
White Collar	29	30	59	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>285</b>	<b>336</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Desglose del personal por categoría, género y edad:

	<30 AÑOS			30-50 AÑOS			>50 AÑOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Blue Collar	2	29	31	8	153	161	3	70	74
Gerente	0	0	0	8	9	17	2	13	15
White Collar	2	3	5	23	17	40	5	12	16
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>179</b>	<b>218</b>	<b>10</b>	<b>95</b>	<b>105</b>

Durante 2024 un total de 14 empleados han dejado de trabajar con Sofidel Spain, de los cuales 1 ha sido por despido (mujer en la categoría de White Collar) y 13 lo han hecho de manera voluntaria.

La franja de edad mayoritaria de las bajas se ha producido entre los 30-50 años.

En cuanto a las bajas voluntarias, se han distribuido de la siguiente manera (género, edad y procedencia):

Género		Edad		País	
HOMBRES	11	<30 Años	1	España	11
MUJERES	2	30-50 Años	11	Otros	2
		>50 Años	1		
<b>13</b>					

Número de contrataciones por franja o tramo de edad, por género y por país:

Género		Edad		País	
HOMBRES	31	<30 Años	13	España	29
MUJERES	3	30-50 Años	18	Otros	5
		>50 Años	3		
<b>Total: 34</b>					

Personal que ha disfrutado del permiso de maternidad/paternidad, personal que ha vuelto al trabajo después del permiso de maternidad/paternidad y que aún trabajan en la compañía 12 meses después de su vuelta:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL, EMPLEADOS
Sofidel Spain	3	15	18
Personal activo 12 meses después de su vuelta	1	14	15

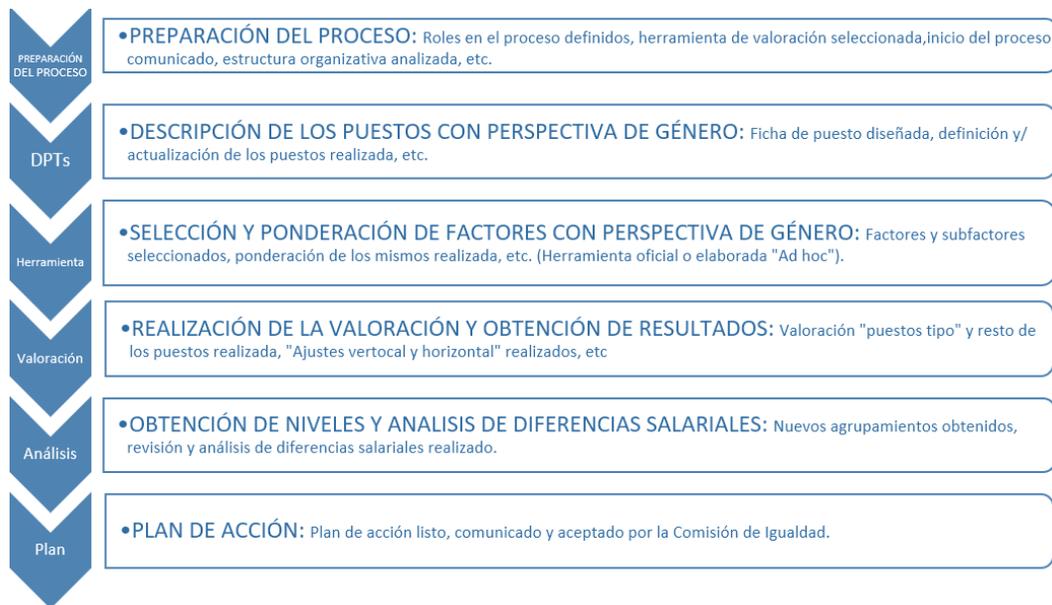
De cara a dar información sobre los datos relativos a la retribución del personal en función del género y del puesto de trabajo, así como las posibles brechas salariales en 2024 vamos a reportar los datos de la auditoría retributiva realizado por la consultora AIN realizada el mes de septiembre de 2024.

También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el Registro y la Auditoría Retributiva:



La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El itinerario básico del proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que hemos utilizado puede resumirse en las siguientes fases:



A continuación, mostramos el promedio del "Salario Total en €" del conjunto de trabajadores (mujeres y hombres):

Sexo	PROMEDIOS TOTALES
Hombre	37.130,84
Mujer	35.499,79

A partir de estos datos, hemos obtenido el porcentaje de diferencia entre mujeres y hombres, obteniéndose un resultado en promedio de un 4,39% más alto en el salario de los hombres que de las mujeres.

Convenio	Diferencia salarial %
Pacto Mejora Convenio Nacional de Papel y Cartón	<b>4,39%</b>

Por lo tanto, y a tenor de los resultados globales obtenidos no existe una brecha salarial a destacar, y por otro lado al no superar la diferencia entre mujeres y hombres un 25% en detrimento de las primeras, tampoco se plantea profundizar al menos desde un punto de vista general de Sofidel Spain.

Las tablas siguientes muestran los salarios equiparados (promedio y mediana, respectivamente) de mujeres y hombres, y la diferencia obtenida, en función de su Grupo Profesional según datos de 2023. Podemos observar que en cinco de estos grupos la plantilla es únicamente masculina (Grupos 0, 8, 9, 10 y 11), siendo además un dato a tener en cuenta, tal y como avanzábamos, que los cuatro últimos lo componen posiciones directivas cuyo nivel salarial es más alto.

Promedio Total general equiparado			
Grupos	Hombre	Mujer	Brecha promedio salario equiparado
Grupo 0			
Grupo 1		24.596,89	-7,41
Grupo 2		30.565,56	-8,70
Grupo 3	30.505,67	30.982,42	-1,56
Grupo 4	34.390,19	35.397,26	-2,93
Grupo 5	40.739,43	34.121,48	16,24
Grupo 6	48.186,04	44.877,13	6,87
Grupo 7	65.126,97	55.111,59	15,38
Grupo 8			
Grupo 9			
Grupo 10			
Grupo 11			
Grupo 12	28.247,51		-0,20
Grupo 13	32.159,82	30.534,99	5,05
Grupo 14	33.925,01	42.037,00	-23,92
Grupo 15	24.914,69	25.219,29	-1,22

Mediana general equiparado			
Grupos	Hombre	Mujer	Brecha Mediana Salario equiparado
Grupo 0			
Grupo 1		25.000,01	-0,44
Grupo 2		30.332,78	-7,87
Grupo 3	32.428,23	31.699,65	2,25
Grupo 4	33.188,89	32.713,44	1,43
Grupo 5	42.348,17	32.988,71	22,10
Grupo 6	48.481,72	45.652,45	5,84
Grupo 7	68.545,58	53.374,20	22,13
Grupo 8		0,00	
Grupo 9		0,00	
Grupo 10		0,00	
Grupo 11		0,00	
Grupo 12	29.273,22		3,14
Grupo 13	30.920,45	26.985,41	12,73
Grupo 14	33.547,49	36.321,67	-8,27
Grupo 15	24.242,23	25.219,29	-4,03

A continuación, realizamos un análisis más específico de los resultados de cada una de las tablas. La primera tabla describe los resultados del salario equiparado en Promedio:

Destacamos que en ninguno de los grupos se da una situación de “Brecha Salarial” superior al 25%.

La mayor diferencia del salario masculino con respecto al femenino se da en los Grupos 5, 6, 7 y 13.

Se mantiene el hecho que el salario equiparado obtenido en mediana es superior en el colectivo femenino en algunos Grupos, aunque en menor medida. Por el contrario, el número de Grupos donde los hombres obtienen un porcentaje de retribución superior a las mujeres es mayor, y lo que es más importante, alguna de las diferencias existentes se ve aumentadas, sobre todo en los resultados de los Grupos 5, 7 y 13, tal y como podemos observar haciendo una comparación entre tablas.

En cualquier caso, aunque tanto en promedio como en mediana no se produce Brechas Salariales superiores al 25% y las diferencias encontradas en algunos Grupos son poco significativas si existen otras comparativas, tal y como hemos enumerado, que se han de analizar como paso previo para incorporar mejoras que garanticen la equidad interna desde la perspectiva de género, al igual que la general.

Por otro lado, y como consecuencia de la valoración de puestos, se han descrito algunas situaciones concretas a analizar, bien desde un punto de vista salarial, de encuadre de puestos y/o de políticas de recursos humanos a implementar en la organización. Para ello, los planes de acción pertinente fruto de la auditoría retributiva y del Plan de Igualdad.

En conclusión, nos encontramos con una plantilla con un número menor de mujeres que de hombres, existiendo numerosos roles que encajan con puestos feminizados (pe: administrativos, algún puesto técnico de laboratorio, RRHH, PRL, etc.) y otros masculinizados (pe: mantenimiento, puestos operativos, mandos medios, responsables y de dirección).

### 3.3. Salud y seguridad

Nuestro enfoque en la gestión medioambiental se complementa con un sistema sólido basado en la norma UNE EN ISO 45001, que va más allá de simplemente cumplir con el marco legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales. La norma UNE EN ISO 45001 establece los requisitos esenciales para un sistema integral de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad de las personas es una premisa fundamental que guía todas nuestras decisiones y acciones. Este compromiso se refleja en nuestra cultura organizacional, donde la seguridad ocupa un lugar central. Nos esforzamos por fomentar comportamientos seguros y promover una sólida cultura de prevención entre todo nuestro personal, así como con las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y cualquier entidad o subcontratista que lleve a cabo labores en nuestras instalaciones o en nuestro nombre.

Los resultados de nuestro desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo en 2024 se recogen en las tablas siguientes, en donde se especifican tanto los accidentes de trabajo con baja (C/B) como los accidentes de trabajo sin baja (S/B), segregados por género:

AÑO	AT C/B Total	AT c/b hombre	AT c/b mujer	AT S/B Total	AT s/b hombre	AT s/b mujer
2020	12	11	1	23	21	2
2021	24	23	1	18	17	1
2022	18	18	0	20	19	1
2023	33	31	2	24	24	0
2024	19	17	2	16	16	0

En estos datos se incluyen los accidentes in itinere (se ha informado de 2 accidentes in itinere, uno sufrido por un hombre y el otro por una mujer)

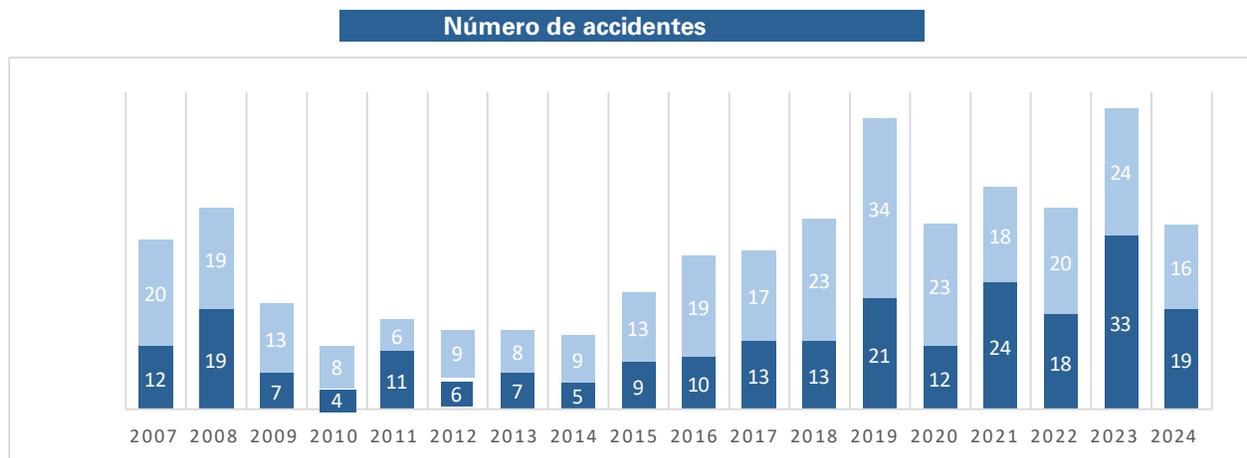
Además, no ha habido o no se ha informado de ninguna enfermedad profesional en este ejercicio)

También medimos la incidencia, la gravedad y la frecuencia de los accidentes:

Índice de Frecuencia (con baja)	Índice de Gravedad (x100)	Índice de Incidencia (x10)
35,85	1,2	52,92
Índice de Frecuencia Hombres	Índice de Gravedad Hombres	Índice de Incidencia Hombres
45,97	1,6	55,56
Índice de Frecuencia Mujeres	Índice de Gravedad Mujeres	Índice de Incidencia Mujeres
12,48	0,29	37,74

Los resultados de nuestro desempeño en materia de prevención de riesgo laborales en este apartado son similares a los de 2023. En 2024 reforzaremos la formación y la implantación de diferentes medidas a través del Plan Anual.

Mantenemos un histórico con estos datos desde 2007 que nos permite evaluar nuestro desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:



Realizamos un seguimiento de los resultados de los accidentes con baja registrados en nuestras instalaciones desde 2007. Con el incremento de personal que hemos tenido y el aumento de la producción que hemos tenido desde nuestro comienzo hasta hoy consideramos que los resultados son adecuados, si bien debemos seguir mejorando continuamente porque ningún accidente es tolerable y la seguridad de cada persona es prioritario.

Contabilizamos todos los accidentes haya o no haya habido baja de la persona o de las personas afectadas:

Otra muestra de nuestro firme compromiso con la seguridad y salud nos lleva a que cada accidente se investiga con la implicación del Comité de Seguridad y Salud, cuya participación en el proceso va más allá del carácter meramente informativo.

En las investigaciones participan; además de la persona implicada los mandos pertinentes, las personas con responsabilidad en materia de seguridad y salud de la empresa y el personal del servicio de prevención ajeno si se estima necesario.

En cuanto al absentismo relacionado con AT y CC, los datos de Sofidel Spain son los siguientes:

ABSENTISMO	TOTAL
Horas de absentismo	43.190
% de absentismo	8,46%

Para reducir los riesgos además de las inversiones derivadas de la formación, EPIs, señalización, medidas de protección colectiva, mejora de las instalaciones desde el punto de vista de la seguridad...

Como parte de nuestro compromiso con la Mejora Continua y con la seguridad, hemos puesto en marcha una zona específica para reforzar la cultura preventiva y hacer partícipes de ello a todo el personal. Hemos puesto en marcha la zona "Safety First":



En 2024 hemos realizado inversiones para mejorar la seguridad de las instalaciones por un importe cercano a los 244.500€, entre otras:

<i>DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LA INVERSIÓN</i>	<i>IMPORTE</i>
Paquete de seguridad para rebobinadora PM2 A.Celli	153.431 €
USF Herramienta de corte de alambre	18.705 €
Pulsadores de alarma contra incendios	15.932 €
Seguridad de depósito Sosa	13.962 €
Centro de control de incendios	12.838 €
Instalación de agua dulce para lavajos	9.809 €
Vallado en la zona de carga	8.539 €
Patín de seguridad para la bomba de ácido Culligan	4.228 €
Armario ignífugo para productos químicos	3.534 €
Mejora de la seguridad de los sistemas químicos PM1	3.513 €

Además de las inversiones en mejorar las instalaciones invertimos en la certificación de un sistema de gestión con fundamento en la norma ISO 45001, en consultoría especializada... sin olvidarnos de las inversiones para cartelería informativa. Este es uno de los carteles colocados en el área de producción y destinado a concienciar a todo el personal sobre la importancia de cumplir con las normas de seguridad:



La seguridad y salud de las personas es una prioridad indiscutible. Por ello, hemos decidido invertir en tecnologías de vanguardia que refuercen nuestros estándares de protección y eficiencia. Con la implantación del sistema TAG, optimizamos la seguridad de nuestras carretillas, reduciendo riesgos y mejorando la operatividad en nuestras instalaciones. Además, la incorporación del sistema "hombre muerto" mediante el uso de Walkie Talkies nos permite garantizar una comunicación inmediata y coordinada, esencial para actuar con rapidez ante cualquier eventualidad.

Estas inversiones son una manifestación clara de nuestro compromiso con la excelencia y la prevención, reforzando nuestro objetivo de crear un entorno laboral seguro y sostenible para todos. Creemos firmemente que estas mejoras fortalecerán nuestros procesos operativos, aportando un valor añadido a nuestra cultura de seguridad y a la calidad de vida de todas nuestras personas y grupos de interés.

### 3.4. Relaciones sociales

En Sofidel Spain nos aplica el Convenio Colectivo de pastas, papel y cartón, el cual mejoramos salarialmente por tablas y por un pacto interno. Al 100% de las personas de la empresa nos aplica este convenio. Garantizamos un proceso democrático de las elecciones sindicales y constituimos el Comité de Empresa conforme a los resultados obtenidos.

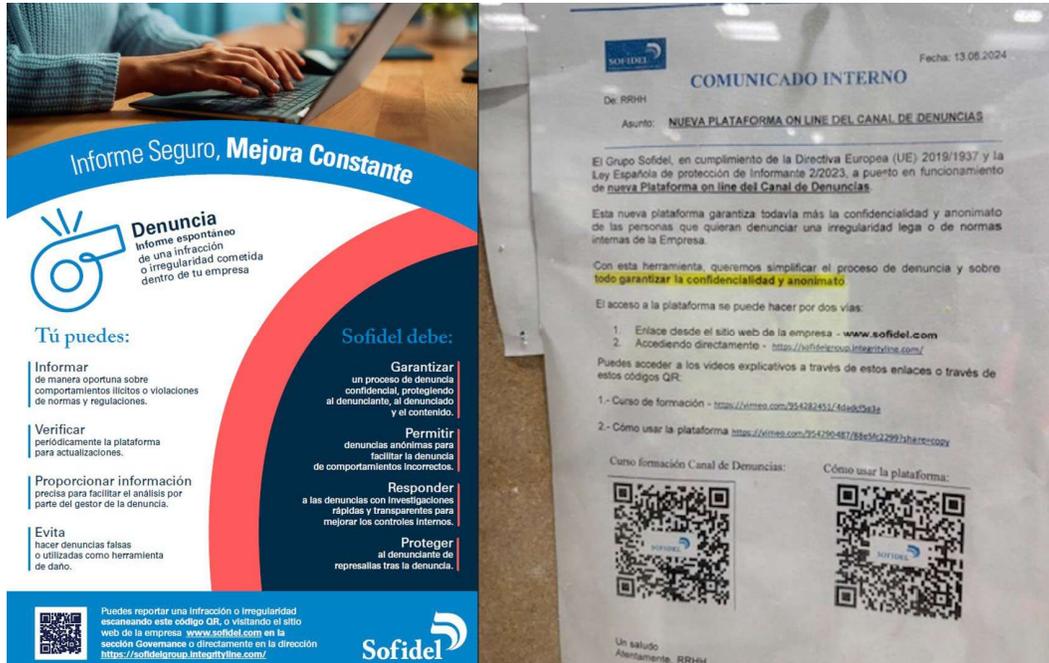
Los resultados de las últimas elecciones sindicales realizadas en Sofidel Spain en mayo de 2023 obtuvieron representación de CCOO, UGT y ELA.

Algunos de los resultados en los indicadores más relevantes en el ámbito social de este año 2024 son los siguientes:

	Año 2024
Denuncias recibidas por incumplimiento de los derechos de representación de los trabajadores	0
Multas recibidas por incumplimiento de los derechos de representación de los trabajadores	0
Importe de las multas recibidas	0€
<b>Coste derivado de las multas recibidas</b> (incluye los gastos derivados de la contratación de servicios de defensa legal, asesoramiento eterno...)	0€

En 2023 contratamos una plataforma para implantar el canal de denuncias que garantice el anonimato de los denunciantes y nos ayude a mejorar nuestro desempeño ético. Queremos que este canal sea una herramienta útil que supere el marco legal establecido por la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción*.

En 2024 hemos incidido en la difusión y existencia de este canal de denuncias. Por ejemplo, la comunicación realizada el 13 de junio o toda la cartelería expuesta a este respecto en los diferentes paneles informativos:



El Canal de Denuncias está disponible y accesible a través de los diferentes QR s de los carteles y comunicados y visitando el sitio web de la empresa [www.sofidel.com](http://www.sofidel.com) en la sección Governance o directamente en la dirección:

- <https://sofidelgroup.integrityline.com/>

Dentro de la estrategia de comunicación y transparencia del Grupo Sofidel, se realizan varias publicaciones corporativas a modo de revista denominada “People & Paper” coincidiendo una con cada estación del año. Esta revista es una forma de seguir impulsando nuestra forma de ser y hacer dentro del Clean Living.

### “People & Paper” magazine



*La revista "People & Paper", traducida a 10 idiomas y distribuida en 12 países, es una herramienta de comunicación interna para compartir información y fomentar un sentido de comunidad y una cultura compartida. Queremos que las personas que trabajan con nosotros participen en los valores, en el equipo, en las decisiones y en los eventos significativos que dan sustancia a la vida de la empresa.*

Totalmente relacionado con nuestra filosofía, forma de ser y hacer y con el entorno, así como con todos los grupos de interés, estamos dentro de la plataforma Ecovadis.

Ecovadis es una plataforma de evaluación y clasificación de sostenibilidad empresarial. Su objetivo principal es proporcionar una evaluación independiente de las prácticas de sostenibilidad de las empresas a nivel global.

La plataforma utiliza un enfoque de evaluación de proveedores para medir y calificar el rendimiento sostenible de las organizaciones en áreas clave.

Algunas de las características y aportaciones clave de Ecovadis son:

**Evaluación Integral:** Ecovadis evalúa la sostenibilidad de las empresas en diversas áreas, incluyendo medio ambiente, ética, prácticas laborales y cadenas de suministro.

**Metodología Estandarizada:** Utiliza una metodología estandarizada que permite comparar fácilmente el rendimiento sostenible de diferentes empresas, incluso aquellas en diferentes sectores y regiones.

**Evaluación de la Cadena de Suministro:** Además de evaluar a la empresa matriz, Ecovadis también evalúa a los proveedores y la cadena de suministro de una organización, ofreciendo una visión integral de la sostenibilidad en toda la cadena de valor.

**Calificación y Clasificación:** Proporciona una calificación numérica y una clasificación (medalla de oro, plata, bronce, etc.) basada en el desempeño sostenible de una empresa. Esto facilita la comparación y ayuda a las empresas a comprender su posición relativa en términos de sostenibilidad.

**Información Accesible:** La información recopilada y las calificaciones se ponen a disposición de las partes interesadas, incluidos los clientes, inversores y otras empresas, lo que fomenta la transparencia y la rendición de cuentas.

**Promoción de la Mejora Continua:** Ecovadis no solo clasifica a las empresas, sino que también proporciona recomendaciones específicas para mejorar el desempeño sostenible. Esto puede ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a implementar prácticas más sostenibles.

Ecovadis aporta una herramienta valiosa para medir y mejorar la sostenibilidad empresarial, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua en términos de prácticas sostenibles, y nosotros desde 2022 disponemos del mayor de los distintivos, el distintivo Platinum:



### 3.5. Formación

En Sofidel Spain, independientemente de si el empleo es a tiempo completo o parcial, garantizamos los mismos beneficios sociales para todo nuestro equipo, destacando especialmente la formación. Creemos firmemente que invertir en el desarrollo de nuestro personal es esencial para potenciar su cualificación y fomentar su crecimiento profesional. Solo mediante esta apuesta podemos responder a la creciente demanda de productos elaborados por profesionales altamente capacitados.

Nuestro compromiso se plasma en un plan anual de formación, diseñado para identificar y atender las necesidades específicas de cada perfil. Implementamos programas orientados a la mejora continua, la capacitación y el desarrollo de habilidades clave, y cada área de Sofidel Spain asume la responsabilidad de formar a su equipo, asegurando un enfoque personalizado y efectivo.

Además, invertimos en formación de calidad y en herramientas de formación innovadoras, como es la plataforma de formación denominada "Speaxx" para formarnos on line en idiomas: inglés, español, alemán, italiano y francés. Es una plataforma para todas las empresas del grupo. Tal y como hemos indicado anteriormente a esta plataforma además de nuestro personal pueden acceder por cada trabajador otra persona (pe: familiar, amistad...).

En esta plataforma de formación interactuamos en grupos con personal de otras plantas a nivel global y esto nos permite estrechar lazos y fomentar una cultura colaborativa global, además de reforzar el sentimiento de pertenencia a Sofidel.

En nuestra apuesta por disponer de herramientas tecnológicas avanzadas disponemos de la herramienta "Success factors" que nos ayuda en la formación del personal y en el proceso de selección.

Como hemos recogido un poco más arriba, realizamos un diagnóstico de necesidades formativas. En este diagnóstico participa el responsable del área de formación y el responsable de cada área.

Además del diagnóstico de necesidades formativas, disponemos de una Matriz de Polivalencia que abarca incluso al personal de la ETTs.

Se han impartido un total de 47 acciones formativas, con una duración de la formación o del plan de formación del 2024 de 3.359,5 horas totales.

CATEGORÍA	HORAS
Blue collar	1702
Manager	367,5
White collar	1290

Para financiar la formación del personal nos hemos bonificado de 23.246€ (pe: FUNDAE...)

Junto a la formación presencial impartida en nuestras instalaciones o la autorización y asistencia a formaciones externas o realizadas de forma virtual por las diferentes personas, también disponemos de una plataforma de formación propia denominada “Success factors”, donde hay una serie de cursos obligatorios a realizar en función del puesto desempeñado.

Esta plataforma de formación permite formar a todo el personal de forma eficaz y nos permite desarrollar contenidos específicos, totalmente personalizados para mejorar los conocimientos en materias como la seguridad y salud de las personas, la calidad, la protección del medio ambiente, la igualdad.

Además, esta plataforma permite que el personal de Recursos Humanos de la planta monitorice el avance en formación y evalúe su desempeño de una forma ágil y sencilla.

### 3.6. Accesibilidad

Se dispone de personal con diversas discapacidades en diferentes puestos, principalmente en oficina y taller. En la plantilla hay 5 personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Tanto en planta como en las oficinas disponemos de baños adaptados para personas con movilidad reducida.

	Hombres	Mujeres
% hombres - mujeres con discapacidad	5	0

En Sofidel Spain cumplimos con los requisitos de accesibilidad para los perfiles contratados.

Para este 2025, tal y como hemos detallado en el apartado 3.1 hemos puesto en marcha el “Plan Aflora”.

### 3.7. Igualdad

Durante el año 2024, hemos convivido con dos Planes de Igualdad: uno que estaba finalizando (el Plan aprobado el 12 de enero de 2021) y el nuevo Plan de Igualdad 2024-2028, recientemente aprobado. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad y el cumplimiento riguroso de la normativa y requisitos legales en materia de igualdad.

Resultado de ambos planes de igualdad son algunas actuaciones como:

- El uso del lenguaje inclusivo,
- El garantizar en cada proceso –desde la contratación hasta la promoción interna– garantizamos el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Esta apuesta integral refuerza nuestra convicción de que solo a través del cumplimiento de estos principios y de la constante actualización de nuestras políticas, podemos construir un entorno laboral verdaderamente equitativo y profesional.

A fecha de este informe de información de Estados de Información No financiera no hay ninguna denuncia documentada relativa al incumplimiento del Plan de Igualdad.

En las políticas de personal no se discrimina por razón de sexo, estado civil, ideología, religión o edad, ni en la contratación ni a la hora de realizar las formaciones, promociones....

Además, fruto de nuestro compromiso con todas las personas tenemos aprobado e implantado desde enero de 2018 un procedimiento específico para "**combatir el acoso en el entorno laboral**" que nos facilita la prevención del acoso laboral y sexual, así como garantizar una actuación adecuada en caso de que se diera alguna situación de esta índole:

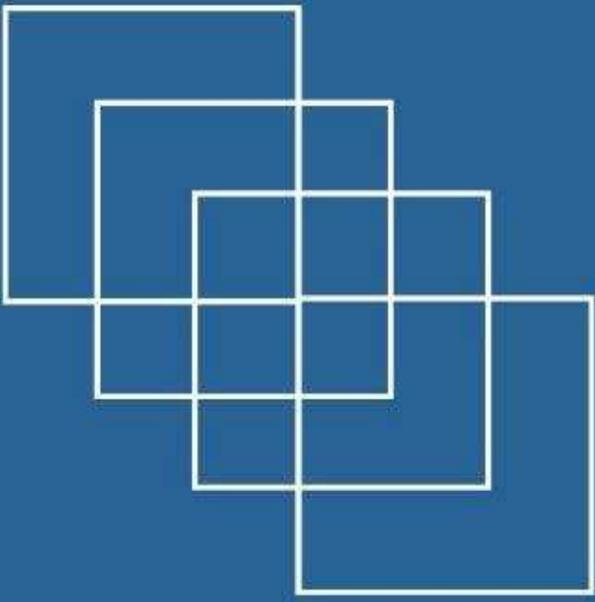
	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
% hombres - mujeres	85,5%- 14,5%	84,3%- 15,7%	85,3%- 14,7%	85,1%- 14,9%	85,24%- 14,76%
Nº de denuncias por incumplimiento del Plan de Igualdad	0	0	0	0	0
Nº de denuncias por acoso laboral	0	0	0	1	0
Nº de denuncias por acoso sexual	0	0	0	0	0

Para garantizar una adecuada implantación del procedimiento para combatir el acoso en el entorno laboral tenemos implantada la **Comisión de Instrucción del Acoso**. Esta comisión tiene definidas sus responsabilidades y funciones entre las cuales están:

- valorar y tramitar las reclamaciones que se presenten en materia de acoso en el trabajo y mobbing y desarrollar las actuaciones que sean precisas para determinar o no la presencia de conductas de acoso.
- adoptar las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas interesadas en el procedimiento.
- Garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todas las personas interesadas.

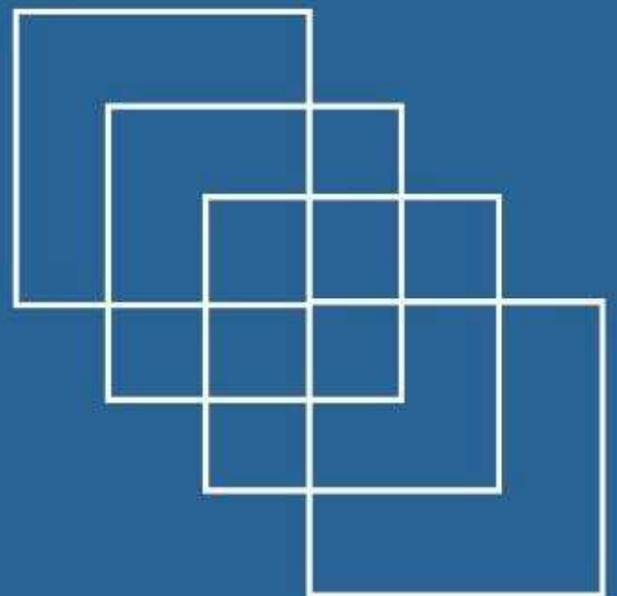
Todos los miembros de la Comisión de instrucción del Acoso han sido nombrados formalmente, han aceptado su nombramiento y este es comunicado de forma constante a todo el personal de Sofidel Spain. Todo el personal puede trasladar a cualquiera de sus miembros la correspondiente denuncia de un caso de acoso. También disponen del Canal de Denuncias que garantiza el anonimato de cualquier denunciante.

En 2024 no ha habido ninguna denuncia por acoso laboral. Cualquier denuncia por acoso se gestionará cumpliendo con las directrices y pautas de la Comisión de Instrucción del Acoso.



4

**Información  
sobre el  
respeto de los  
derechos  
humanos**



#### 4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Dadas nuestras características en Sofidel Spain y del Grupo Sofidel, así como en los países en los que operamos, respetamos y promovemos los Derechos Humanos, trasladando este compromiso a todo el personal, a la cadena de suministro y otros grupos de interés con los que se interactuamos.

En Sofidel Spain integramos en nuestras políticas la política de Derechos Humanos del Grupo Sofidel, la cual está publicada y a disposición de todos los grupos de interés.

Tal y como recoge nuestra política de Derechos Humanos:

*“La visión de Sofidel sobre los derechos humanos reconoce la dignidad de cada ser humano y la responsabilidad de la Compañía de contribuir al bienestar de las personas y las comunidades, como se establece explícitamente en los Principios Rectores de los Derechos Humanos de la ONU.*

*Esta visión es parte integral de la cultura y estrategia de Sofidel, y refleja la forma de hacer negocios de la compañía.*

*También contribuye a integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de nuestros planes, en línea con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.*

*Los valores y compromisos establecidos en este documento representan una parte fundamental de la herencia de Sofidel. También sustentan la integridad del negocio y los principios recogidos en el Código Ético, que se refuerzan a través de oportunidades continuas de formación y sensibilización”.*

Además de disponer e implantar la política de Derechos Humanos del Grupo Sofidel, en Sofidel Spain disponemos de un procedimiento denominado *“Gestión de la Comunicación de Conductas Ilícitas”*. A través de este procedimiento se garantiza el anonimato del personal para denunciar conductas ilícitas y se ponen a disposición de todo el personal los canales y condiciones concretas para hacerlo.

Este procedimiento está a disposición de todo el personal a través de canales internos y de sesiones de sensibilización describe las situaciones concretas donde se pueden producir conductas ilícitas. Por ejemplo: Apropiación indebida de dinero, objetos de valor, suministros u otros activos del Grupo o de terceros...

Los canales disponibles para la comunicación/denuncia de las conductas ilícitas son los siguientes:

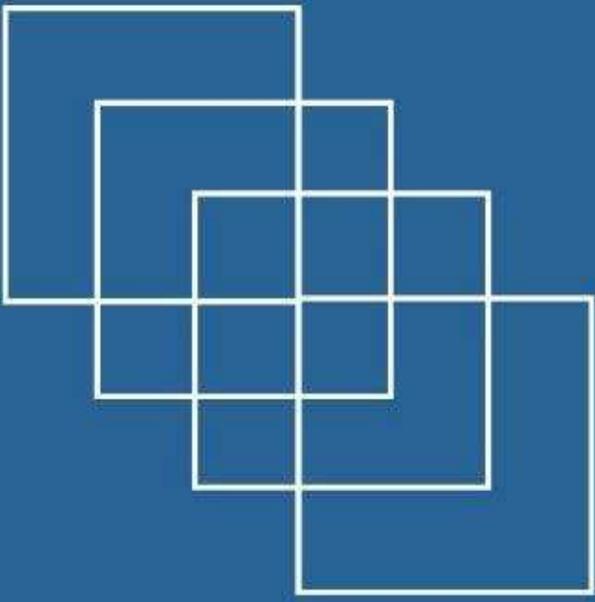
- ❖ Buzones de comunicación colocados en las instalaciones de la empresa a los que solo puede acceder el personal de Recursos Humanos;
- ❖ Por correo electrónico a los miembros de Business Control o a los de Recursos Humanos;
- ❖ Por correo electrónico a la dirección de email: [odv@sofidel.com](mailto:odv@sofidel.com);
- ❖ Por teléfono, directamente a los miembros de Business Control o a los de Recursos Humanos;
- ❖ A través del Portal del empleado/sugerencias.

Las comunicaciones serán analizadas conjuntamente por miembros de Business Control y Recursos Humanos; si fuera necesario, participarán otros departamentos adicionales para obtener una información lo más completa posible. La decisión final será tomada por un comité especial. Además, cualquier persona que sea objeto de la denuncia será automáticamente excluida de la gestión de la misma.

Además de la Política de Derechos Humanos del Grupo Sofidel, en Sofidel Spain hemos implantado un procedimiento para velar por la integridad de todas nuestras personas y evitar situaciones de acoso. Para lograrlo el 8 de enero del año 2018 se aprobó el procedimiento actualmente vigente para combatir el acoso en el entorno laboral.

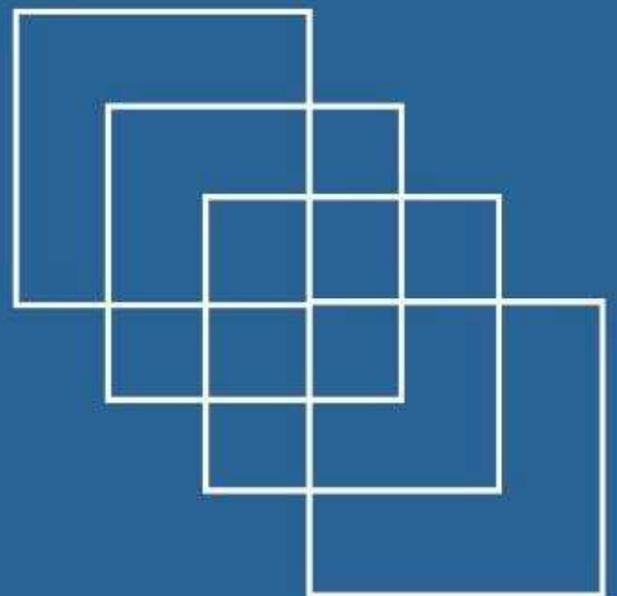
En 2024 no ha habido denuncias por conductas ilícitas, en concreto por acoso laboral. La única denuncia en los últimos 4 años ha sido en 2023 y en concreto por acoso laboral. Esta denuncia se ha abordó con la discreción y diligencia pertinente:

	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Nº denuncias por casos de vulneración de DDHH	0	0	0	0
Nº denuncias por acoso laboral	0	0	1	0



5

**Información  
relativa a la  
lucha contra la  
corrupción y el  
soborno**



## 5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo Sofidel y Sofidel Spain han establecido unos compromisos sociales en un Código Ético propio.

“Clean Living” es la razón de ser de nuestra empresa, porque define nuestra función en la sociedad y los beneficios que pretendemos aportar a las personas y al planeta.

Es la base de nuestras conductas y acciones. Inspira nuestro proceso de producción y los productos que ofrecemos en el mercado. Se refleja en nuestro modelo de negocio sostenible y en nuestro compromiso permanente con un mundo más limpio.



### Nuestro propósito

## CLEAN LIVING

**For everyday needs.  
For a healthier planet.  
For integrity and respect.**

Con nuestro Código Ético, Sofidel se adhiere a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y a la Estrategia de la Unión Europea. También reconocemos los principios de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de la ONU y los criterios éticos de la OCDE (Global Legal Standards).

Todas las personas que trabajan y colaboran con las empresas del Grupo Sofidel, entre ellas Sofidel Spain están obligadas a respetar estos principios y normas de conducta.

El Código Ético y sus actualizaciones se traducen a todos los idiomas del Grupo y se entregan a los empleados junto con una nota que explica su contenido y finalidad.

Este método de comunicación equivale a colocar el Código Ético en el tablón de anuncios de la Empresa según las disposiciones vigentes.

Los directivos y gerentes del Grupo son responsables de comunicar y difundir el Código Ético en sus organizaciones, animando al personal a informar de cualquier conducta que entre en conflicto con sus principios.

El Código Ético también se entrega a las partes interesadas del Grupo Sofidel, teniendo en cuenta las normas y prácticas locales.

El Grupo organiza numerosas iniciativas de formación para difundir el conocimiento del Código Ético y facilitar su aplicación por parte de todo el personal.

El compromiso de Sofidel con la promoción y el cumplimiento del Código Ético se consigna y comunica en el Informe Integrado.

El 100% del personal denominado como “Whitecollar” ha sido formado de cara al Código Ético y el canal de denuncias y el 100% del personal denominado “Bluecollar” ha sido informado al respecto. Los managers también son conocedores y se encuentran formados.

Además del Código Ético para todo el personal, el Grupo Sofidel ha implantado un Código de conducta para proveedores.

Este documento no sustituye a los documentos anteriores dirigidos a Proveedores, sino que tiene por objeto integrarlos y completarlos. En consecuencia, los siguientes documentos:

- ❖ Código Ético Sofidel
- ❖ Carta de Sostenibilidad de Sofidel

Este Código de Conducta para Proveedores describe los estándares mínimos que Grupo Sofidel exige a sus Proveedores. La implementación de este documento es una herramienta válida para la cooperación entre el Grupo Sofidel y sus Proveedores.

Grupo Sofidel apoya la ley donde quiera que opere y espera que sus proveedores respeten las leyes del país en el que operan, así como la legislación internacional aplicable.

Dentro de nuestros valores, está la Honradez. Nuestro Código de Conducta establece dentro de este valor las siguientes directrices para combatir y evitar sobornos y corrupción:

- ❖ No sacamos partido, en beneficio propio ni de terceros, directa o indirectamente, de las oportunidades de negocio destinadas a las empresas del Grupo.
- ❖ No aceptamos donaciones, favores o bienes de ningún tipo, excepto obsequios y actos de cortesía comercial de valor módico, que no superen los 50 euros.
- ❖ Tampoco hacemos regalos, excepto obsequios y actos de cortesía comercial de valor módico, que no superen los 50 euros.
- ❖ En ningún caso aceptamos dinero o beneficios indebidos de nuestros proveedores y colaboradores.
- ❖ Si un cliente o proveedor nos invita a un restaurante de prestigio que ha ganado premios, rehusamos la invitación. Si no es posible, pagamos el almuerzo o la cena en nombre de la empresa, para no dar la impresión de que la invitación pueda utilizarse para obtener ventajas o favores indebidos.
- ❖ Informamos inmediatamente de cualquier promesa, oferta o petición de soborno a nuestro director y al Departamento de Recursos Humanos.

Todas las empresas del Grupo Sofidel entre las cuales está Sofidel Spain participan y cumplen el programa global anticorrupción denominado “Ethics and Compliance Program”. Dentro de estas actuaciones el grupo quiere implantar a nivel global la norma ISO 37001 Sistema anticorrupción y ética.

La norma ISO 37001 es una norma internacional diseñada para ayudar a las organizaciones a implementar un sistema de gestión contra el soborno y establece la obligatoriedad de adoptar medidas anticorrupción proporcionales al tamaño de la organización, la localización y los sectores en los que opera, tan bien como la escala y complejidad de sus actividades.

La implantación de un sistema de gestión con fundamento en la norma ISO 37001 implica además un control de verificación externo a través de auditoría por un organismo acreditado.

Las donaciones se contabilizan y comunican debidamente. Todas las donaciones son autorizadas por la dirección de la planta (Country Operation Manager). Además del presupuesto de donaciones aprobado por el Grupo Sofidel tenemos asignado un plan de donaciones en 2024.

Todas las donaciones realizadas son justificables y están debidamente documentadas, para garantizar la transparencia ante las entidades correspondientes.

Cada una de las donaciones se controla y se hace su seguimiento. Algunos de los indicadores relevantes en esta materia son:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Nº denuncias por soborno y/o corrupción	0	0	0	0	0
Importe total de donaciones / patrocinio	92.883,13 €	0 €	0 €	9.525 €	5.661 €

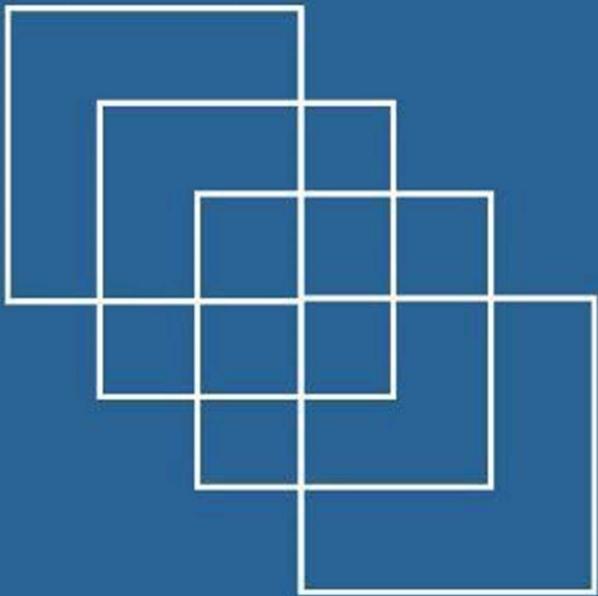
Todas las donaciones se realizan de forma transparente y son de carácter solidario.

En 2024 hemos patrocinado la VII Marcha contra el cáncer de la Ribera (damos los detalles en el apartado 6.1), además de las donaciones realizadas a la Fundación educativa Santo Domingo para la promoción de la formación integral educativa y para desarrollar la iniciativa calendario Sofidel.

Formamos parte de tres asociaciones:

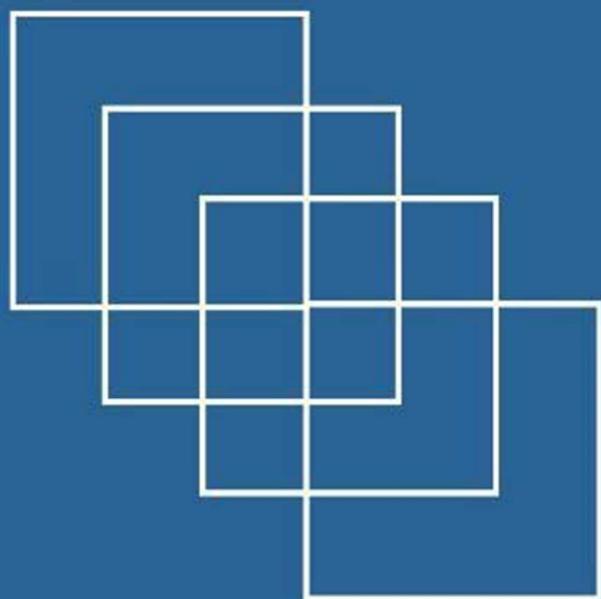
- ❖ ASPAPEL ([www.aspapel.es](http://www.aspapel.es)): Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón) es una organización profesional de ámbito estatal, que agrupa a las empresas del sector de la celulosa y el papel. Las empresas asociadas (unas 48) suponen más del 90% de la producción del sector.
- ❖ AER ([www.infoaer.com](http://www.infoaer.com)): Asociación Empresa Ribera se crea en 1988 con el objetivo de representar, mejorar la competitividad de todo el tejido empresarial de la zona y reconocer la labor del empresariado navarro.
- ❖ AIN (<https://www.ain.es/>): es una asociación privada que, a través de su conocimiento especializado en gestión y tecnología, fomenta la colaboración y la mejora de la posición competitiva de la industria y el entorno, para ser el referente en el desarrollo y mejora de la competitividad de las empresas industriales navarras.

Las aportaciones económicas a las asociaciones en 2024 rondan los 30.500€.



6

# Información sobre la sociedad



## 6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD:

### 6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Somos una Compañía próxima y comprometida con el entorno y con la naturaleza. Contribuimos a su desarrollo con nuestra forma de hacer las cosas y con las iniciativas que llevamos a cabo.

El porcentaje de trabajadores de Sofidel Spain, cuya residencia está en Buñuel y en localidades limítrofes está en torno al 95%.

Así mismo, demostramos parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, con las certificaciones de los sistemas de gestión con fundamento en las normas internacionales UNE EN ISO 14001 Sistemas de gestión medioambiental y UNE EN ISO 50001 Sistemas de gestión de la energía. Tratamos día a día de mejorar nuestro desempeño medioambiental y minimizar el impacto medioambiental adverso con una gestión eficiente de la energía, del consumo de materias primas, de la generación de emisiones, del consumo de agua y de la generación y gestión de los residuos.

Además, tenemos la política "Forest procurement policy" a través de la cual garantizamos que el 100% de nuestros proveedores de materia prima dispongan de la certificación FSC (Forest Stewardship Council o Consejo de Administración Forestal en español) mediante la cual protegemos los bosques.

La certificación FSC responde a la preocupación por parte de empresas consumidoras y comercializadoras de madera, organizaciones cuya finalidad es cuidar y proteger el medio ambiente y de Derechos Humanos de la posible pérdida de los bosques.

El Forest Steward Council regula la normativa que asegura una explotación de los bosques sostenible y circular. Con fundamento en este principio de explotación responsable, sostenible y circular, cada vez que se explote una porción de bosque, esta será replantada y se pasará a la siguiente porción, de modo que no se volverá a explotar dicha porción hasta pasados un mínimo de cinco años.

Tratamos de contribuir al Desarrollo Sostenible con inversiones que minimizan nuestro impacto medioambiental, reduciendo nuestra Huella de Carbono, con el diseño y producción de productos cada vez más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, sensibilizando a nuestros grupos de interés...

Además, en 2024 hemos comprado 236.615€ de derechos de emisión.

Los ordenadores que se retiran de Sofidel Spain en buen estado de uso y conservación y aptos para otro tipo de actividades son donados a la escuela de Buñuel, dotando de recursos al alumnado y dándoles una segunda vida a los equipos.

Dentro de las acciones que hemos realizado a nivel social en 2024 queremos destacar las siguientes:

- Visita IES Valle del Ebro (Bachillerato, para orientar sobre posibles estudios y salidas profesionales).
- Nos han visitado:
  - la Escuela Técnica Industrial de Tudela (estudiantes de mantenimiento),
  - El Colegio Jaime I de Tauste (Zaragoza) alumnado de 4º Primaria,
  - Colegio Anunciata de Tudela
  - Colegio Fustiñana

- Hemos visitado el Instituto La Paz de Citruénigo dando una charla sobre el papel.



Además de involucrarnos en formar parte de la educación de las nuevas generaciones, en 2024 recibimos un Diploma del Gobierno de Navarra que reconoce nuestro compromiso con la Innovación y la Responsabilidad Social Empresarial:

13 de diciembre de 2024

## Navarra reconoce a 52 empresas su compromiso con la responsabilidad social

La consejera Maeztu ha destacado que “el impacto social es la huella que deja una organización en el entorno con el que interactúa” en la entrega de diplomas InnovaRSE en Olite

Hemos sido una de las 52 empresas reconocidas. En los siguientes enlaces está disponible la información sobre este reconocimiento recibido:

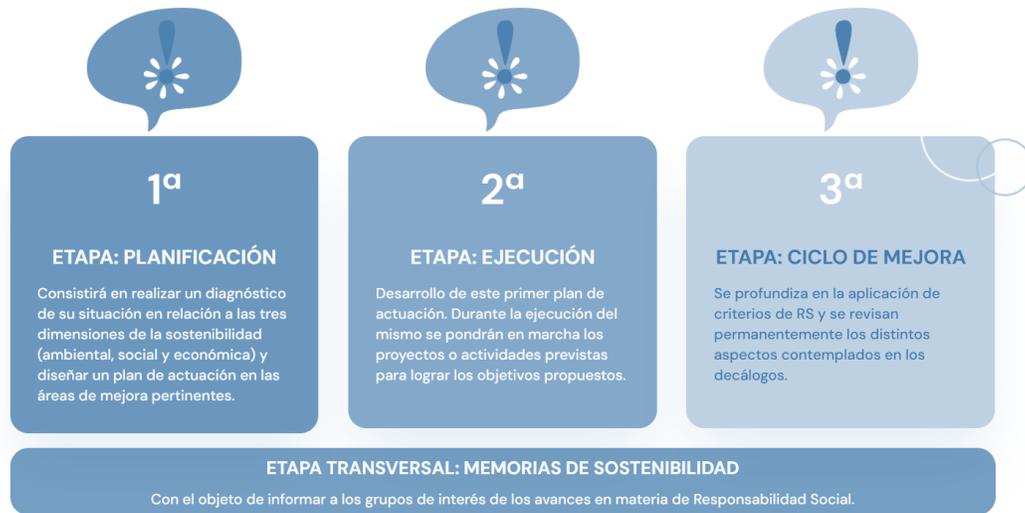
<https://www.navarra.es/es/-/nota-prensa/navarra-reconoce-a-52-empresas-su-compromiso-con-la-responsabilidad-social>

<https://innovarsenavarra.es/red-empresas/sofidel-spain-s-l-u/>

La iniciativa del Sistema de Gestión InnovaRSE tiene como objetivo la implantación y desarrollo de la responsabilidad social (RS) en la estrategia y gestión de las organizaciones y entidades, en las tres dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y económica.

Es un modelo inspirado en los mejores enfoques existentes estatales e internacionales con el que se pretende contribuir a mejorar la competitividad de las empresas navarras y potenciar su capacidad de innovación y transparencia.

Así se aplica la metodología dentro de esta iniciativa del Gobierno de Navarra y de la que somos partícipes como proceso de reflexión y mejora continua:



En 2024 también tenemos que destacar el compromiso solidario del que quisimos formar parte, impulsando y participando activamente en la VII Marcha Contra el Cáncer en la Ribera.



*Javier Apecechea en el corte de la cinta de la VII Marcha contra el Cáncer en la Ribera y algunos de los participantes de Sofidel*

## 6.2. Subcontratación y proveedores

Los sistemas de gestión implantados, así como las políticas de compras garantizan un control y evaluación de proveedores. Las evaluaciones de los proveedores se realizan en algunos casos a nivel global (pe: celulosas, maquinaria...) y en otros a nivel de planta.

Se disponen de unas condiciones generales de compra que obligan a que los proveedores asuman como suyo el Código Ético para proveedores de Sofidel.

Tal y como se ha indicado anteriormente los proveedores son evaluados por el grupo con los criterios de la plataforma Ariba.

A todos los proveedores que realizan trabajos en las instalaciones de Buñuel tienen a disposición las diferentes políticas de la planta.

Para garantizar la seguridad de todas las personas se realiza una correcta Coordinación de Actividades Empresariales, a través de la plataforma CTAIMA-CAE cumpliendo el marco legal establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los decretos que la desarrollan.

Así mismo, todas las compras están supeditadas a los procedimientos de compra globales y/o de planta, según la tipología y volumen de estas.

En la medida de lo posible, priorizamos la contratación con proveedores locales, contribuyendo al desarrollo económico del entorno.

Se han definido los criterios sociales y ambientales para la evaluación de proveedores, los cuales incluyen aspectos de Derechos Humanos y sociales, seguridad y salud, calidad y medioambiente.

Dentro de nuestro Código de Conducta para proveedores, en su apartado 6.1 Anty-bribery (antisoborno) aplicamos criterios de lucha contra el soborno y el blanqueo de capitales:

- Texto original: "Suppliers must not offer or make payments to government officials or officers and employees of private entities or offer them any gift or entertainment to influence their decision or encourage them to secure an improper advantage for Sofidel".
- Texto en español: "Los proveedores no deben ofrecer o hacer pagos a funcionarios gubernamentales o funcionarios y empleados de entidades privadas ni ofrecerles ningún regalo o entretenimiento para influir en su decisión o alentarlos a obtener una ventaja indebida para Sofidel".

En Sofidel Spain, dentro del sistema de gestión de calidad disponemos del procedimiento de gestión de planta, Evaluación de proveedores, donde se describe la sistemática implantada para realizar el seguimiento de los proveedores.

Cada año se realiza una evaluación de los proveedores, según los criterios establecidos, son críticos para la empresa. El resto de los proveedores no son evaluados.

La evaluación se realiza de forma transversal con la participación de varias áreas:

Compras, Aprovisionamientos y Calidad. En la evaluación tenemos en cuenta y revisamos los indicadores de proveedores y cualquier otro aspecto como es el servicio, los incidentes en materia de calidad y seguridad del producto que hayamos podido tener.

Una vez realizada la evaluación, el resultado se recoge en el listado de proveedores homologados.

Además, dentro de las actividades de seguimiento a los proveedores, están contempladas la realización de visitas y auditorías al proveedor, reuniones con proveedores, etc, por lo que anualmente, una vez revisado el año anterior, desde el departamento de Compras de Sofidel Spain se propone al Departamento de Compras de la Corporate, las auditorías anuales a realizar.

En el caso del 2024, se planificaron dos auditorías, realizándose una y se ha pospuesto otra para el 2025. El resultado de la auditoría fue satisfactorio, dejando solo una observación como oportunidad de mejora.

### 6.3. Consumidores

Se dispone de un proceso de packaging, el cual controla el etiquetado de nuestros productos. Todos los etiquetados pasan validaciones por parte del departamento de Calidad y de Marketing. El 100% de las etiquetas pasan estas validaciones antes de incorporarse al producto y no se han recibido sanciones o quejas porque la información en el producto no esté clara o no sea correcta.

Algunos indicadores relacionados con los consumidores:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Nº de quejas/reclamaciones NC recibidas	154	152	64	82	86
Reclamaciones por millón de unidades vendidas	15	12	6	8	6

Dentro de nuestro sistema de calidad y el compromiso con la satisfacción de nuestros clientes, disponemos de un procedimiento para la gestión y tratamiento de las quejas y reclamaciones de clientes y consumidores con respecto al producto terminado.

En 2024 hemos atendido y resuelto satisfactoriamente las 86 reclamaciones de clientes.

Junto a los procedimientos propios para gestionar las quejas, reclamaciones o incluso sugerencias tenemos los procedimientos corporativos del Grupo Sofidel para garantizar los derechos de los consumidores y usuarios.

Estos procedimientos son:

- ❖ TECHNICAL AND SERVICE COMPLAINTS MANAGEMENT OF FINISHED PRODUCTS: procedimiento operativo sobre la gestión de las reclamaciones de clientes de producto terminado.
- ❖ MANAGEMENT OF COMPLAINTS FROM EXTERNAL CUSTOMERS OF SOFIDEL GROUP MILLS: procedimiento operativo sobre la gestión de las reclamaciones de clientes de bobinas.
- ❖ GREEN NUMBER MANAGEMENT: procedimiento operativo que regula las actividades del proceso de solicitud y gestión de servicio al consumidor a través de un número de teléfono presente en el packaging de todos los artículos y en la website.

Los canales definidos para su recepción son mediante la página web, llamada telefónica, email, plataformas específicas de clientes, redes sociales, etc... y en todos se gestiona la información recibida.

Las reclamaciones de los clientes y consumidores recibidas por los distintos canales son transmitidas al departamento de calidad para su registro, respuesta al remitente, análisis de causas, tratamiento y cierre.

#### 6.4. Información fiscal

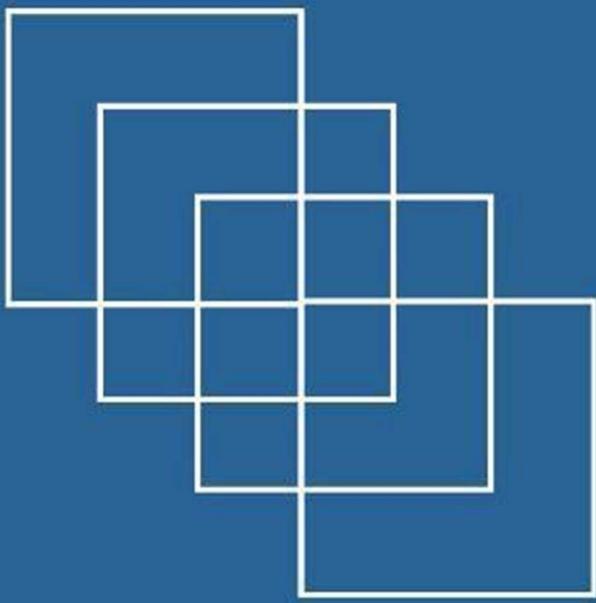
La información fiscal requerida en el informe EINF, se encuentra detallada en las cuentas anuales adjuntas al informe de gestión, del cual forma parte este informe.

En Sofidel Spain realizamos la auditoría económica con la empresa Ernst & Young.

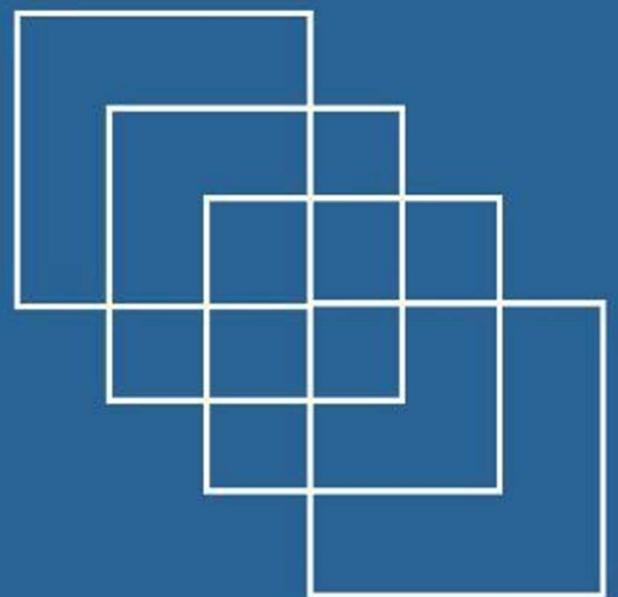
Algunos indicadores relacionados con la información fiscal:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Subvenciones públicas recibidas	231.973 €	851.150 €	1.831.624 €	3.463.556 €	1.158.174 €
Impuesto sobre sociedades	519.995 €	-	-	1.025.138€	363.606 €
Deducciones fiscales	7.238.618 €	565.989 €	0 €	2.465 €	0 €

En los años 2021 y 2022 los resultados de los ejercicios fueron negativos por lo que no se abonaron impuestos sobre el beneficio. En el 2024 el beneficio obtenido después de impuestos ha sido de 3,5 millones de Euros.



# Firma del Informe EiNF del Consejo de Administración



## 7. FIRMA DEL INFORME EINF DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

En Sofidel, la transparencia y la sostenibilidad son los pilares que guían nuestro compromiso diario. Este Informe de Estados No Financieros va más allá de complementar nuestras cuentas anuales; es el reflejo integral de nuestra labor en materia social, ambiental y de buen gobierno. Elaborado con el máximo rigor y en línea con los estándares internacionales—incluyendo las directrices de la Comisión Europea y los principios de la Global Reporting Initiative (GRI)—este documento recoge de forma precisa y exhaustiva nuestro desempeño en indicadores clave de gestión no financiera.

Cada cifra y acción aquí presentada es una muestra de nuestro esfuerzo continuo por mejorar, rendir cuentas y contribuir a un futuro más sostenible. La firma del Consejo de Administración, estampada en Buñuel el 24 de febrero de 2025, simboliza nuestro compromiso inquebrantable y nuestra determinación por liderar con integridad y excelencia. En Sofidel, trabajamos para que cada paso que damos se traduzca en valor para nuestros grupos de interés o stakeholders y en un impacto positivo para la sociedad.

Presidente del Consejo: **Luigi Lazzareschi**

Consejero y Secretario: **Javier Apecechea**

