



INFORME

Estado de Información No Financiera 2025

2025

Índice de Contenidos

CARTA A LAS PARTES INTERESADAS.....	5
COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA VERACIDAD DE LOS DATOS.....	6
PERFIL DE SOFIDEL SPAIN.....	7
Presentación de Sofidel	7
Historia de Sofidel Spain.....	10
Hechos relevantes del año 2025.....	11
Cultura e identidad corporativa	13
Modelo de negocio y contexto	14
Certificaciones	15
Mercado.....	17
GOBERNANZA	21
Estructura societaria y modelo de gobierno corporativo	21
Sistema de control interno y gestión de riesgos	22
RESULTADOS	31
Resultados.....	31
Información fiscal.....	31
<i>Análisis de doble materialidad</i>	<i>33</i>
DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD.....	39
<i>Compromisos y políticas.....</i>	<i>40</i>
Información sobre cuestiones ambientales	43
<i>General</i> 43	
<i>Cambio climático</i>	<i>46</i>
<i>Evaluación de aspectos ambientales y compromisos</i>	<i>47</i>
<i>Uso sostenible de los recursos</i>	<i>50</i>
<i>Protección de la biodiversidad</i>	<i>56</i>
<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos.....</i>	<i>56</i>
<i>Inversión en recursos medioambientales</i>	<i>60</i>
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	62
<i>Empleo</i> 62	
<i>Organización del trabajo</i>	<i>70</i>
<i>Salud y seguridad</i>	<i>77</i>
<i>Relaciones sociales</i>	<i>82</i>

<i>Formación</i>	86
<i>Diversidad e igualdad de oportunidades: discapacidad y accesibilidad</i>	87
<i>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</i>	91
<i>Consumidores</i>	98
<i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>	100
<i>Información sobre la conducta empresarial</i>	104
<i>Subcontratación y proveedores</i>	110
ANEXO: TABLA DE CORRELACIÓN VSME (EFRAG, 2024).....	113

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

SOFIDEL SPAIN S.L.U.

Elaborado conforme a la Ley 11/2018 y al marco VSME (EFRAG, 2024)

Buñuel (Navarra) · Ejercicio 2025 · Febrero 2026

CARTA A LAS PARTES INTERESADAS

Estimadas partes interesadas:

En representación del Consejo de Administración y de todo el equipo de Sofidel Spain, nos complace presentaros el Estado de Información No Financiera (EiNF) correspondiente al ejercicio 2025, elaborado conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 y, por primera vez, estructurado con arreglo al marco VSME (Voluntary SME Sustainability Reporting Standard) publicado por EFRAG en diciembre de 2024.

Este informe recoge de forma íntegra y transparente el desempeño de nuestra organización en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza durante el año 2025. No se trata únicamente de un documento de cumplimiento normativo: es el reflejo de nuestra forma de ser y de hacer, de los compromisos que asumimos con las personas que trabajan en Sofidel Spain, con las comunidades en las que operamos y con el planeta que compartimos.

En 2025 hemos continuado avanzando en nuestra estrategia “Clean Living”. Entre los hitos más relevantes: reducción del 60% de la siniestralidad laboral; mantenimiento del 100% de energía eléctrica renovable; renovación de la calificación Platinum de EcoVadis (top 1% global); instalación de 3,5 MW fotovoltaicos; y reconocimiento de 22 profesionales con veinte años en la empresa.

La adopción del marco VSME responde al compromiso del Grupo Sofidel con la alineación progresiva a los estándares europeos de reporte de sostenibilidad. El VSME nos permite reportar de forma comparable y rigurosa, facilitando la lectura a clientes, inversores e instituciones financieras que valoran la información de sostenibilidad en sus procesos de decisión.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas de Sofidel Spain, a nuestros clientes y proveedores, a los representantes de los trabajadores y a las instituciones de la Ribera Navarra con quienes construimos cada día una relación de confianza.

En Buñuel, a 17 de febrero de 2026.

El Consejo de Administración de Sofidel Spain S.L.U.

COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA VERACIDAD DE LOS DATOS

El Consejo de Administración de Sofidel Spain S.L.U. es el responsable de la supervisión y aprobación del Estado de Información No Financiera (EiNF) correspondiente al ejercicio 2025, elaborado en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Con la firma del presente informe, el Consejo de Administración confirma que, según su leal saber y entender, la información contenida ha sido elaborada conforme a los marcos de referencia aplicables, Ley 11/2018 y marco VSME de EFRAG, y refleja fielmente el desempeño de Sofidel Spain durante el ejercicio 2025. Declara que no existen omisiones significativas que pudieran inducir a error o generar una impresión incorrecta sobre la situación de la empresa.

Las emisiones de GEI de 2024 han sido verificadas externamente por SGS (acreditado por ENAC), conforme a la norma UNE-EN ISO 14064-3:2019, nivel de aseguramiento limitado. El proceso de verificación de las emisiones de 2025 se inició el 22 de enero de 2026.

En Buñuel, a 17 de febrero de 2026.

Luigi Lazzareschi

Presidente del Consejo

Firma: _____

Javier Apecechea

Consejero y Secretario:

Firma: _____

PERFIL DE SOFIDEL SPAIN

Presentación, historia, certificaciones y mercado de Sofidel Spain.

PERFIL DE SOFIDEL SPAIN

Presentación de Sofidel

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 sus sociedades en 13 países de Europa y Estados Unidos, produciendo más de 2 millones de toneladas de papel al año y dando empleo a más de 9.500 personas en todo el mundo, con una facturación consolidada en 2025 de 4.018 millones de euros.

Ocupamos hoy la segunda posición en Europa y séptima en el mundo en capacidad productiva en el sector tisú (2.002.000 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/>

En la siguiente imagen, la cual está extraída de la Relación sobre la Gestión 2025 del Grupo, vemos con detalle la envergadura y distribución por ubicación de las diferentes empresas y plantas del grupo Sofidel, entre las cuales nos encontramos (la número 15):

Son datos de 2025 correspondientes al Grupo Sofidel, publicados en la Relación sobre la Gestión al balance consolidado al 31 de diciembre de 2025, aplicables a Sofidel Spain en el marco del EINF conforme a la Ley 11/2018:

Dato 2025	Indicador	Comparativa / Observaciones
DATOS GENERALES		
1	Grupo de propiedad familiar	—
59	Años de actividad	—
2.002.000 t	Capacidad productiva	1.860.000 t en 2024
9.664	Empleados en el mundo	9.087 en 2024
2	Continentes en los que el Grupo produce	—
13	Países en los que el Grupo está presente con oficinas y plantas	—
55	Países en los que Sofidel está presente con sus productos	—
RESULTADOS ECONÓMICO-FINANCIEROS		
4.018 M€	Ingresos netos consolidados	3.225 M€ en 2024
749 M€	EBITDA	564 M€ en 2024
18,65 %	EBITDA / Ingresos netos	17,49 % en 2024
743 M€	Cash flow operativo neto	490 M€ en 2024
18,48 %	Cash flow operativo neto / Ingresos netos	15,22 % en 2024
5.597 M€	Total activos del balance	—
1,15	PFN / Patrimonio neto	1,33 en 2024
2,45	PFN / EBITDA	3,58 en 2024
RESULTADOS AMBIENTALES		
100 %	Celulosa virgen certificada con esquemas de certificación forestal	FSC® / PEFC
772 kgCO ₂ eq/t	Emisiones brutas de GEI (Alcances 1 y 2, market-based) por tonelada de papel	—
-11,7 %	Reducción de la intensidad de uso de plástico virgen en envases	Respecto a 2023
83,2 %	Residuos recuperados sobre 138.188 t de residuos generados	—
RESULTADOS SOCIALES		
97,3 %	Empleados con contrato indefinido	97 % en 2024
138.456 h	Horas de formación impartidas	—
51.311 h	Horas de formación en salud y seguridad	—

Dato 2025	Indicador	Comparativa / Observaciones
14,1	Tasa de accidentes de trabajo registrables	15,9 en 2024
RESULTADOS DE GOBERNANZA		
Nuevo Código Ético de Grupo	Herramienta de referencia coherente con los Valores de Sofidel	—
ISO 20400 Nivel Embedded	Enfoque de evaluación y homologación de proveedores	—

[1] Los datos se refieren a valores a 31 de diciembre de 2025; para las toneladas de capacidad productiva, la fuente es Sofidel S.p.A.

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](#).

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 317.524m², con una capacidad productiva de 100.000 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.


Hechos relevantes del año 2025

El presente dossier recoge las principales noticias y reconocimientos relacionados con Sofidel Spain y el Grupo Sofidel durante el ejercicio 2025, como material de apoyo para el Estado de Información No Financiera (EINF).

1.1.1.1. Noticias de Sofidel Spain

ES Noticias de Sofidel Spain		
Fecha	Noticia	Resumen
9 de enero de 2025	Alberto Barsanti: "Las perspectivas de Sofidel en España son alentadoras"	<ul style="list-style-type: none"> • El director de Marketing y Ventas de Sofidel Spain destaca el reconocimiento creciente de productos como Regina Blitz en España. • Señala que la calidad y diferenciación están impulsando la demanda y que se mantiene una tendencia de crecimiento en 2025. • Menciona el enfoque en sostenibilidad ambiental y relación con distribuidores para acompañar el consumo responsable.
25 de febrero de 2025	Sofidel Spain impulsa la sostenibilidad e innovación de Nicky	<ul style="list-style-type: none"> • Sofidel Spain destaca la introducción de productos de la marca Nicky con envases en papel. • Paso hacia la reducción de plástico en los embalajes, alineado con su estrategia ambiental.
4 de noviembre de 2025	Sofidel y Family Cash reforestan una de las zonas afectadas por la DANA	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración entre Sofidel y la cadena Family Cash para reforestar áreas cercanas a Pedralba (València) afectadas por eventos climáticos. • Muestra compromiso social y ambiental en iniciativas locales dentro de España.
23 de diciembre de 2025	Alfonso Camí: "Sofidel ha tenido un crecimiento sostenido en 2025"	<ul style="list-style-type: none"> • El country sales manager de Sofidel Spain resalta crecimiento sostenido durante 2025, basado en innovación, sostenibilidad y cercanía al consumidor. • Enfoque en reducción de huella ambiental, uso de fibras responsables y productos con certificación FSC. • Producción en la fábrica de Buñuel (Navarra) con electricidad 100% renovable y productos con envases reciclados.

1.1.1.2. Noticias del Grupo Sofidel

 Noticias del Grupo Sofidel (impacto global)		
Fecha	Noticia	Resumen

<p>22 de septiembre de 2025</p>	<p>Sofidel awarded the EcoVadis ESG rating Platinum Medal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sofidel recibe la Medalla Platino de EcoVadis, situándose en el top 1% mundial en criterios ESG (Environmental, Social & Governance). • La evaluación destaca la gestión ambiental, derechos laborales, ética y compra sostenible como pilares de su sostenibilidad corporativa.
<p>Enero de 2026 (ciclo 2025)</p>	<p>Sofidel's environmental commitment recognized in CDP 2025 climate and forests ratings</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Grupo logra calificación A- en Cambio Climático y Bosques en el rating de CDP 2025. • Puntuación A en Timber (derivados de la madera), la máxima calificación posible. • 100% de materias primas forestales provienen de suministros certificados, mostrando compromiso con gestión de bosques y cadena de suministro responsable.

Cultura e identidad corporativa

PURPOSE

Clean Living

VISION

Guiados por la responsabilidad, la transparencia y la integridad, inspiramos y apoyamos a nuestras personas para que innoven y desarrollen soluciones de higiene que hagan la vida cotidiana más ordenada, limpia, cómoda, segura y agradable, mejorando la vida de nuestros clientes, empleados, socios, accionistas y de toda la comunidad.

MISSION

Promovemos un estilo de vida limpio (Clean Living) ofreciendo productos de higiene sostenibles que respetan tanto a las personas como al medio ambiente.

LOS VALORES

<p>Lealtad & Transparencia</p>	<p>Creemos que la lealtad y la transparencia son los pilares sobre los que se construye la confianza.</p>
<p>Pragmatismo & Visión de futuro</p>	<p>Creemos que actuar de forma significativa hoy puede generar un impacto duradero mañana.</p>
<p>Humildad & Coraje</p>	<p>Aspiramos a un futuro en el que el coraje y la humildad trabajen en armonía para construir el progreso.</p>

Innovación & Calidad

Innovamos para mejorar la calidad y perseguimos la calidad para inspirar la innovación.

OUTCOME

En Sofidel, creemos que «Clean Living» es una forma de cuidar el mundo y las personas que lo habitan. Transformamos la higiene en algo más grande: una fuerza positiva que promueve una vida más limpia, sana y armoniosa para todos, en cualquier lugar.

Con cada producto que creamos, entrelazamos innovación, calidad y sostenibilidad para proteger la salud, mejorar la vida cotidiana y reducir nuestro impacto ambiental. Guiados por valores como la lealtad, el coraje y la humildad, actuamos con pragmatismo y visión de futuro, buscando siempre construir confianza e inspirar progreso.

Nuestra visión está arraigada en el cuidado de nuestros consumidores, haciendo que la higiene sea accesible, segura y sencilla; de nuestras personas, fomentando un entorno laboral justo, colaborativo y estimulante; y del mundo que nos rodea, promoviendo prácticas que respeten la naturaleza y apoyen a las comunidades.

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:



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 GESTIÓN 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 utilizadas en nuestros procesos productivos han sido certificadas 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.

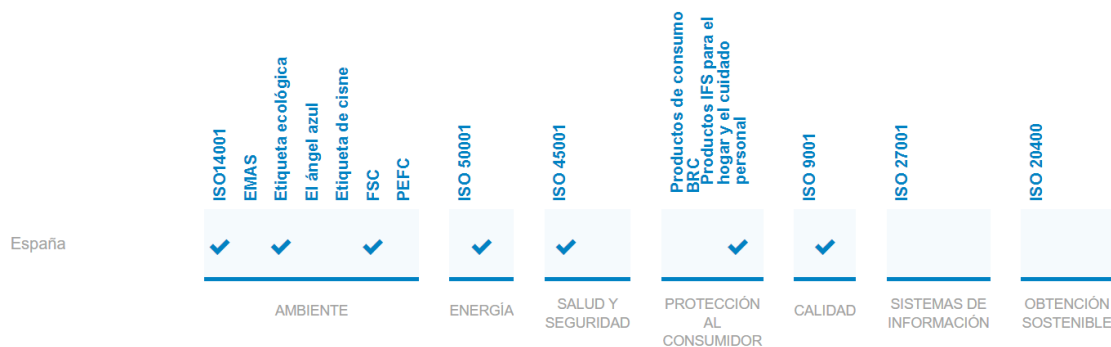


Junto a las certificaciones de los sistemas de gestión y a los del origen de las materias primas, también disponemos de diversos productos con certificado EU ECOLABEL.

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



1.1.1.3. Otras certificaciones y reconocimientos

Área clave	Aspectos destacados
Crecimiento y mercado (España)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sofidel Spain cierra 2025 con un crecimiento sostenido y optimismo en el mercado español. ▶ Productos como Regina Blitz, Regina Soft Bamboo o Nicky con innovación sostenible están ganando cuota.
Sostenibilidad como eje estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Certificaciones ambientales (FSC). ▶ Reducción de huella ambiental y envases con mayor contenido reciclado. ▶ Producción con energía renovable en fábricas españolas.
Reconocimientos globales del Grupo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EcoVadis Platino (top 1% mundial en ESG). ▶ CDP A- en Cambio Climático y Bosques, A en Timber. ▶ Sofidel entre las empresas líderes mundiales en sostenibilidad.

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.

Por ejemplo, se puede ampliar la información sobre nuestros productos en las webs comerciales de marca. Aquí la de Nicky: <https://nicky.eu/it/>



O la marca Regina (<https://www.regina.eu/es/>):

Regina *Paper for people*

- **Regina es**
- **Productos**
- **Sostenemos el medio ambiente**
- **Nuestros consejos**
- **Promociones y novedades**

 **COMPRAR ONLINE**

→ **Contáctanos**



CERRAR X



GOBERNANZA

Estructura societaria, modelo de gobierno corporativo y sistema de control interno y gestión de riesgos.

GOBERNANZA

Estructura societaria y modelo de gobierno corporativo

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 2023. 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 2023, 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 papelería, un miembro del departamento de seguridad y salud y un componente de las oficinas.

Sistema de control interno y gestión de riesgos

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

El Grupo Sofidel concibe la gestión de riesgos, oportunidades e impactos como un elemento estructural de su modelo de negocio y de su sistema de gobierno corporativo. Este enfoque responde a la necesidad de garantizar un desarrollo sostenible, capaz de generar valor económico a largo plazo, preservando al mismo tiempo el capital natural, humano y social.

La identificación y evaluación de riesgos y oportunidades se integran en los procesos estratégicos y operativos del Grupo y están alineadas con:

- El marco COSO – Internal Control Integrated Framework.
- Un enfoque de Enterprise Risk Management (ERM).
- Los principios de sostenibilidad y creación de valor a corto, medio y largo plazo.
- Los requisitos de reporting no financiero y de sostenibilidad aplicables a grandes grupos empresariales en la Unión Europea.

Este sistema es de aplicación en todo el perímetro del Grupo, incluyendo Sofidel Spain, adaptándose a las particularidades operativas y regulatorias de cada país.

El sistema de control interno y gestión de riesgos del Grupo Sofidel tiene como objetivo:

- Garantizar la solidez financiera y operativa.
- Prevenir y mitigar riesgos significativos.
- Asegurar el cumplimiento normativo.
- Gestionar adecuadamente los impactos ambientales y sociales.
- Proteger la reputación y la continuidad del negocio.

El sistema se articula en tres niveles de control claramente diferenciados:

- Primer nivel: gestión operativa del riesgo

Los directores y responsables de cada función y área operativa actúan como Risk Owners. Son responsables de:

- Identificar los riesgos inherentes a sus procesos.
- Evaluar su probabilidad e impacto.
- Definir e implementar medidas de control y mitigación.
- Monitorizar la eficacia de dichas medidas.
- Segundo nivel: supervisión y coordinación

Las funciones de Gestión de Riesgos y Cumplimiento supervisan de forma transversal los riesgos clave, asegurando:

- La coherencia metodológica.
- La homogeneidad de criterios de evaluación.
- La correcta integración de los riesgos ESG.
- La anticipación de riesgos emergentes, especialmente regulatorios y climáticos.
- Tercer nivel: aseguramiento independiente

La función de Auditoría Interna realiza evaluaciones independientes sobre:

- La adecuación del sistema de control interno.
- La eficacia de los mecanismos de gestión de riesgos.
- El correcto funcionamiento del sistema en su conjunto.

Adicionalmente, en el ámbito italiano, el sistema se complementa con el Modelo Organizativo 231/01, supervisado por el Órgano de Supervisión, reforzando la prevención de riesgos legales y de corrupción.

La responsabilidad última sobre la gestión de riesgos y sostenibilidad recae en el Consejo de Administración del Grupo Sofidel, que:

- Define las directrices del sistema de control interno y gestión de riesgos.
- Evalúa la compatibilidad de los riesgos con los objetivos estratégicos.
- Aprueba los planes de mitigación y las prioridades de inversión.
- Supervisa la información financiera y no financiera.

Para reforzar esta supervisión, el Consejo cuenta con el Comité de Control de Riesgos y Sostenibilidad, compuesto mayoritariamente por consejeros independientes, cuyas funciones incluyen:

- Analizar los principales riesgos estratégicos, operativos, financieros y ESG.
- Evaluar la adecuación y eficacia del sistema de gestión de riesgos.
- Revisar y emitir recomendaciones sobre la información no financiera y de sostenibilidad.
- Asistir al Consejo en la evaluación de riesgos emergentes y oportunidades estratégicas.

En 2023-2024, el Grupo reforzó su estructura creando un Departamento de Sostenibilidad del Grupo, con responsabilidades operativas en la identificación de impactos, riesgos y oportunidades ESG, el seguimiento de indicadores y la preparación de planes de acción.

La evaluación de riesgos se realiza considerando:

- Probabilidad de ocurrencia.
- Gravedad del impacto, analizado desde una perspectiva:
 - Económica y financiera.
 - Operativa.
 - Regulatoria y legal.
 - Reputacional.
 - Ambiental y social.
- Diferenciación entre riesgo inherente y riesgo residual, tras la aplicación de medidas de control.

Desde 2024, el análisis se amplía a tres horizontes temporales:

- Corto plazo (1 año).
- Medio plazo (4 años).
- Largo plazo (hasta 25 años).

Este enfoque permite identificar riesgos estructurales y de transición, especialmente relevantes en materia climática y regulatoria.

Los resultados se consolidan en un Catálogo de Riesgos del Grupo, que permite:

- Priorizar riesgos.
- Asignar responsabilidades.
- Definir planes de acción.
- Monitorizar la evolución en el tiempo.

El Grupo Sofidel identifica y gestiona, entre otros, los siguientes grupos de riesgos:

Riesgos estratégicos

Incluyen riesgos asociados a:

- Evolución de los mercados y cambios en la demanda.
- Expansión geográfica y procesos de adquisición.
- Integración de nuevas instalaciones y sociedades.
- Cambios en el posicionamiento competitivo.

Riesgos financieros

Relacionados con:

- Volatilidad de precios de materias primas (celulosa, energía).
- Fluctuaciones de tipos de interés y condiciones de financiación.
- Acceso a financiación sostenible.
- Gestión de inversiones a gran escala.

Riesgos operativos

Asociados a:

- Continuidad de las operaciones industriales.
- Eficiencia y fiabilidad de las instalaciones productivas.
- Seguridad industrial y salud laboral.
- Gestión de la cadena logística.

Riesgos legales y regulatorios

Derivados de:

- Cambios en la normativa ambiental y climática.
- Legislación laboral y de seguridad y salud.
- Requisitos de reporting no financiero y sostenibilidad.
- Cumplimiento de normas éticas y de competencia.

Riesgos reputacionales

Vinculados a:

- Conducta ética.
- Relación con clientes, consumidores y comunidades locales.
- Gestión responsable de la cadena de suministro.
- Transparencia y fiabilidad de la información divulgada.

Riesgos ESG y climáticos

Incluyen, de forma destacada:

- Riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático.
- Disponibilidad y gestión sostenible del agua.
- Uso de recursos forestales y protección de la biodiversidad.
- Salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.
- Condiciones laborales y derechos humanos en la cadena de suministro.

En 2024, el Grupo llevó a cabo su primer análisis específico de riesgos climáticos, cuyos resultados fueron elevados al Comité de Control de Riesgos y Sostenibilidad y validados por el Consejo de Administración, sirviendo de base para decisiones estratégicas y de inversión, y que han seguido vigentes en 2025, marcando nuestro futuro.

La gestión de riesgos se complementa con la identificación de oportunidades estratégicas, entre las que destacan:

- Transición energética y mejora de la eficiencia energética.
- Innovación en productos y envases con menor huella ambiental.
- Desarrollo de soluciones alineadas con la economía circular.
- Refuerzo de la reputación corporativa y diferenciación en el mercado.
- Acceso a financiación vinculada a objetivos ESG.
- Mejora del compromiso y desarrollo del capital humano.

En cuanto a 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”.

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.



The internal control and risk management system is the set of tools, procedures, rules and organisational structures that enable the company to be managed in a healthy and proper way consistently with its sustainable growth objectives.



For Sofidel, doing business means ensuring implementation and compliance with standards and practices based on integrity, transparency and equity.

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 2025 nos ha realizado una auditoría en materia de seguridad y salud que ha durado 5 jornadas, siendo el resultado satisfactorio.

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 “*PRGHSEE 15A 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 “*PRGHSEE 15 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, el cual es consecuencia de la forma de ser del propio Grupo Sofidel.

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

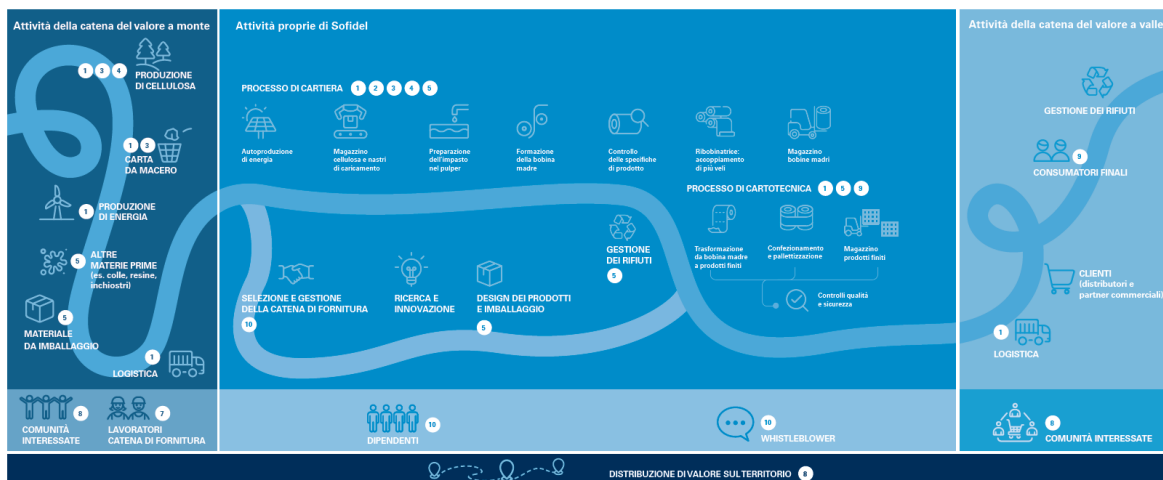
Grupo Sofidel y por tanto Sofidel Spain nos inspiramos para cada actividad en el principio de “Less is More” (“Menos es Más”) Esta orientación se traduce en tres reglas fundamentales: reducir el impacto ambiental, evitar el desperdicio y promover el consumo responsable. Los esfuerzos continuos en esta 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 2025 no tuvimos no conformidades relativas a los sistemas de gestión de medio ambiente, energía 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 de 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.

La Directiva Europea de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), que entra 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 CSRD 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.

El siguiente gráfico muestra la relación entre los temas materiales de Sofidel y toda su cadena de valor (esta gráfica recogida en el informe Integrado de 2024, y que está en inglés es de aplicación en 2025 en Sofidel Spain):



RESULTADOS

Resultados de la gestión e información fiscal correspondiente al ejercicio 2025.

RESULTADOS

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.

Información fiscal

La información fiscal requerida en el presente Estado de Información No Financiera se encuentra detallada en las cuentas anuales adjuntas al informe de gestión, del cual forma parte este documento. La auditoría económica de Sofidel Spain es realizada por la firma Ernst & Young (EY), de conformidad con la normativa vigente.

La totalidad de la actividad productiva y comercial de Sofidel Spain se desarrolla en territorio español, tributando íntegramente en España. La sociedad cumple rigurosamente con sus obligaciones fiscales en todas las jurisdicciones aplicables y no opera ni mantiene presencia en territorios calificados como paraísos fiscales.

Los principales indicadores fiscales correspondientes a la serie histórica 2020–2025 son los siguientes:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Subvenciones públicas recibidas	231.973 €	851.150 €	1.831.624 €	3.463.556 €	1.158.174 €	2.295.148 €
Impuesto sobre sociedades	519.995 €	—	—	947.936 €	363.606 €	195.275 €
Deducciones fiscales	7.238.618 €	565.989 €	0 €	2.466 €	0 €	0 €

Nota: El importe del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio 2023 ha sido ajustado respecto a la cifra inicialmente reportada (1.025.138 €), situándose en 947.936 € tras la liquidación definitiva del ejercicio.

Análisis de los principales indicadores

Subvenciones públicas. En 2025, Sofidel Spain ha recibido subvenciones públicas por un importe de **2.295.148 €**, una cifra que prácticamente duplica la del ejercicio anterior (1.158.174 €) y que refleja la continuidad de los programas de apoyo público a la inversión industrial, la eficiencia energética y la transición ecológica en los que participa la planta de Buñuel. Estas subvenciones se enmarcan en las políticas de fomento de la competitividad

industrial y la sostenibilidad impulsadas tanto por el Gobierno de Navarra como por la Administración General del Estado y la Unión Europea.

Impuesto sobre Sociedades. El Impuesto sobre Sociedades liquidado en 2025 ha ascendido a **195.275 €**. Cabe recordar que en los ejercicios 2021 y 2022 los resultados fueron negativos, por lo que no se abonaron impuestos sobre el beneficio en dichos periodos. A partir de 2023, la vuelta a resultados positivos ha permitido reanudar las contribuciones fiscales de forma continuada. El beneficio obtenido después de impuestos en el ejercicio 2025 ha sido de 1.299.445 €.

Deducciones fiscales. No se han aplicado deducciones fiscales en el ejercicio 2025, al igual que en 2024. La significativa deducción registrada en 2020 (7.238.618 €) correspondió a deducciones acumuladas de ejercicios anteriores vinculadas a inversiones en activos productivos y eficiencia energética, cuya aplicación se distribuyó de forma progresiva en los ejercicios siguientes conforme a la normativa fiscal vigente.

Compromiso con la transparencia fiscal

Sofidel Spain mantiene un compromiso firme con la transparencia fiscal y la contribución responsable al sostenimiento de los servicios públicos.

La información fiscal aquí recogida es coherente con las cuentas anuales auditadas por Ernst & Young y con los informes consolidados del Grupo Sofidel, garantizando la trazabilidad y la fiabilidad de los datos reportados. Nuestro enfoque fiscal se rige por los principios de cumplimiento estricto de la legislación vigente, cooperación con las administraciones tributarias y alineamiento con los valores de integridad y buen gobierno que inspiran la actuación del Grupo en todos los países en los que opera.

B3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD, RIESGOS Y OPORTUNIDADES | VSME

Análisis de doble materialidad (impacto + financiero), impactos, riesgos ESG y oportunidades de sostenibilidad (VSME B3 / GRI 3).

Análisis de doble materialidad

En Sofidel Spain, como filial del Grupo Sofidel, aplicamos el proceso estructurado de análisis de doble materialidad desarrollado a nivel corporativo, con el objetivo de identificar, evaluar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes derivados de sus actividades, productos y servicios, así como de su cadena de valor.

Este análisis integra dos perspectivas complementarias, en línea con los requisitos de la Directiva europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y los European Sustainability Reporting Standards (ESRS):

- **Materialidad de impacto (inside-out):** evaluación de los impactos ambientales, sociales y de gobernanza que genera la actividad empresarial sobre las personas y el medio ambiente.
- **Materialidad financiera (outside-in):** identificación de los riesgos y oportunidades derivados de factores ESG que pueden influir en el desempeño financiero, los flujos de caja y la creación o erosión de valor corporativo.

El proceso se ha desarrollado conforme a los GRI Universal Standards, en particular al GRI 3, Temas Materiales, incorporando el enfoque de doble materialidad exigido por la normativa europea.

1.1.1.4. Análisis de contexto

Como fase inicial, se llevó a cabo un análisis exhaustivo del contexto interno y externo en el que Sofidel Spain desarrolla su actividad. Este análisis permitió obtener una visión global del modelo de negocio, del entorno operativo y de las relaciones comerciales del Grupo, generando los inputs necesarios para la identificación de impactos, riesgos y oportunidades.

Se analizaron fuentes de información tanto internas (estrategia corporativa, modelo de negocio, sistema de gestión de riesgos, políticas y datos operativos) como externas (marco regulatorio, contexto macroeconómico, tendencias sectoriales y factores ambientales y sociales de ámbito local e internacional).

1.1.1.5. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades

1.1.1.6. Impactos (materialidad de impacto)

En línea con los GRI Universal Standards, se identificaron los impactos reales y potenciales que la actividad de Sofidel Spain genera sobre las personas, el medio ambiente y la

sociedad, abarcando tanto las actividades propias como las situadas aguas arriba y aguas abajo de la cadena de valor.

Para cada impacto se determinó su naturaleza (ambiental, social o de gobernanza) y su origen, distinguiendo entre actividades propias del Grupo, actividades de la cadena de suministro y actividades aguas abajo.

1.1.1.7. Riesgos ESG (materialidad financiera)

Desde la perspectiva de la materialidad financiera, se identificaron los riesgos ESG susceptibles de influir en el desempeño financiero del Grupo, partiendo del mapa de riesgos corporativo desarrollado por el departamento de Risk Management & Compliance, del análisis de dependencias e impactos, y de la evaluación de cómo los factores ESG pueden afectar a los resultados económicos, la continuidad del negocio, la posición competitiva y la reputación corporativa.

Los riesgos identificados fueron evaluados mediante entrevistas específicas en el marco del Enterprise Risk Management (ERM), garantizando la coherencia metodológica y la trazabilidad del proceso.

1.1.1.8. Oportunidades de sostenibilidad

De forma complementaria, se identificaron las oportunidades de sostenibilidad derivadas de los impactos identificados, las dependencias respecto a recursos naturales y sociales, y los eventos pasados o previstos. Estas oportunidades están vinculadas, entre otros aspectos, a la transición energética, la eficiencia en el uso de recursos, la innovación en productos y procesos, la economía circular y el fortalecimiento de la reputación corporativa.

Cada impacto, riesgo y oportunidad fue vinculado a su correspondiente tema corporativo de sostenibilidad, lo que permitió una visión integrada y facilitó la posterior evaluación y priorización.

1.1.1.9. Evaluación de la materialidad

1.1.1.10. Materialidad de impacto

La evaluación de los impactos reales y potenciales se realizó conforme a los siguientes criterios:

- Escala (scale): gravedad del impacto.
- Alcance (scope): número de personas o extensión del entorno afectado.
- Carácter irremediable (irremediable character): dificultad o imposibilidad de revertir el impacto.
- Probabilidad (likelihood): en el caso de impactos potenciales negativos, probabilidad de ocurrencia.

1.1.1.11. Materialidad financiera

La evaluación de la materialidad financiera consideró la severidad del impacto financiero (escala, alcance y carácter irremediable), la probabilidad de materialización y la distinción entre impactos negativos reales y potenciales. Este análisis permitió evaluar cómo los factores ESG pueden influir en los flujos de caja futuros, la situación financiera y la capacidad de crear o preservar valor en el corto, medio y largo plazo.

1.1.1.12. Resultados del análisis de materialidad de impacto

El ejercicio de análisis de materialidad realizado en 2024 permitió una definición más precisa de los impactos y de los temas relevantes, incorporando de forma explícita su ubicación dentro de la cadena de valor.

Se confirma la alta relevancia de los temas «Cambio climático» y «Salud y seguridad», que continúan situándose entre los de mayor prioridad. Asimismo, el tema previamente denominado «Gestión correcta de los recursos forestales» fue desagregado en tres asuntos diferenciados para reflejar mejor la naturaleza y el origen de los impactos:

- Fibras certificadas: impacto ambiental del uso de materias primas fibrosas en las actividades propias del Grupo (evaluado como muy material).
- Biodiversidad y bosques: enfoque ambiental en la cadena de suministro (evaluado como material).
- Derechos de los pueblos indígenas: enfoque social en la cadena de suministro (evaluado como material).

Se incorporó, además, el nuevo tema «Promoción de la higiene del consumidor», evaluado como material, en coherencia con la naturaleza de los productos del Grupo y su impacto positivo sobre la salud y el bienestar.

Como resultado global, ningún impacto ni tema asociado quedó por debajo del umbral de relevancia, siendo todos clasificados como muy materiales o materiales.

Resultados del análisis de materialidad financiera

El análisis de materialidad financiera permitió identificar los principales riesgos y oportunidades ESG con potencial impacto en el desempeño económico-financiero del Grupo.

Entre los riesgos financieros materiales se incluyen:

- Dependencia y disponibilidad de materias primas (fibras certificadas).
- Cambio climático (costes energéticos, fiscalidad ambiental, riesgos físicos y de transición).
- Salud y seguridad laboral.
- Derechos humanos en la cadena de suministro.
- Cumplimiento normativo ambiental y social.
- Reputación de marca, ética y transparencia.
- Protección de datos de consumidores y seguridad de los productos.

Entre las oportunidades financieras relevantes destacan las asociadas a la adopción de prácticas de bajo impacto climático, el uso de fibras certificadas y materias primas alternativas, y la innovación en productos y procesos sostenibles.

Gobernanza y validación del proceso

Los resultados del análisis de doble materialidad fueron revisados por las funciones técnicas competentes, compartidos con el Comité de Control de Riesgos y Sostenibilidad, y validados por el Consejo de Administración del Grupo Sofidel.

Este análisis constituye la base de referencia para la estrategia de sostenibilidad, la gestión de riesgos, la definición de objetivos y la elaboración de la información no financiera de Sofidel Spain.

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
Cambio climático y eventos extremos	Riesgo de sequías, inundaciones y alteraciones climáticas que afecten la producción.	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de consumo de agua en procesos industriales. - Inversión en medidas de protección contra inundaciones. - Diversificación de fuentes de agua.
Costes de energía y emisiones	Aumento en los costes de electricidad, gas y derechos de emisión de CO ₂ .	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos de energía renovable a largo plazo. - Programas de eficiencia energética (ISO 50001). - Uso de biomasa y fuentes alternativas.

Escasez de materia prima (celulosa)	Disminución de la disponibilidad de fibra certificada FSC y PEFC.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos a largo plazo con proveedores. - Búsqueda de fibras alternativas (residuos agrícolas, textiles).
Cumplimiento legal y reglamentario	Regulaciones más estrictas en sostenibilidad y transparencia (EUDR, CSRD).	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de auditorías de cumplimiento. - Sistemas de trazabilidad de materias primas y productos.
Reputación	Posibles acusaciones de greenwashing o malas prácticas en la cadena de suministro.	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorías a proveedores mediante la plataforma TenP Paper. - Estrategias de comunicación transparentes
Seguridad y salud laboral	Posibles accidentes	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de estándares de seguridad en maquinaria. - Formación continua y auditorías de seguridad

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** ([https://www.sofidel.com/wp-content/uploads/2024/06/Net-Zero ES rev.pdf](https://www.sofidel.com/wp-content/uploads/2024/06/Net-Zero_ES_rev.pdf)).



- **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. Nuestro 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.

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.

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 (<https://www.sofidel.com/en/media/publications/>).

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).

DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Módulo B — VSME (EFRAG, 2024) · GRI Universal Standards 2021 · Ley 11/2018. Ejercicio 2025.

DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

1.1.1.13. MÓDULO B — INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD BÁSICA | VSME (EFRAG, 2024)

Cubre los bloques B1 (base general), B2 (negocio y estrategia), B3 (materialidad y riesgos) y B4 (desempeño ambiental, social y de gobernanza). El contenido original del informe se presenta íntegro a continuación, reclasificado en los módulos correspondientes.

B1. BASE GENERAL DE PREPARACIÓN

Ley 11/2018 + VSME (EFRAG, dic. 2024) + GRI Universal Standards 2021. Entidad: Sofidel Spain S.L.U., Buñuel (Navarra). Período: ejercicio 2025 (ene-dic). Alcance: informe individual. Sin obligación de Taxonomía UE (art. 19 bis Dir. 2013/34/UE). Auditoría de cuentas: EY. Verificación emisiones GEI: SGS-ENAC.

B2. NEGOCIO, ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO

El contenido de este bloque figura a continuación en las secciones originales del informe.

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

INDICADORES	2025
Años en el negocio	20

Volumen de negocio	165 millones
Países en los que se comercializa	España, Portugal, Marruecos, Francia, Reino Unido
Capacidad productiva	100.000 tn/año
Nº de productos con el nuevo packaging	100%
Uso de camiones Euro 5 y Euro 6 para el reparto de los productos	95,10% EUR6 3,51% EUR5
Celulosa certificada con esquemas de certificación forestal	100%
Consumo de agua por KG de papel	11,2 Litros
Nº total de trabajadores	369

1.1.1.14. Información sobre la taxonomía:

De conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía) y sus Actos Delegados complementarios, Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 (criterios técnicos de selección para los objetivos de clima) y Reglamento delegado (UE) 2021/2178 (contenido y presentación de la información), la obligación de divulgación sobre actividades económicas alineadas con la taxonomía aplica a las empresas sujetas a los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

Dado que Sofidel Spain no tiene la condición de entidad de interés público ni supera el umbral de 500 personas trabajadoras, no resulta obligada a incluir dicha información en el presente estado de información no financiera.

B4-E. DESEMPEÑO AMBIENTAL | VSME

Energía y emisiones GEI (Alcances 1, 2 y 3), agua, residuos, biodiversidad, uso de recursos y economía circular (VSME B4-E / GRI 300-series).

Compromisos y 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 estás 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.
- **Objetivo 8:** Trabajo decente y crecimiento económico



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.

Sofidel Spain disponemos de un Protocolo de Desconexión Digital, aprobado el 2 de diciembre de 2024, que constituye el instrumento interno mediante el cual la empresa regula

y garantiza el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados fuera del horario laboral.

Dicho protocolo recoge las actuaciones y medidas adoptadas para hacer efectiva la desconexión, establece su vigencia y el procedimiento para su revisión anual, y ha sido aprobado con la participación de la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En consecuencia, el Protocolo vigente actúa como la política de desconexión digital de la empresa a todos los efectos.

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.

Información sobre cuestiones ambientales

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
- ❖ 67E/2025 Placas solares

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 el procedimiento PRGHSEE14 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.

1.1.1.15. Resultados de la gestión medioambiental

Los indicadores medioambientales y los resultados obtenidos en 2025 son:

		Unidades	Límite AAI / Objetivo	TOTAL 2025
PRODUCCIÓN	Producción Papelera	Kg	90.000.000	80.472.797
CONSUMO DE RECURSOS	Gas natural total	M³N		12.807.877
		M³N/T		1.912
	Gasoil	L		3.516
	Electricidad total	MWh		88.258
	Electricidad converting	MWh		11.026
	Electricidad máquina papel	MWh		77.233
	Agua balsa	M³		892.700
	Agua fresca papeleras	M³/T	7,5	7,0* promedio
	Agua red (aseos y converting)- @80	M³		13.198

	Agua red (incendios y riego)- @50	M ³		12.739
	Agua total	M ³		918.637

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.

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:

Anualidad	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 la 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.

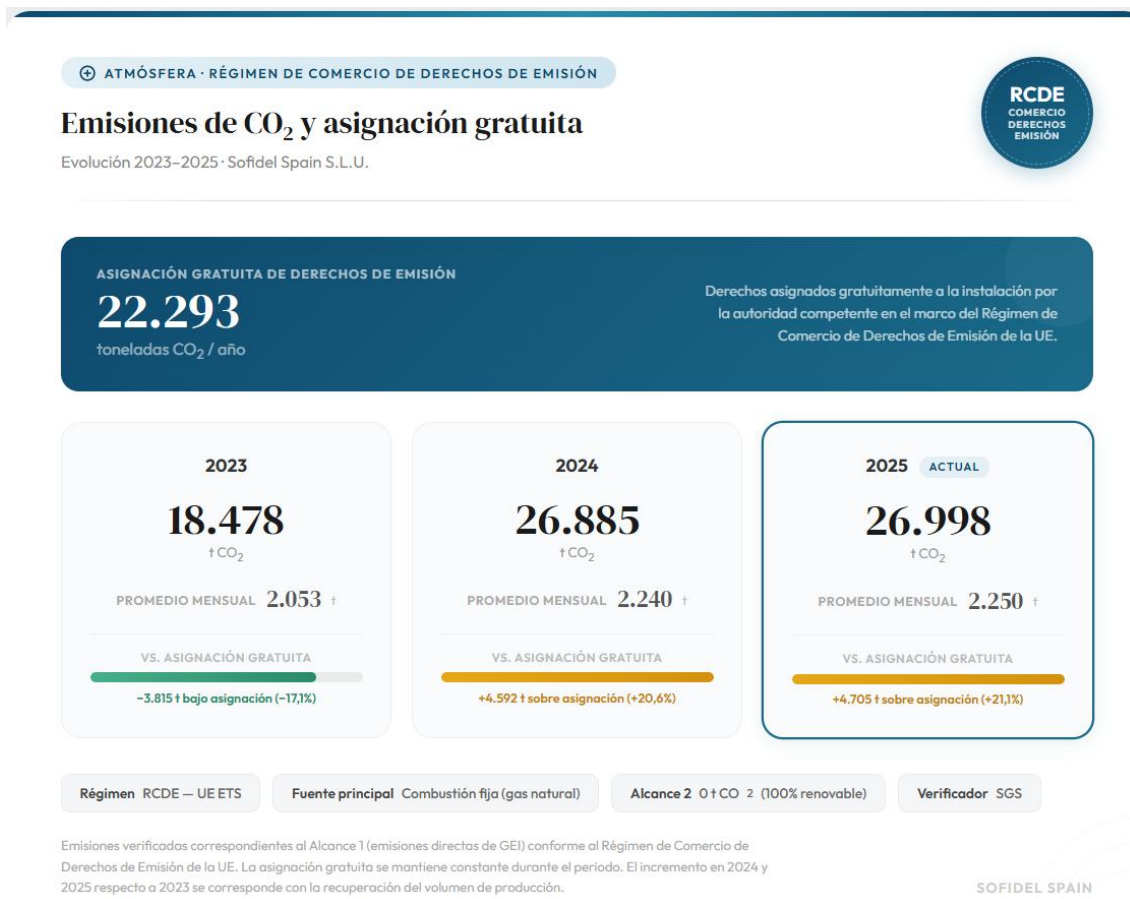
En este sentido, se constata que el valor absoluto de la diferencia entre el nivel medio de actividad y el nivel histórico de actividad de dicha subinstalación supera el intervalo del 5 % más próximo, por encima de la variación del 15 % que causó el ajuste anterior de la asignación gratuita a dicha instalación.

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 últimos años son (el proceso de verificación comenzó el 22 de enero de 2026 de la manos de SGS):



Evaluación de aspectos ambientales y compromisos

En cumplimiento de los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001, evaluamos de forma sistemática todos los aspectos medioambientales asociados a nuestra actividad productiva.

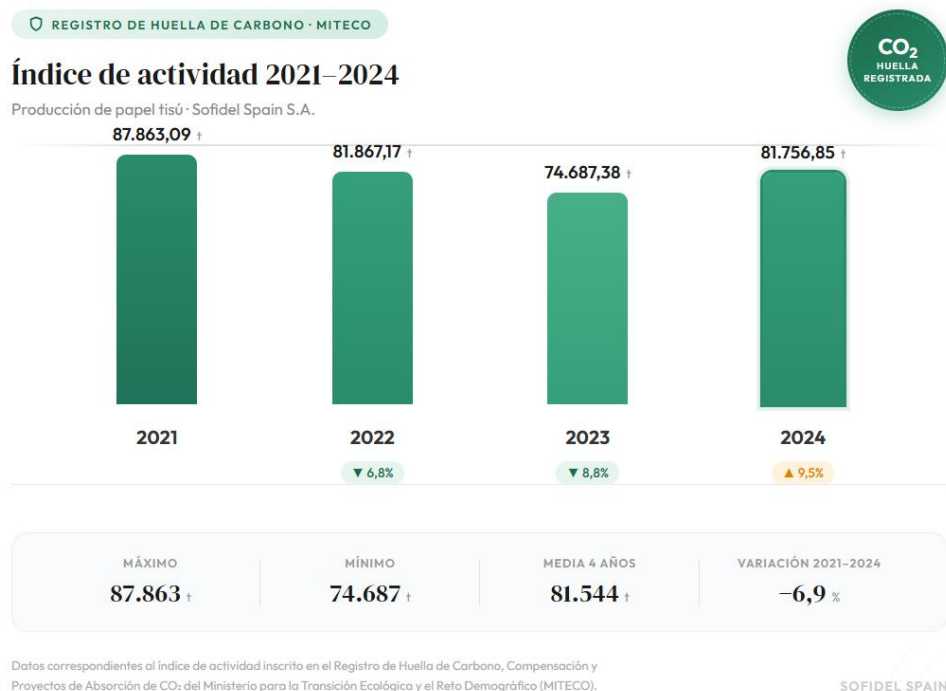
Los resultados de dicha evaluación constituyen la base para el establecimiento de nuestros objetivos medioambientales y la definición de las correspondientes acciones de mejora.

Estamos incluidos en el Régimen de Comercio de Derechos de Emisión (RCDE) de la Unión Europea, por lo que presentamos anualmente ante la administración competente el informe verificado de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a nuestra actividad.

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.

En Sofidel Spain calculamos anualmente nuestra huella de carbono conforme a los criterios del GHG Protocol, y sometemos los resultados a verificación independiente por parte de SGS, con un nivel de aseguramiento limitado y conforme a la norma UNE-EN ISO 14064-3:2019.

En 2025 hemos calculado y verificado las emisiones de alcance 1 y 2 de 2024 (correspondientes a la huella de carbono de organización) habiéndose remitido en fecha de 15 de octubre de 2025 al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) para su inscripción en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO₂, por lo que tenemos verificadas las huellas de organización correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024, de acuerdo con la metodología GHG Protocol. A fecha de cierre de este informe, dicha inscripción se encuentra pendiente de respuesta y registro por parte del MITERD.



Los datos verificados en cuanto a las toneladas de emisiones de gases de efecto invernadero del 2024 así como los GEI emitidos durante los tres años anteriores son:

2021	2022	2023	2024
34.506 t CO ₂ e	26.863 t CO ₂ e	25.575 t CO ₂ e	27.073 t CO ₂ e

Siendo, las siguientes en función de la producción anual:

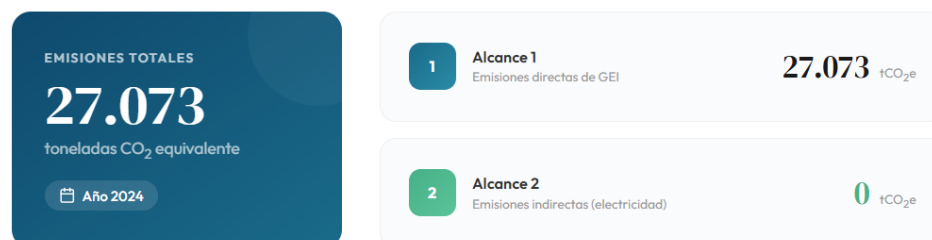
2021	2022	2023	2024
0,3927 t CO ₂ e/t	0,3281 t CO ₂ e/t	0,3424 t CO ₂ e/t	0,3311 t CO ₂ e/t

Tal y como se puede apreciar en la tabla anterior, se observa una reducción del 15,7% de las emisiones de CO₂e en función de la producción anual respecto al año 2021.

VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE · SGS

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero 2024

Dictamen de verificación · Sofidel Spain S.L.U.



Dictamen de verificación

No hay evidencia de que la declaración de GEI presentada *no sea materialmente correcta* y represente de forma ajustada los datos e información sobre GEI, ni de que *no haya sido preparada* de acuerdo a los criterios del GHG Protocol en relación con su cuantificación, control y notificación. Nivel de aseguramiento: limitado.

Protocolo GHG Protocol

Norma UNE-EN ISO 14064-3:2019

Verificador SGS

Aseguramiento Limitado

Datos extraídos de la opinión de verificación emitida por SGS sobre el Informe de Huella de Carbono año 2024 de Sofidel Spain S.L.U., conforme a los criterios del GHG Protocol y la norma UNE-EN ISO 14064-3:2019.

SOFIDEL SPAIN

Las emisiones verificadas del ejercicio 2024 ascienden a un total de 27.073 toneladas de CO₂ equivalente, correspondiendo la totalidad al Alcance 1 (emisiones directas de GEI), mientras que las emisiones de Alcance 2 (emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico) han sido nulas. La principal fuente de emisión proviene de las instalaciones fijas

de combustión (representaron un 78% de las emisiones totales en el año 2021 y prácticamente el 100% en los ejercicios 2022, 2023 y 2024)

La ausencia de emisiones de Alcance 2 se debe a nuestra política de adquisición del 100% de la energía eléctrica procedente de fuentes renovables con garantías de origen. En el año 2021, el Alcance 2 supuso un 22% de las emisiones finales, mientras que desde 2022 no se han producido emisiones incluidas en este alcance.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 hemos realizado inversiones significativas en generación fotovoltaica propia, lo que refuerza nuestra estrategia de descarbonización y autoconsumo energético.

Nuestra Huella de Carbono de 2025 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.. Seguramente lo completaremos dentro del primer semestre de 2026.

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. Este es el enlace oficial para acceder al Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), donde puedes ver información general, cómo inscribirse y acceder al listado de huellas registradas:

👉 <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/registro-huella.html>

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 2025 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.

ECONOMÍA CIRCULAR · ENVASES Y EMBALAJES

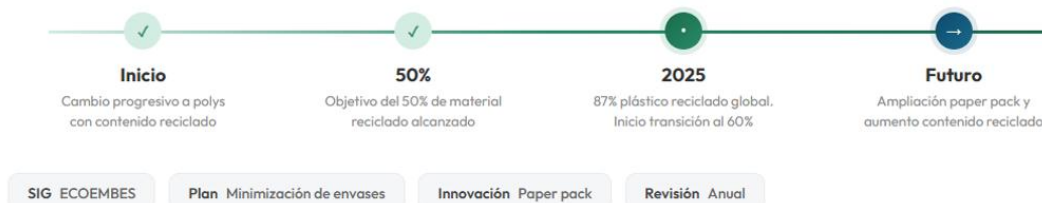
Estrategia de circularidad en packaging 2025

Plan empresarial de minimización · Sofidel Spain S.L.U.

87%
PLÁSTICO
RECICLADO



EVOLUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ENVASES



Sofidel Spain está adherida al Sistema Integrado de Gestión de ECOEMBES y elabora anualmente su Plan Empresarial de Minimización de Envases conforme a la normativa vigente. Porcentajes de material reciclado verificados según fichas técnicas de los proveedores de materiales de envase.

SOFIDEL SPAIN

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 en apartados anteriores 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.

En este sentido, tenemos previsto instalar 12,5MW de energía solar fotovoltaica para finales de 2026 y de momento llevamos 3,5MW instalados a cierre de 2025, siguiendo el plan establecido.

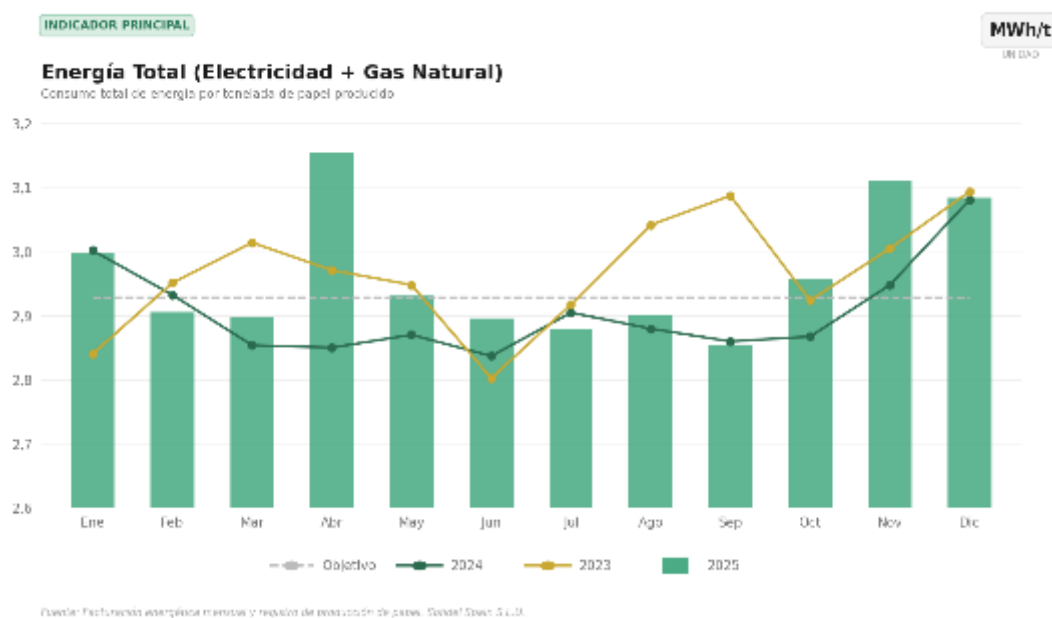
Todos los años nos planteamos mejorar el desempeño energético de nuestras instalaciones.

En Sofidel Spain realizamos un seguimiento mensual de nuestros indicadores de desempeño energético conforme a los requisitos de nuestro Sistema de Gestión Energética.

Los indicadores se expresan como ratio de consumo energético por tonelada de papel producido, lo que permite evaluar la eficiencia energética con independencia del volumen de producción.

Los indicadores relevantes están relacionados con consumos de electricidad y gas natural, siendo el indicador principal: energía total (electricidad + gas natural), ya que el consumo de gasóleo constituye una fuente energética marginal en nuestra operativa.

A continuación, mostramos algunos gráficos relativos al desempeño energético de 2025:



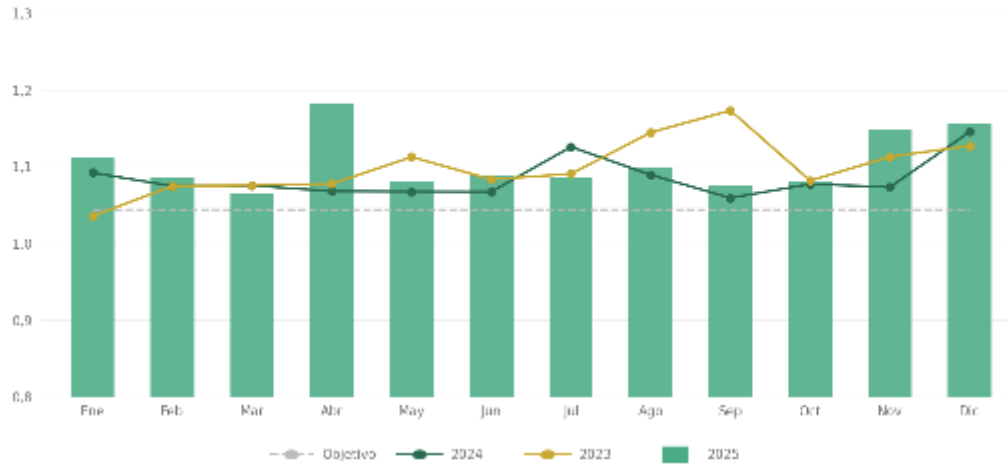
En términos generales, el comportamiento del indicador es estable y comparable al de los ejercicios 2023 y 2024, lo que evidencia la consolidación de las mejoras de eficiencia implementadas.

INDICADOR ENERGÉTICO

MWh/t
UNIDAD

Energía Eléctrica

Consumo de electricidad por tonelada de papel producido



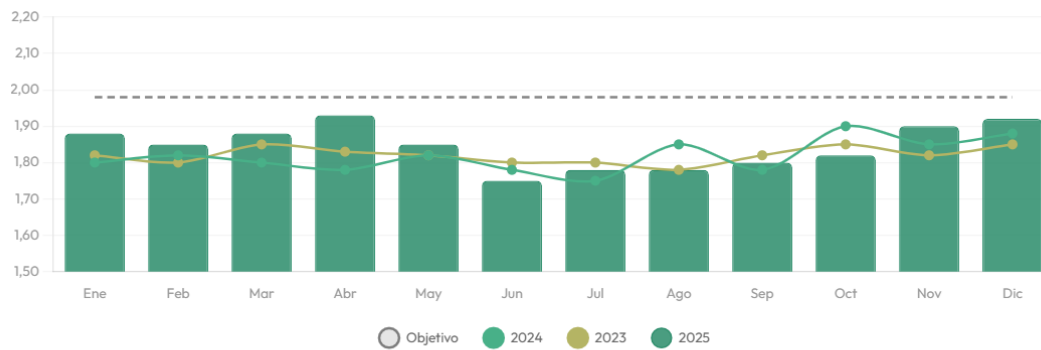
Fuente: Facturación eléctrica mensual y registro de producción de papel. Sofidel Spain S.L.U.

INDICADOR ENERGÉTICO

MWh/t
UNIDAD

Gas Natural

Consumo de gas natural por tonelada de papel producido



Fuente: Facturación de gas natural mensual y registro de producción de papel. Sofidel Spain S.L.U.

El desempeño de 2025 muestra una mejora respecto a los ejercicios 2023 y 2024, con valores más estables y una menor dispersión mensual, lo que refleja la optimización de los procesos de secado y la gestión eficiente de las instalaciones de cogeneración.



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:

ESCALA DE LA CALIFICACIÓN ENERGÉTICA	Consumo de energía kWh / m ² año	Emisiones kg CO ₂ / m ² año
A más eficiente	24.51	4.15
B		
C		
D		
E		
F		
G menos eficiente		

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 CO².

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.

Protección de la biodiversidad

Los aspectos ambientales y los impactos asociados a la actividad productiva se encuentran identificados, controlados y regulados en el marco de la Autorización Ambiental Integrada de la que dispone la instalación.



se
en
las

La planta de producción de Sofidel Spain ubica en el Polígono Industrial de Buñuel, la comarca de la Ribera de Navarra, a aproximadamente 114 km de la capital foral, Pamplona. El entorno inmediato de instalaciones se caracteriza por un uso

predominantemente industrial y agrícola, compuesto por otras fábricas del polígono, vías de comunicación, infraestructuras de generación eólica y terrenos de cultivo, sin que existan espacios naturales protegidos o de especial relevancia ecológica en sus proximidades.

En cuanto al impacto medioambiental derivado del ruido debemos constatar lo siguiente:

“No aportamos información sobre ruido debido al cumplimiento de la resolución 205E/2017 por la cual Sofidel Spain está exenta de realizar mediciones de inmisiones de ruido salvo petición expresa de la autoridad competente”.

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 (ver informe EINF de 2024).

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

En 2025 hemos seguido trabajando dentro de Navarra Zirkular mostrando compromiso con el entorno, con el Gobierno de Navarra y sobretodo con nuestro compromiso para minimizar nuestro impacto medioambiental y haciendo buenos los principios de la circularidad.

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 2025, 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...).

En Sofidel Spain gestionamos los residuos generados en nuestra actividad productiva conforme a los principios de la jerarquía de residuos establecida en la normativa europea y nacional, priorizando la prevención, la preparación para la reutilización y el reciclaje frente a otras formas de valorización o eliminación. La gestión se realiza a través de gestores autorizados, garantizando la trazabilidad completa de cada corriente de residuos desde su generación hasta su tratamiento final.

1.1.1.16. Gestión de residuos

Durante el ejercicio 2025, la planta ha generado un total de 2.411,30 toneladas de residuos. El 98,8% corresponde a residuos no peligrosos y el 1,2% restante a residuos peligrosos. Del total generado, el 74,8% ha sido destinado a operaciones de valorización y el 25,2% a operaciones de eliminación, ninguna de las cuales corresponde a vertedero controlado (D1) ni a incineración sin valorización energética (D10–D11).

Categoría	Total (t)	Valorización (t)	Eliminación (t)
Residuos no peligrosos	2.383,47	1.779,68	603,79
Residuos peligrosos	27,83	24,88	2,95
TOTAL	2.411,30	1.804,56	606,74

1.1.1.17. Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos generados durante 2025 ascienden a 2.383,47 toneladas. Las corrientes más significativas por volumen están directamente vinculadas al proceso productivo papelerero.

Del total de residuos no peligrosos, el 74,7% ha sido gestionado mediante operaciones de valorización, incluyendo el reciclaje de papel, metales, cartón, plásticos y madera, así como la recuperación de subproductos del proceso. El restante 25,3% ha sido gestionado mediante operaciones de eliminación, correspondiendo en su totalidad a las aguas con tintas del proceso de destintado y a las aguas de limpieza, que por sus características requieren tratamiento fisicoquímico.

Residuo no peligroso	Total (t)	Valorización (t)	Eliminación (t)
080308	588,16	—	588,16
030311	530,12	530,12	—
030308	342,90	342,90	—
150101	264,08	264,08	—
170405	255,01	255,01	—
150106	152,13	152,13	—
150102	124,60	124,60	—
150105	64,65	64,65	—
150103	43,27	43,27	—
190814	15,63	—	15,63
200101	2,50	2,50	—
170402	0,27	0,27	—
160216	0,15	0,15	—
TOTAL	2.383,47	1.779,68	603,79

En cuanto a la gestión de residuos alimenticios se refiere, destacar que no disponemos de servicio de comedor ni de instalaciones de restauración colectiva, contando únicamente con espacios tipo office para el consumo de alimentos aportados por las propias personas trabajadoras. En este contexto, el impacto asociado al desperdicio alimentario es limitado y no resulta material para nuestra actividad. No obstante, fomentamos hábitos de consumo responsable y aseguramos la correcta separación y gestión de los residuos orgánicos generados, conforme al sistema de gestión de residuos implantado en la instalación.

1.1.1.18. Residuos peligrosos

La generación de residuos peligrosos durante el ejercicio 2025 ha ascendido a 27,83 toneladas. Este incremento respecto al ejercicio anterior se debe fundamentalmente a variaciones puntuales en los ciclos de mantenimiento y renovación de equipos, y no refleja un deterioro del desempeño ambiental de la planta.

Se ha alcanzado una tasa de valorización del 89,4% sobre el total de residuos peligrosos generados, todas ellas gestionadas a través de gestores autorizados con destino prioritario a operaciones de valorización. No se ha destinado ningún residuo peligroso a vertedero controlado ni a incineración sin valorización energética.

Residuo peligroso	Total (t)	Valorización (t)	Eliminación (t)
150110	9,06	9,06	—
160601	8,16	8,16	—
130205	5,54	5,54	—
150202	2,58	—	2,58
160213	1,61	1,61	—
200135	0,39	0,39	—
160205	0,25	—	0,25
160506	0,13	—	0,13
160107	0,06	0,06	—
160504	0,05	0,05	—
TOTAL	27,83	24,88	2,95

Destino de tratamiento	Toneladas	Porcentaje
Valorización (R)	24,88	89,4%
Eliminación (D) *	2,95	10,6%
TOTAL	27,83	100%

* Ninguna de las cuales corresponde ni a vertedero controlado (D1/D5/D12) ni a incineración sin valorización energética (D10–D11)

Nota sobre el criterio de clasificación de operaciones de eliminación: Las operaciones de eliminación (D) declaradas en la categoría de residuos no peligrosos corresponden en su totalidad a tratamientos fisicoquímicos de efluentes líquidos del proceso productivo (código D-0901 para aguas con tintas procedentes del destintado, y D-05/D-09 para aguas de limpieza). Estos tratamientos no equivalen a vertedero en sentido estricto. A efectos de este informe, se ha optado por clasificar como 'eliminación' la totalidad de las operaciones con código D, con independencia del tratamiento final, en coherencia con los criterios de la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular. No se ha enviado ningún residuo, peligroso o no peligroso, a vertedero controlado (D1), depósito definitivo (D12) ni incineración sin recuperación energética (D10–D11).

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....

Y además, En Sofidel Spain mantenemos un compromiso firme con la protección del medio ambiente, destinando recursos significativos tanto a la operativa recurrente como a proyectos de inversión orientados a la mejora continua de nuestro desempeño ambiental. Durante el ejercicio 2025, los recursos económicos dedicados a esta área se han distribuido entre gasto corriente e inversión de capital, reflejando un enfoque dual: el mantenimiento de las operaciones ambientales del día a día y la apuesta decidida por la transformación hacia un modelo productivo más sostenible.

Medio Ambiente	Importe (€)	% sobre total
Gasto corriente	895.053,82	27,5%
Inversión	2.356.298,21	72,5%
Total	3.251.352,03	100%

1.1.1.19. Gasto corriente

El gasto corriente en medio ambiente asciende a 895.053,82 € y refleja la gestión ambiental ordinaria asociada a la actividad productiva de la compañía. La partida más relevante corresponde a la gestión integral del ciclo del agua, que engloba los gravámenes y cánones vinculados a la depuración de aguas industriales, el control y tratamiento de vertidos, así como la gestión de lodos derivados de los procesos de depuración. El agua constituye un recurso crítico en el proceso papelerero y su gestión responsable representa una prioridad operativa y ambiental para Sofidel Spain.

Asimismo, se destinan recursos a la gestión de residuos industriales, incluyendo su correcta clasificación, transporte y eliminación conforme a la normativa vigente. La compañía cuenta

con servicios de consultoría y asesoría externa especializada en materia de medio ambiente y energía, que apoyan en el mantenimiento de las certificaciones ambientales, el cumplimiento normativo y la identificación de oportunidades de mejora. Finalmente, la organización dispone de personal propio dedicado a la gestión ambiental, lo que garantiza la supervisión continua y el seguimiento de los indicadores ambientales clave.

1.1.1.20. Inversión

La inversión medioambiental en el ejercicio 2025 asciende a 2.356.298,21 €, lo que representa el 72,5% del total de recursos dedicados a esta área. Esta cifra pone de manifiesto la apuesta estratégica de Sofidel Spain por la transición energética y la descarbonización de nuestras operaciones.

La línea de inversión predominante se ha orientado a proyectos de generación de energía renovable mediante tecnología fotovoltaica, que constituyen la mayor parte del esfuerzo inversor del ejercicio. Estas inversiones permiten avanzar en el autoconsumo energético de las instalaciones, reduciendo la dependencia de fuentes externas y contribuyendo directamente a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad productiva. Adicionalmente, se han realizado inversiones en la actualización y mejora de los sistemas de tratamiento de aguas, consolidando la capacidad de la planta para gestionar de forma eficiente y responsable este recurso esencial.



En conjunto, el esfuerzo económico total en medio ambiente durante 2025 ha alcanzado los 3.251.352,03 €, evidenciando el compromiso de Sofidel Spain con la integración de criterios ambientales en nuestra estrategia empresarial y la mejora continua de nuestra huella ambiental.

Con la mejora en el aparcamiento, no solo mejoramos el desempeño medio ambiental, también satisfacemos una petición histórica de dotar de sombra al parking.

B4-S. DESEMPEÑO SOCIAL | VSME

Empleo, organización del trabajo, retribución, salud y seguridad, relaciones sociales, formación y diversidad e igualdad (VSME B4-S / GRI 400-series).

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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.

En Sofidel Spain entendemos que el bienestar de las personas que forman parte de nuestra organización no se limita a la prevención de riesgos laborales. Cuidar a nuestros equipos significa también atender su salud de forma integral, contemplando tanto la dimensión física como la emocional.

Por ello, ponemos a disposición de todo nuestro personal, sin distinción de categoría ni turno, un servicio de fisioterapia y un servicio de atención psicológica. Se trata de una apuesta decidida por la salud mental y el bienestar emocional en el entorno de trabajo, ámbitos que durante los últimos años han cobrado una relevancia creciente y que consideramos prioritarios.

Esta iniciativa se suma al conjunto de medidas que venimos impulsando en materia de bienestar y calidad de vida laboral, consolidando una cultura organizativa en la que las personas están en el centro de nuestras decisiones.

Ejemplo de esta cultura preventiva son las “Flash meeting” que se realizan diariamente a las 12h y donde el primer punto del orden del día es la seguridad y salud. A esto le acompañan las sugerencias en medio ambiente y calidad, entre otras cuestiones clave para el buen funcionamiento de la planta.

CULTURA PREVENTIVA EINF 2025

Flash Meeting

Reuniones diarias como eje vertebrador de nuestra cultura de seguridad, medio ambiente y calidad en planta.

 **Todos los días a las 12:00h – sin excepción**
 Reunión breve y operativa con participación de todos los departamentos implicados. El primer punto del orden del día es siempre la seguridad y salud de las personas.

Sin olvidarnos de la premisa de “Safety First” en todas nuestras actividades.

La seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un pilar fundamental nuestra gestión. Destinamos recursos económicos de manera sostenida a garantizar entornos de trabajo seguros, cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales y promover una cultura preventiva en todos los niveles de la organización. Durante el ejercicio 2025, los recursos dedicados a seguridad y salud se han articulado en gasto corriente e inversión de capital.

Seguridad y Salud	Importe (€)	% sobre total
Gasto corriente	315.218,08	65,3%
Inversión	167.453,89	34,7%
Total	482.671,97	100%

1.1.1.21. Gasto corriente

El gasto corriente en seguridad y salud asciende a 315.218,08 € y refleja el esfuerzo continuo de la organización por mantener y reforzar las condiciones de seguridad en sus instalaciones. La partida más significativa corresponde al personal propio dedicado a la prevención de riesgos laborales, que asegura la supervisión permanente de las condiciones de trabajo, la coordinación de actividades preventivas y la formación continua de la plantilla.

Recurrimos a servicios de consultoría y asesoramiento externo especializado en prevención de riesgos, que complementan la capacidad interna en materia de evaluaciones de riesgos, auditorías de seguridad y certificaciones.

Asimismo, destinamos recursos relevantes a la adquisición de material de protección y prevención de accidentes, incluyendo equipos de protección individual y colectiva, señalización y elementos de seguridad necesarios para el desarrollo seguro de las operaciones.

1.1.1.22. Inversión

La inversión en seguridad y salud durante el ejercicio 2025 ha ascendido a 167.453€, destinándolos a la implantación de mejoras estructurales y tecnológicas en las instalaciones productivas. Las principales líneas de inversión se han centrado en la modernización de los sistemas de comunicación y coordinación operativa, la mejora de las protecciones físicas

en áreas de producción y almacenamiento, la incorporación de sistemas de detección y seguridad en equipos móviles, y la adecuación de instalaciones de emergencia, el proyecto de las carretillas, la implantación y mantenimiento de la zona “Safety First”:



Estas inversiones responden a un enfoque proactivo de la prevención, orientado no solo al cumplimiento normativo sino a la anticipación de riesgos y la incorporación de soluciones tecnológicas que refuerzen la protección de las personas trabajadoras.

En total, el esfuerzo económico en seguridad y salud durante 2025 ha alcanzado los 482.671€, reafirmando nuestro compromiso con la protección de nuestro capital humano y la mejora continua de sus condiciones de trabajo.

Dentro de la propuesta formativa en idiomas, se permite que cualquier persona de Sofidel realice ella y una persona más que estime oportuno (pe: 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 en colaboración con la Fundación Adecco estamos trabajando el "Plan Aflora" y el "Plan Familia".

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.

En este enlace se dispone de información de esta iniciativa:

<https://fundacionadecco.org/lismi-ley-general-discapacidad-lgd/proyectos-inclusion-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 POLIGONO
- EL ARCA DE NOE
- VIVEROS LAHOZ
- FEYHERR
- GENERAL ÓPTICA
- EROSKI VIAJES
- ESTHER FLORISTAS
- PINTURAS JUNO
- SUATEC
- ELEKTRA

DESGLOSE DE DESCUENTOS:

Folder - 5%
 Lear - 10 %
 Arca de Noe - 7%
 La hoz - 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, podréis ver todos los descuentos de los que os podréis aprovechar.

¿Cómo acceder a estos descuentos?
 Cuando vayas a la tienda tendrás que enseñar la

En coherencia con nuestro compromiso con las personas y con el tejido económico local, hemos puesto en marcha un programa de recomendación de talento que incentiva a nuestro propio equipo a participar activamente en los procesos de selección. Cuando una persona de la plantilla recomienda a un candidato o candidata que finalmente se incorpora a Sofidel Spain y permanece al menos tres meses en la empresa, recibe como reconocimiento un cheque canjeable en comercios y proveedores de la zona.

De este modo, reforzamos el sentido de pertenencia de nuestros equipos, apoyamos el desarrollo del entorno en el que operamos y canalizamos la confianza de quienes mejor conocen las necesidades de nuestra planta: las propias personas que trabajan en ella cada día.

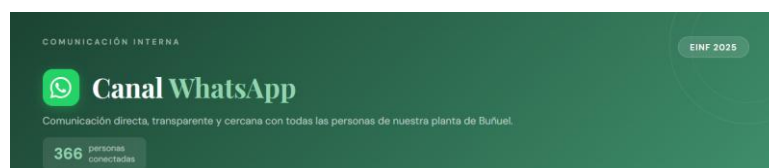
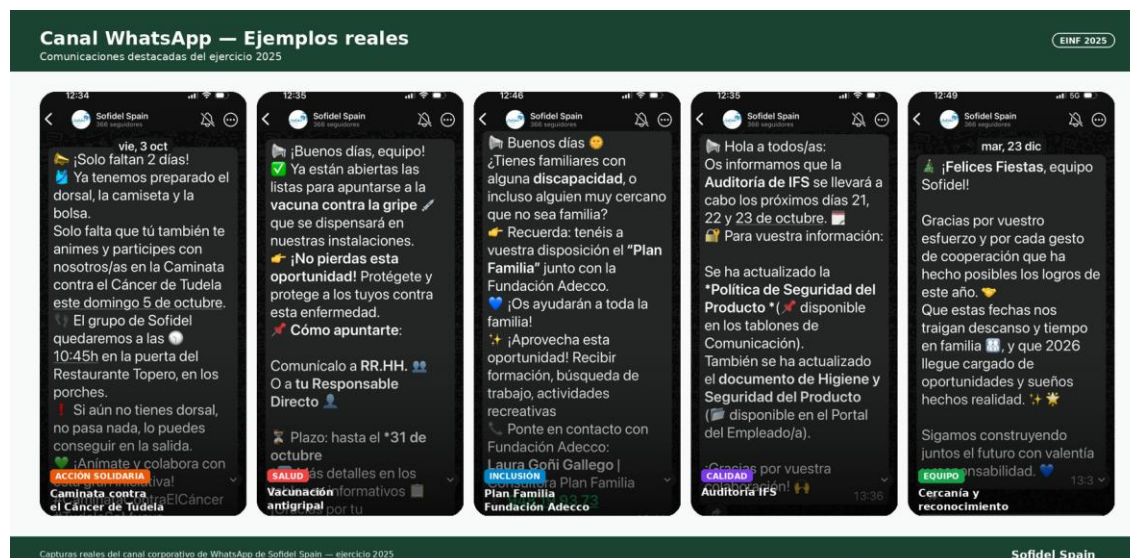
También realizamos otro tipo de iniciativas para fidelizar a nuestras personas y que sientan orgullo de formar parte de Sofidel Spain como han sido los concursos del Árbol de Navidad, el del Calendario “Imagine Your Planet”...

En Sofidel Spain apostamos por una comunicación interna cercana, inmediata y accesible para todas las personas de nuestra organización. Con este objetivo, hemos consolidado un

canal corporativo de WhatsApp que, con más de 360 personas conectadas, se ha convertido en una herramienta fundamental para mantener al equipo informado y participe de la vida de la empresa. A través de este canal compartimos de forma regular información sobre campañas de salud y prevención, como la vacunación antigripal dispensada en nuestras propias instalaciones, iniciativas solidarias con el entorno como la participación colectiva en la Caminata contra el Cáncer de Tudela, programas sociales como el Plan Familia en colaboración con la Fundación Adecco, orientado al apoyo integral de familiares con discapacidad, y novedades relativas a calidad, seguridad del producto y auditorías externas.

El canal refleja también nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, comunicando la disponibilidad de cestas adaptadas a necesidades alimentarias y culturales, así como iniciativas de participación y reconocimiento impulsadas desde el Grupo, como el Concurso del Calendario Sofidel, en el que nuestra planta ha sido la quinta empresa del Grupo en participación proporcional.

Esta herramienta complementa a los tabloneros informativos físicos, el portal del empleado y las reuniones Flash Meeting diarias, configurando un ecosistema de comunicación interna que garantiza que la información relevante llegue a cada persona de nuestra plantilla de forma transparente y oportuna.



A continuación, presentamos los principales datos relativos a las personas que forman parte de Sofidel Spain durante el ejercicio 2025.

En relación con la variable de género, es posible que algunos datos presenten pequeñas discrepancias. Esto obedece a que la legislación vigente ampara el derecho de cada persona a autodefinir libremente su identidad de género, lo que puede dar lugar a diferencias entre los registros administrativos y la información facilitada por las propias personas trabajadoras. Lejos de constituir un error, estas variaciones son el reflejo de un entorno laboral que respeta la diversidad y la libertad individual. Este factor ha sido considerado en el análisis e interpretación de todos los datos de personal incluidos en el presente informe.

He aquí algunos datos y su interpretación relativos al 2025:



1.1.1.23. Antigüedad de contratos

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 12 meses	22	4	26
1 año	25	1	26
2 años	11	3	14
3 a 5 años	90	12	102
6 a 8 años	59	9	68
9 a 11 años	24	4	28
12 a 14 años	5	0	5
15 a 17 años	15	4	19
18 a 20 años	62	18	80
21 a 23 años	1	0	1
24 a 26 años	0	0	0
Más de 27 años	0	0	0
Total	314	55	369

El grueso de nuestra plantilla se concentra en dos tramos: de 3 a 5 años (102 personas, un 27,6 % del total) y de 18 a 20 años (80 personas, un 21,7 %). Esta distribución refleja dos dinámicas complementarias: por un lado, un núcleo sólido de profesionales con amplia trayectoria en la empresa, que aportan conocimiento y estabilidad operativa; por otro, un

flujo sostenido de incorporaciones en los últimos ejercicios que nos ha permitido rejuvenecer los equipos y responder al crecimiento de nuestra actividad.

La suma de personas con más de tres años de antigüedad representa el 82,4 % de la plantilla, un indicador que consideramos relevante de la capacidad de retención del talento en nuestra organización.

1.1.1.24. Clasificación del personal por tramos de edad

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 20	0	0	0
De 20 a 24	6	0	6
De 25 a 29	22	4	26
De 30 a 34	32	6	38
De 35 a 39	34	4	38
De 40 a 44	53	12	65
De 45 a 49	67	18	85
De 50 a 54	54	9	63
De 55 a 59	32	2	34
A partir de 60	14	0	14
Total	314	55	369

El tramo más numeroso es el de 45 a 49 años (85 personas, un 23,0 %), seguido de 40 a 44 (65 personas) y 50 a 54 (63 personas). La franja central de 40 a 54 años agrupa al 57,7 % de la plantilla, lo que evidencia un equipo experimentado y en plena madurez profesional. Al mismo tiempo, el 29,3 % del personal se sitúa por debajo de los 40 años, garantizando una renovación generacional progresiva que contribuye a la transferencia de conocimiento entre generaciones.

1.1.1.25. Distribución por género

Nuestra plantilla está compuesta por 314 hombres (85,1 %) y 55 mujeres (14,9 %). La presencia femenina se concentra especialmente en la franja de 40 a 54 años, donde se ubican 39 de las 55 mujeres (70,9 %).

Somos conscientes de que esta proporción refleja, en buena medida, el carácter del sector y del entorno en el que operamos. La industria papelera ha contado históricamente con una mayor presencia masculina, especialmente en las funciones técnicas y operativas que constituyen la base de nuestra actividad. A ello se suma nuestra ubicación en el sur de

Navarra, donde las dinámicas del mercado laboral industrial han favorecido tradicionalmente una mayor inserción masculina.

No obstante, estamos comprometidos con avanzar hacia una mayor diversidad y equidad. Trabajamos activamente en iniciativas que favorezcan la incorporación de más mujeres en áreas técnicas y operativas, con el objetivo de diversificar progresivamente el perfil de nuestra plantilla. Contamos para ello con un Departamento de Recursos Humanos dedicado a la implantación de políticas orientadas al bienestar, el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades.

Este departamento, en coordinación con los responsables de cada área, gestiona además un Plan de Acogida integral que facilita la integración de cada nueva incorporación, asegurando un entorno laboral organizado y cercano desde el primer día.

Organización del trabajo

El trabajo en Sofidel Spain se organiza en función de lo establecido en el convenio colectivo aplicable y de las necesidades productivas de nuestra planta. Para la clasificación del personal utilizamos las categorías de Blue Collar (personal de producción y funciones operativas), White Collar (personal con funciones administrativas, técnicas y de gestión) y Gerente (puestos de dirección y responsabilidad).

Disponemos de un sistema de control horario y de un mecanismo de reconocimiento y gratificación de las horas extraordinarias conforme a lo estipulado en el convenio colectivo. Nuestro equipo de Recursos Humanos se responsabiliza de garantizar el cumplimiento de estos estándares, apoyado en personal formado y especializado y en una batería de indicadores que permite verificar la aplicación efectiva de las diferentes políticas de empresa.

A continuación, se presentan los resultados de los principales indicadores en el área de personas correspondientes al ejercicio 2025.

1.1.1.26. Desglose del personal por categorías y área geográfica

Categoría	España	Otros países	Total
Blue Collar	259	14	273
Gerente	46	1	47
White Collar	47	2	49
Total	352	17	369

El 95,4 % de nuestra plantilla (352 personas) desarrolla su actividad en España, mientras que 17 personas están adscritas a otros países. La categoría más numerosa es la de Blue Collar, que con 273 personas representa el 74,0 % del total, coherente con el carácter industrial de nuestra actividad.

1.1.1.27. Desglose por categoría, género y tipo de jornada

Categoría	Jornada completa			Jornada parcial			Total
	M	H	Total	M	H	Total	
Blue Collar	12	261	273	0	0	0	273
Gerente	12	35	47	0	0	0	47
White Collar	30	18	48	1	0	1	49
Total	54	314	368	1	0	1	369

Prácticamente la totalidad de nuestra plantilla trabaja a jornada completa (368 personas, un 99,7 %). Únicamente una persona del área White Collar dispone de jornada parcial. Esta distribución es característica del sector papelerero, donde los procesos productivos continuos requieren una organización del trabajo basada en turnos a jornada completa.

1.1.1.28. Desglose por categoría, género y tipo de contrato

Categoría	Indefinido			Temporal			Total
	M	H	Total	M	H	Total	
Blue Collar	12	237	249	0	24	24	273
Gerente	12	35	47	0	0	0	47
White Collar	28	18	46	3	0	3	49
Total	52	290	342	3	24	27	369

El 92,7 % de la plantilla cuenta con contrato indefinido (342 personas), lo que refleja la apuesta de Sofidel Spain por la estabilidad laboral. Los 27 contratos temporales se concentran íntegramente en la categoría Blue Collar (24 hombres) y en White Collar (3 mujeres), respondiendo a necesidades puntuales de refuerzo productivo y a sustituciones temporales. La totalidad del personal en categoría Gerente dispone de contrato indefinido.

Desglose del personal por categoría, género y edad

Categoría	< 30 años			30 – 50 años			> 50 años			Total general		
	MUJ	HOM	Total	MUJ	HOM	Total	MUJ	HOM	Total	MUJ	HOM	Total
Blue Collar	1	25	26	8	167	175	3	69	72	12	261	273
Gerente	0	1	1	10	14	24	2	20	22	12	35	47
White Collar	3	2	5	23	13	36	5	3	8	31	18	49
TOTAL	4	28	32	41	194	235	10	92	102	55	314	369

Indicador GRI 405-1

La plantilla de Sofidel Spain está compuesta por 369 personas, con una distribución por género claramente desequilibrada: el 84,3% son hombres y el 15,7% mujeres, lo que refleja

la naturaleza marcadamente masculinizada del sector industrial en el que opera la compañía.

Por franja de edad, el grueso de la plantilla se concentra en el tramo de 30 a 50 años (235 personas, un 63,7%), seguido del segmento de mayores de 50 años (102, un 27,6%) y con una presencia relativamente reducida de menores de 30 años (32 personas, un 8,7%), lo que apunta a una estructura de plantilla madura con escasa incorporación de talento joven.

Por categorías, los Blue Collar representan el colectivo mayoritario (273 personas, 74% del total), seguido de Gerentes (47) y White Collar (49). En estas dos últimas categorías, la brecha de género se reduce significativamente: en el segmento de 30 a 50 años, las mujeres superan a los hombres en categoría White Collar (23 frente a 13), lo que refleja una mayor presencia femenina en los perfiles técnicos y de gestión de mandos intermedios.

1.1.1.29. Despidos

Categoría	Mujeres	Hombres
Blue Collar	0	2
White Collar	0	1
Total	0	3

Durante 2025 se han producido un total de 3 despidos, todos ellos de personal masculino: 2 en la categoría Blue Collar (en tramo de edad de 30 – 50 años) y 1 en White Collar (en tramo de edad > 50 años) No se ha producido ningún despido de personal femenino.

1.1.1.30. Bajas voluntarias

Género	N.º	Edad	N.º	País	N.º	Total
Hombres	7	< 30 años	4	España	5	
Mujeres	1	30 – 50 años	4	Otros países	3	
		> 50 años	0			8

Se han registrado 8 bajas voluntarias a lo largo del ejercicio, de las cuales 7 corresponden a hombres y 1 a una mujer. Por franjas de edad, la distribución es equilibrada entre menores de 30 años (4 personas) y la franja de 30 a 50 (4 personas), sin registrarse ninguna baja voluntaria entre los mayores de 50. En cuanto a la procedencia, 5 de las 8 bajas corresponden a personal ubicado en España y 3 a otros países. La tasa de rotación voluntaria se mantiene en niveles contenidos (2,2 % sobre el total de la plantilla).

1.1.1.31. Contrataciones

A lo largo de 2025 se han formalizado 27 nuevas contrataciones. A continuación, se presentan desglosadas por tramo de edad, género y país de origen:

Por tramo de edad:

Tramo de edad	Contrataciones
< 30 años	10

30 – 50 años	16
> 50 años	1
Total	27

Por género:

Género	Contrataciones
Hombres	23
Mujeres	4
Total	27

Por país:

País	Contrataciones
España	23
Otros países	4
Total	27

La mayor parte de las incorporaciones se ha producido en la franja de 30 a 50 años (16 personas, un 59,3 %), seguida de los menores de 30 (10 personas) y una única incorporación de mayores de 50. En términos de género, 23 contrataciones corresponden a hombres y 4 a mujeres. Por procedencia, 23 incorporaciones se han realizado en España y 4 en otros países.

El balance entre contrataciones (27) y salidas, tanto despidos (3) como bajas voluntarias (8), arroja un saldo neto positivo de 16 personas, indicativo del crecimiento sostenido de nuestra actividad y de la capacidad de atracción de talento de Sofidel Spain.

1.1.1.32. Permisos de maternidad y paternidad

	Mujeres	Hombres	Total
Personal que ha disfrutado del permiso	3	18	21
Personal activo 12 meses después de su vuelta	0	4	4

Un total de 21 personas han disfrutado de permiso de maternidad o paternidad durante el ejercicio 2025 (3 mujeres y 18 hombres), lo que supone un incremento respecto al ejercicio anterior. En cuanto a la retención posterior, 4 personas, todas ellas hombres, continúan en activo 12 meses después de su reincorporación. La diferencia entre ambas cifras obedece a que la mayor parte de los permisos iniciados en 2025 aún no han alcanzado el periodo de 12 meses desde la vuelta, por lo que este indicador se actualizará progresivamente en futuros ejercicios.

1.1.1.33. Otros aspectos ligados al personal:

Acorde a nuestra filosofía y compromiso con el entorno, en Navidades se realizó de nuevo un concurso cuyo objetivo era concienciar al personal en la importancia de los valores de nuestro “Clean Living”.

1.1.1.34. Retribución y brecha salarial

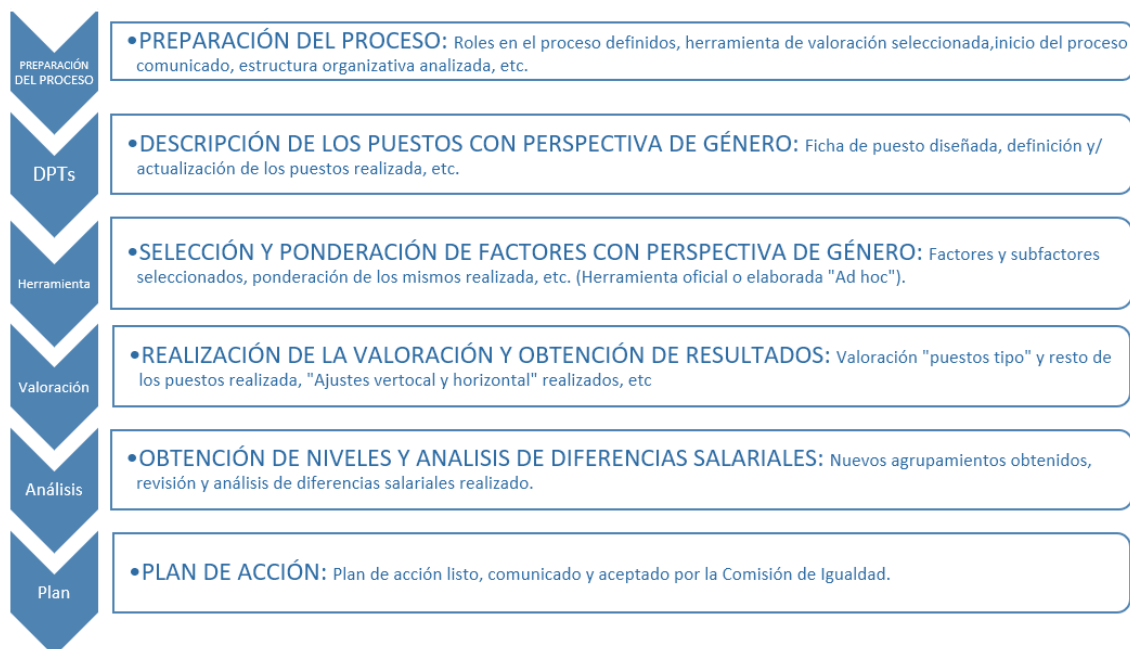
De cara a dar información sobre los datos relativos a la retribución del personal en función del género y del puesto de trabajo, así como las posibles brechas salariales en 2025 vamos a mantener y a reportar los datos de la auditoría retributiva realizado por la consultora AIN realizada el mes de septiembre de 2024.

Esta información forma 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	4,39%

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				Mediana general equiparado			
Grupos	Hombre	Mujer	Brecha promedio salario equiparado	Grupos	Hombre	Mujer	Brecha Mediana Salario equiparado
Grupo 0				Grupo 0			
Grupo 1		24.596,89	-7,41	Grupo 1		25.000,01	-0,44
Grupo 2		30.565,56	-8,70	Grupo 2		30.332,78	-7,87
Grupo 3	30.505,67	30.982,42	-1,56	Grupo 3	32.428,23	31.699,65	2,25
Grupo 4	31.390,-	35.397,26	-2,93	Grupo 4	33.188,89	32.713,44	1,43
Grupo 5	40.739,43	34.121,18	16,24	Grupo 5	42.348,17	32.988,21	22,10
Grupo 6	48.186,04	44.877,13	6,87	Grupo 6	48.481,72	45.652,45	5,84
Grupo 7	65.126,97	55.111,59	15,38	Grupo 7	68.545,58	53.374,20	22,13
Grupo 8				Grupo 8		0,00	
Grupo 9				Grupo 9		0,00	
Grupo 10				Grupo 10		0,00	
Grupo 11				Grupo 11		0,00	
Grupo 12	28.247,51		-0,20	Grupo 12	29.373,22		3,14
Grupo 13	32.159,82	30.534,99	5,05	Grupo 13	30.920,45	26.985,41	12,73
Grupo 14	33.923,01	42.037,00	-23,92	Grupo 14	33.547,49	36.321,67	-8,27
Grupo 15	24.914,66	25.219,29	-1,22	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).

La información relativa a la retribución del personal en función del género y del puesto de trabajo, así como el análisis de la brecha salarial, se sustenta en la auditoría retributiva realizada por la consultora AIN en septiembre de 2024, en el marco del Plan de Igualdad de la empresa.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene una vigencia de cuatro años, por lo que la realizada en 2024 constituye el instrumento de referencia vigente para el ejercicio 2025, si bien en la siguiente tabla, se muestra el promedio del salario total en € del conjunto de trabajadores (mujeres y hombres) del 2025, así como la diferencia salarial en %:

Sexo	Promedios totales (€)
Hombre	40.471,50
Mujer	38.358,45

Convenio	Diferencia salarial
Pacto mejora Convenio nacional de papel y cartón	5,22 %

Salud y seguridad

Nuestro enfoque en la gestión medioambiental se complementa con un sistema sólido basado en la norma UNE EN ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), 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 (ETT) 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 2025 han sido los siguientes:

1.1.1.35. Siniestralidad laboral

A continuación, se presenta la evolución de la siniestralidad laboral en los últimos seis ejercicios, diferenciando entre accidentes con baja y sin baja, así como su distribución por género:

Tabla 1. Evolución de accidentes de trabajo (2020–2025)

Año	Accidentes con baja			Accidentes sin baja			Total
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
2020	12	11	1	23	21	2	35
2021	24	23	1	18	17	1	42
2022	18	18	0	20	19	1	38
2023	33	31	2	24	24	0	57
2024	19	17	2	16	16	0	35
2025	13	13	0	1	1	0	14

Análisis del ejercicio 2025

Durante el ejercicio 2025, se han registrado un total de 14 accidentes de trabajo, de los cuales 13 fueron con baja y 1 sin baja. Esta cifra supone una disminución del 60% respecto a los 35 accidentes registrados en 2024.

En lo que respecta a los accidentes con baja, se observa una reducción significativa respecto a 2023 (de 33 a 13). Los accidentes sin baja se han reducido considerablemente pasando de 16 en 2024 a 1 en 2025, lo que refleja una mayor concienciación entre los trabajadores y mayor control de la empresa a la hora de realizar las tareas diarias.

La distribución por género muestra que la práctica totalidad de los accidentes con baja (13 de 13) y sin baja (1 de 1) se han producido en la población masculina. Este patrón es consistente con la composición de la plantilla y la distribución de puestos de trabajo con mayor exposición a riesgos.

Enfermedades profesionales y accidentes *in itinere*

De conformidad con el indicador GRI 403-10, cabe señalar que durante el ejercicio 2025 no se ha declarado ninguna enfermedad profesional. Asimismo, no se han registrado accidentes *in itinere* durante el periodo de referencia.

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

Indicadores de Siniestralidad Laboral

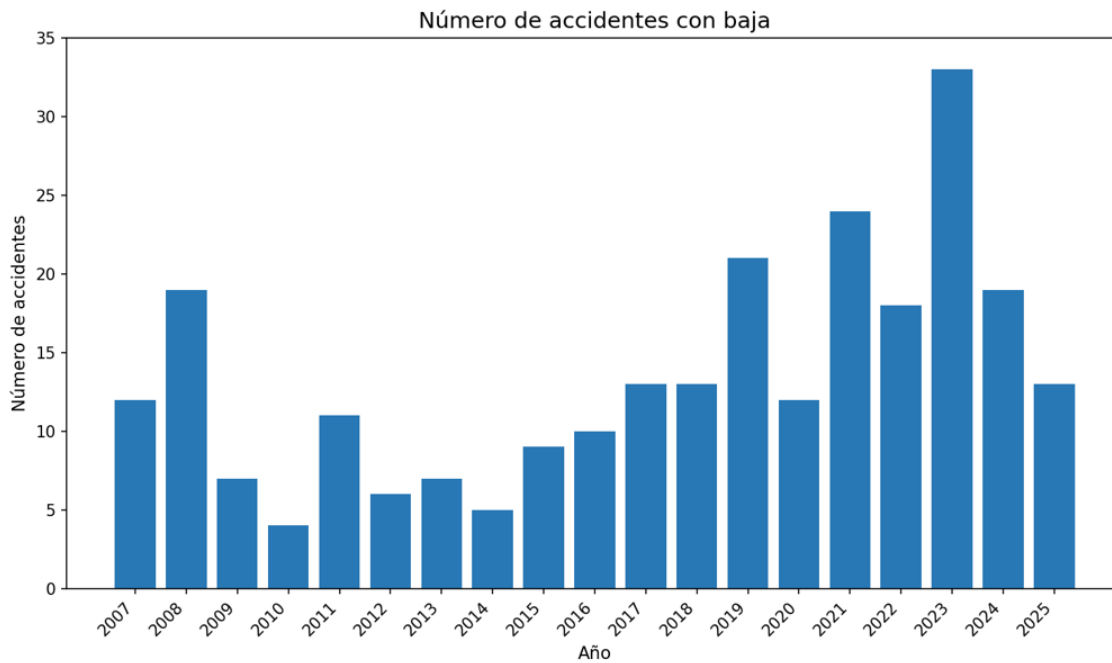
INDICADOR	2024	2025
Índice de Frecuencia <small>$N.º \text{ accidentes con baja} \times 1.000.000 / \text{horas trabajadas}$</small>	35,71	23,37
Índice de Gravedad	1,20	0,62

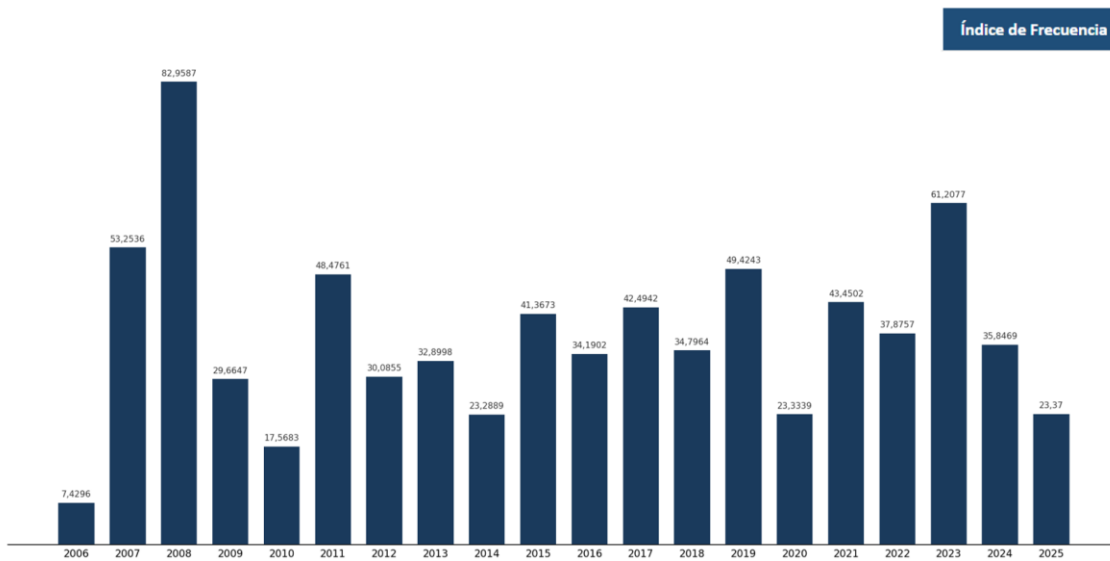
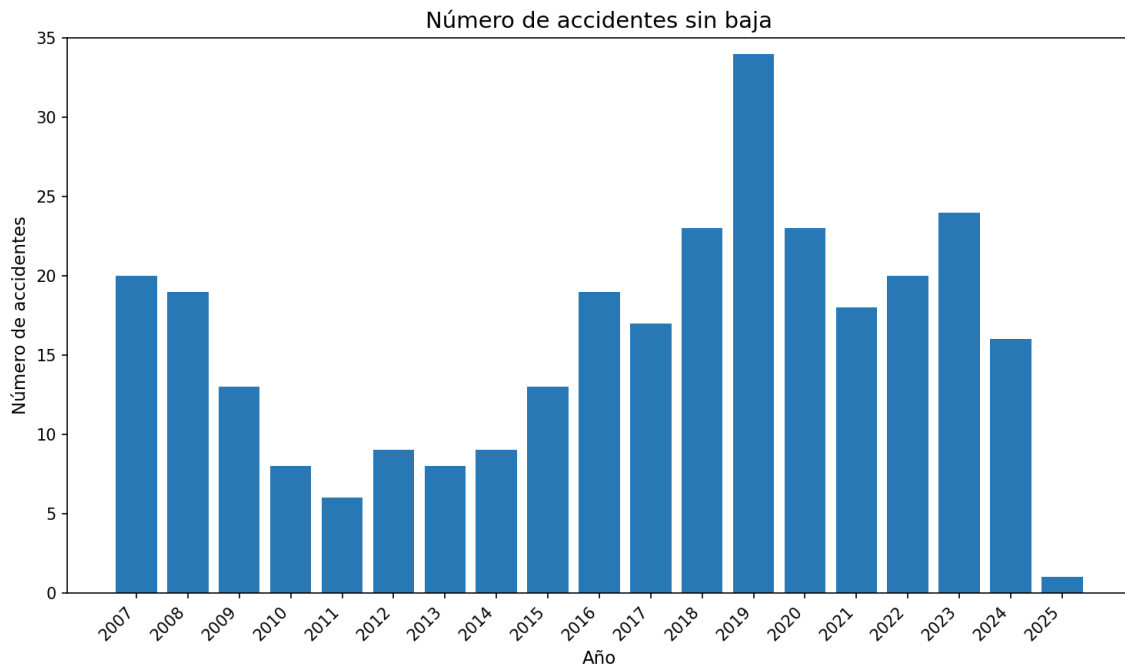
INDICADOR	2024	2025
<i>Jornadas perdidas × 1.000 / horas trabajadas</i>		

Fuente: Registros internos de Sofidel Spain. Datos correspondientes al ejercicio completo (enero-diciembre).

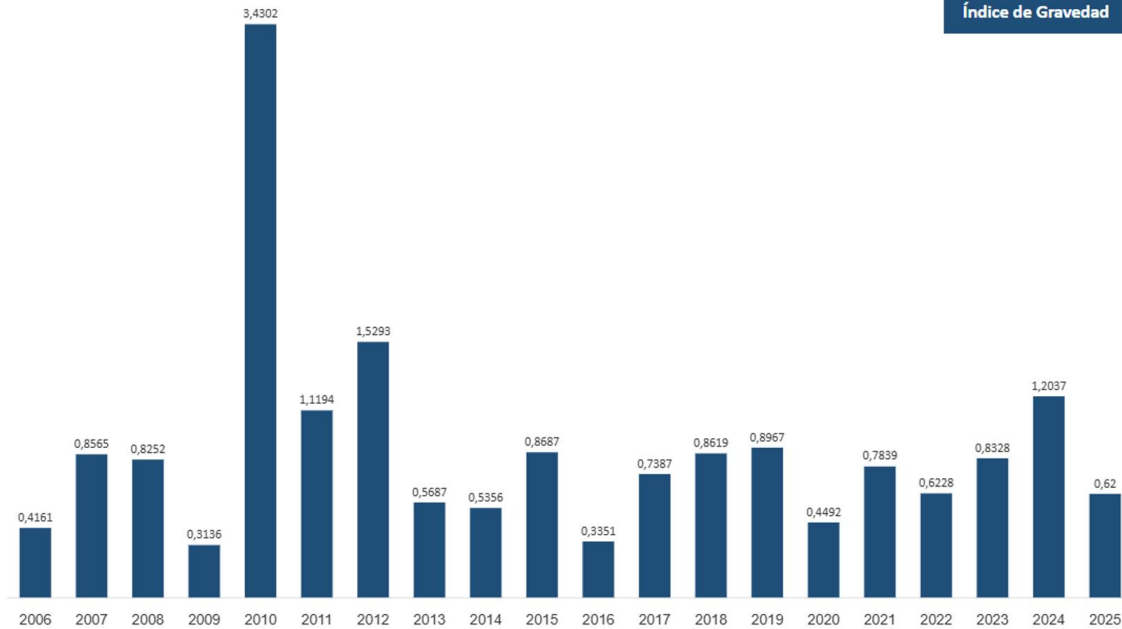
Los resultados de nuestro desempeño en materia de prevención de riesgos laborales en este apartado son mejores a los de 2024. En 2025 reforzaremos la formación y la implantación de diferentes medidas a través del Plan Anual.

Mantenemos un histórico con estos datos desde 2006 que nos permite evaluar nuestro desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:





Índice de Gravedad



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 están siendo muy positivos, si bien debemos seguir mejorando continuamente porque ningún accidente es tolerable y la seguridad de cada persona es prioritario.

En Sofidel Spain registramos la totalidad de los accidentes laborales, con independencia de que hayan dado lugar o no a baja médica de las personas afectadas. Esta práctica refleja nuestra convicción de que cada incidente constituye una oportunidad de aprendizaje y mejora.

Cada accidente es objeto de una investigación rigurosa en la que participa activamente el Comité de Seguridad y Salud, cuya implicación trasciende el ámbito meramente informativo. En el proceso de investigación intervienen, además de la persona afectada, los mandos directamente implicados, los responsables de seguridad y salud de la empresa y, cuando se estima necesario, el personal del servicio de prevención ajeno.

Nuestra cultura preventiva se sustenta en un compromiso integral que combina las inversiones anuales en infraestructura y equipamiento con una apuesta decidida por la formación y la sensibilización de toda la plantilla. Asimismo, trabajamos de forma continua en la mejora de los equipos de protección individual, incorporando soluciones con mayores prestaciones de seguridad, como la sustitución de cúteres convencionales por modelos de seguridad o la evolución hacia guantes anticorte de última generación.

En este marco, el mantenimiento de la certificación del sistema de gestión conforme a la norma ISO 45001 constituye un pilar fundamental de nuestra estrategia preventiva.

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

Indicador	2025
Horas de absentismo	66.204
Tasa de absentismo (%)	12,02%

Nota: La tasa de absentismo se calcula sobre el total de horas teóricas trabajadas del ejercicio.

El aumento observado responde a una combinación de factores propios de la actividad productiva, entre los que se incluyen las ausencias por enfermedad común y procesos de incapacidad temporal, que constituyen las principales causas de absentismo en el sector. La organización realiza un seguimiento continuo de este indicador con el objetivo de identificar tendencias y adoptar medidas orientadas a la mejora del clima laboral, la salud de las personas trabajadoras y la reducción del absentismo a largo plazo.

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.

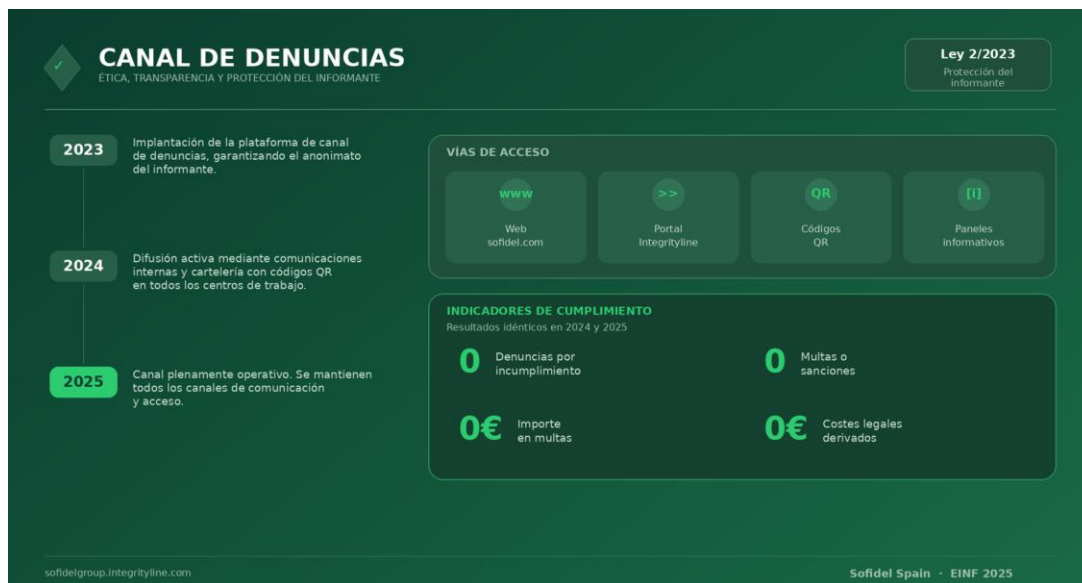
En las últimas elecciones sindicales celebradas en Sofidel Spain, en mayo de 2023, obtuvieron representación los sindicatos CCOO, UGT y ELA.

Algunos de los resultados en los indicadores más relevantes en el ámbito social de este año 2025 son los siguientes:

CONCEPTO	AÑO 2025
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 €
Coste derivado de las multas recibidas (incluye los gastos derivados de la contratación de servicios de defensa legal, asesoramiento externo, etc.)	0 €

Entre los indicadores más relevantes en el ámbito social, en Sofidel Spain no hemos recibido durante el ejercicio 2025 ninguna denuncia ni sanción por incumplimiento de los derechos de representación de los trabajadores, siendo por tanto nulo el importe asociado a multas y costes derivados (defensa legal, asesoramiento externo, etc.). Estos resultados son idénticos a los registrados en el ejercicio anterior, lo que refleja nuestro compromiso

continuado con el respeto a los derechos de representación sindical y el cumplimiento de la normativa laboral vigente.



En 2023 contratamos una plataforma para implantar nuestro canal de denuncias, con el objetivo de garantizar el anonimato de los denunciantes y mejorar nuestro desempeño ético. Nuestra voluntad es 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 de lucha contra la corrupción.

Desde 2024 hemos reforzado la difusión y visibilidad de este canal mediante comunicaciones internas y cartelería en los distintos paneles informativos de nuestros centros de trabajo. En 2025 mantenemos plenamente operativos todos estos canales de comunicación y acceso. El Canal de Denuncias está disponible y accesible a través de los códigos QR presentes en carteles y comunicados, así como desde el sitio web corporativo www.sofidel.com, en la sección Governance, o directamente en la dirección:

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

Asimismo, dentro de la estrategia de comunicación y transparencia del Grupo Sofidel, se publican periódicamente revistas corporativas bajo el nombre "People & Paper", con una edición por estación del año, como vehículo para seguir impulsando nuestra cultura y valores dentro del concepto Clean Living:

“People & Paper” magazine



En coherencia con nuestro modelo de gestión responsable y con el firme compromiso que mantenemos con la transparencia, la mejora continua y la rendición de cuentas ante todos nuestros grupos de interés, formamos parte de la plataforma EcoVadis, uno de los principales estándares internacionales de calificación ESG en materia de sostenibilidad corporativa.

EcoVadis es un proveedor global de evaluaciones de sostenibilidad empresarial fundado en 2007 y con presencia en más de 150 países. Su red abarca actualmente más de 150.000 compañías evaluadas en todo el mundo, lo que la convierte en una de las mayores plataformas de referencia para la medición del desempeño sostenible a escala internacional. Su metodología se fundamenta en estándares internacionales ampliamente reconocidos, entre ellos la Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la norma ISO 26000, y es supervisada por un comité científico internacional independiente que garantiza el rigor, la imparcialidad y la actualización permanente de los criterios de evaluación.

La evaluación de EcoVadis analiza el desempeño de las organizaciones en cuatro áreas clave: medio ambiente, donde se valoran aspectos como la gestión de emisiones, el consumo de recursos, la biodiversidad y la economía circular; derechos laborales y humanos, que abarca condiciones de trabajo, salud y seguridad, diálogo social y no discriminación; ética empresarial, que examina las políticas anticorrupción, las prácticas de competencia leal y la gestión responsable de la información; y compras sostenibles, que evalúa la integración de criterios ambientales y sociales en la gestión de la cadena de suministro. A partir de dicho análisis, la plataforma otorga una calificación numérica y un nivel de reconocimiento, bronce, plata, oro y platino, que permite a clientes, inversores y demás partes interesadas comparar de forma objetiva y transparente el grado de madurez en sostenibilidad de sus socios y proveedores. Se trata, además, de una herramienta especialmente valorada por las grandes cadenas de distribución para el seguimiento y la

homologación del desempeño sostenible de su base de proveedores, lo que refuerza su relevancia estratégica en nuestro sector.

Nuestro Grupo obtuvo por primera vez la calificación Platinum en 2022, el máximo nivel de reconocimiento del sistema EcoVadis, reservado exclusivamente a aquellas organizaciones que demuestran una trayectoria consistente de excelencia en la gestión de la sostenibilidad. En septiembre de 2025, EcoVadis renovó este reconocimiento tras una nueva evaluación integral, situándonos de nuevo en el 1 % de las empresas con las puntuaciones más altas de toda su base de datos global, con resultados especialmente destacados en las áreas de medio ambiente y compras sostenibles. La renovación de esta calificación no solo confirma la solidez de nuestras políticas y sistemas de gestión, sino que acredita la evolución y el progreso continuo de nuestro desempeño en sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Para quienes formamos parte de Sofidel Spain, esta calificación constituye un respaldo externo e independiente del trabajo diario de toda nuestra organización: desde la minimización de nuestro impacto ambiental y la apuesta por procesos productivos cada vez más eficientes, hasta la gestión ética y responsable de nuestra cadena de suministro, pasando por el cuidado de las personas y la creación de valor compartido con las comunidades en las que operamos y con el conjunto de nuestros grupos de interés:



The screenshot shows a news article header with the following elements:

- Navigation: 3BL, CLIENT NEWS, NEWSLETTERS, CONTACT US, LOGIN
- Category: Awards, Ratings & Rankings
- Title: **Sofidel Awarded the EcoVadis ESG Rating Platinum Medal for Its Commitment to Sustainability**
- Date: Sep 30, 2025 8:10 AM ET
- Image: Sofidel logo
- Image: EcoVadis Sustainability Rating badge for SEP 2025, showing a PLATINUM Top 1% rating.
- Image: QR code linking to the full article.

Se puede ampliar la información en el siguiente enlace:

- <https://www.3blmedia.com/news/sofidel-awarded-ecovadis-esg-rating-platinum-medal-its-commitment-sustainability>

Formación

En Sofidel Spain garantizamos los mismos beneficios sociales a todas las personas de nuestra plantilla, con independencia de su modalidad contractual —tiempo completo o parcial—, y entre ellos consideramos la formación como uno de los pilares fundamentales de nuestra gestión de personas. Estamos convencidos de que invertir en el desarrollo profesional de nuestro equipo resulta imprescindible para reforzar su cualificación, impulsar su crecimiento y responder con garantías a las exigencias de un mercado que demanda productos elaborados por profesionales altamente capacitados.

Este compromiso se materializa en un plan anual de formación estructurado a partir de un diagnóstico de necesidades formativas en el que participan conjuntamente el área de formación y los responsables de cada departamento.

A partir de dicho diagnóstico, se diseñan programas orientados a la mejora continua, la capacitación técnica y el desarrollo de competencias clave, asegurando un enfoque personalizado y ajustado a cada perfil profesional. Complementariamente, disponemos de una Matriz de Polivalencia que abarca al conjunto de la plantilla, incluido el personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, y que nos permite identificar con precisión las capacidades existentes y las áreas de mejora de cada persona.

Durante el ejercicio 2025 se han impartido un total de 44 acciones formativas, con una carga lectiva acumulada de 495,5 horas de formación directa, distribuidas por áreas del siguiente modo:

ÁREA	N.º ACCIONES	HORAS / CURSO
HSEE - Calidad	25	203
Idioma: inglés	1	15
IT	4	44,5
Marketing	2	74
Recursos Humanos	11	157,5
Transporte	1	1,5
TOTAL	44	495,5

La duración total del plan de formación de 2025 ha ascendido a 2.800 horas, distribuidas por categoría profesional de la siguiente forma:

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS DE FORMACIÓN
Blue collar	929,5
Manager	611,5

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS DE FORMACIÓN
White collar	1.259
TOTAL	2.800

Para la financiación del plan formativo nos hemos bonificado a través de los mecanismos disponibles, principalmente FUNDAE, por un importe de **22.761,60 €**.

Herramientas de formación y gestión del talento

Además de la formación presencial impartida en nuestras instalaciones y de la autorización y asistencia a formaciones externas o virtuales, disponemos de herramientas tecnológicas avanzadas que refuerzan y complementan nuestra estrategia formativa. En primer lugar, contamos con SuccessFactors, una plataforma integral de gestión del talento que desempeña un doble papel en nuestra organización.

Por un lado, alberga un catálogo de cursos obligatorios asignados en función del puesto desempeñado, con contenidos específicos y totalmente personalizados en materias como seguridad y salud laboral, calidad, protección del medio ambiente e igualdad.

Por otro, constituye una herramienta clave en los procesos de selección y permite al departamento de Recursos Humanos monitorizar de forma ágil el avance formativo de cada persona y evaluar su desempeño.

En segundo lugar, el Grupo Sofidel pone a disposición de todas sus plantas la plataforma de formación en idiomas Speaxx, que ofrece formación online en inglés, español, alemán, italiano y francés. Una particularidad especialmente valorada por nuestra plantilla es que cada persona trabajadora puede extender el acceso a una persona adicional de su entorno, familiar o amistad, lo que amplía el impacto social de esta iniciativa. Más allá del aprendizaje lingüístico, la plataforma nos permite interactuar en grupos con personal de otras plantas del Grupo a nivel global, lo que contribuye a estrechar lazos entre equipos de distintos países, fomentar una cultura colaborativa internacional y reforzar el sentimiento de pertenencia a Sofidel.

Diversidad e igualdad de oportunidades: discapacidad y accesibilidad

Tabla. Porcentaje de personas con discapacidad por género (2025)

Indicador	Hombres	Mujeres
% personas con discapacidad	1,36%	0%

En el ejercicio 2025, el porcentaje de personas con discapacidad reconocida en la plantilla se sitúa en el 1,36% en hombres y el 0% en mujeres.

Es importante señalar que estos porcentajes pueden no reflejar la totalidad de las personas con discapacidad en la organización, dado que no todo el personal comunica

voluntariamente su situación de discapacidad. La comunicación de esta condición es de carácter voluntario y se rige por la normativa de protección de datos personales, por lo que la cifra real podría ser superior a la reportada.

En este sentido, la organización mantiene una colaboración activa con Fundación Adecco para avanzar en la integración laboral de personas con discapacidad, así como para fomentar un entorno inclusivo que facilite la comunicación voluntaria de esta condición por parte de los trabajadores y trabajadoras. A través de esta alianza, se desarrollan acciones de sensibilización, asesoramiento y acompañamiento que contribuyen a la construcción de una cultura organizativa más diversa e inclusiva, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8 y ODS 10).

Este dato lo incluimos dentro del Indicador GRI: GRI 405-1 (Diversidad de órganos de gobierno y empleados)

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

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”.

1.1.1.36. Igualdad

En Sofidel Spain, la igualdad de oportunidades constituye un principio rector de nuestra gestión de personas. Durante el ejercicio 2025 hemos continuado con la implantación y el desarrollo del **Plan de Igualdad 2024-2028**, aprobado en el ejercicio anterior y que sucede al Plan vigente desde el 12 de enero de 2021. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad efectiva y con el cumplimiento riguroso de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestro Plan de Igualdad se despliega de forma transversal en la organización e inspira el conjunto de nuestras políticas de gestión de personas. Entre las actuaciones más relevantes que se derivan de él destacan la promoción del uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, así como la garantía de que en cada proceso, desde la contratación hasta la promoción interna, pasando por la formación y la evaluación del desempeño, se respetan los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. En nuestras políticas de personal no se discrimina por razón de sexo, estado civil, ideología, religión ni edad, en ningún ámbito de la relación laboral.

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

A fecha de elaboración del presente informe, no consta ninguna denuncia documentada relativa al incumplimiento del Plan de Igualdad vigente.

Prevención del acoso en el entorno laboral

Asimismo, fruto de nuestro compromiso con el bienestar y la dignidad de todas las personas que integran la organización, desde enero de 2018 tenemos aprobado e implantado el procedimiento PROHSE 14 Procedimiento para combatir el acoso en el entorno laboral. Este protocolo tiene como finalidad prevenir cualquier situación de acoso laboral o sexual y garantizar una actuación diligente, confidencial y respetuosa con los derechos de todas las partes en caso de que se produzca alguna situación de esta índole.

Para garantizar la adecuada implantación de este procedimiento, contamos con una Comisión de Instrucción del Acoso formalmente constituida, cuyos miembros han sido designados y han aceptado su nombramiento. Su composición se comunica de forma periódica al conjunto de la plantilla. Las funciones y responsabilidades de esta Comisión incluyen:

- ✓ Valorar y tramitar las reclamaciones que se presenten en materia de acoso en el trabajo y desarrollar las actuaciones que resulten precisas para determinar la presencia o ausencia de conductas de acoso.
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas interesadas en el procedimiento.
- ✓ Garantizar la confidencialidad absoluta en sus actuaciones y la protección de los derechos de todas las personas implicadas.

Todo el personal de Sofidel Spain puede trasladar a cualquiera de los miembros de la Comisión la correspondiente denuncia de un caso de acoso. Igualmente, disponen del Canal de Denuncias corporativo, que garantiza el anonimato de cualquier persona denunciante.

Durante el ejercicio 2025 se ha registrado una denuncia por acoso laboral, que ha sido gestionada cumpliendo íntegramente con las directrices y pautas establecidas por la Comisión de Instrucción del Acoso. No se ha registrado ninguna denuncia por acoso sexual.

La siguiente tabla recoge la evolución de los principales indicadores en materia de igualdad y prevención del acoso durante los últimos seis ejercicios:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
% hombres - mujeres	85,5% - 14,5%	84,3% - 15,7%	85,3% - 14,7%	85,1% - 14,9%	85,23% - 14,17%	85% - 15%
N.º denuncias por incumplimiento del Plan de Igualdad	0	0	0	0	0	0
N.º denuncias por acoso laboral	0	0	0	1	0	1
N.º denuncias por acoso sexual	0	0	0	0	0	0

B4-S2. DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR | VSME

Política y compromisos en DDHH, mecanismos de denuncia, trabajo infantil y trabajo forzoso (VSME B4-S2 / GRI 412-414).

1.1.1.37. Comunidades interesadas

Compromiso social y bienestar de las personas

Sofidel Spain no es solo una planta de producción de papel tisú. Es el lugar donde más de 400 personas pasan una parte fundamental de su día, donde se forjan relaciones profesionales que en muchos casos se extienden a lo largo de décadas, y donde la frontera entre lo laboral y lo personal se difumina de forma natural. Somos conscientes de ello, y por eso nuestro compromiso con las personas no se limita a garantizar unas condiciones de trabajo seguras y dignas, algo que damos por irrenunciable, sino que aspira a generar un impacto positivo real en la vida de quienes forman parte de esta organización y en la de sus familias.

Este enfoque no es casual ni reciente. Se sustenta en los valores del Grupo Sofidel, que desde su fundación ha situado a las personas en el centro de su modelo de negocio, y se concreta en Sofidel Spain a través de un conjunto de iniciativas que van más allá de lo estrictamente exigible. Iniciativas que nacen de escuchar a nuestra plantilla, de entender sus necesidades y de actuar en consecuencia, y que comunicamos de forma directa y transparente a través de nuestros canales internos para que nadie se quede al margen.

A continuación, recogemos las más relevantes del ejercicio 2025.

Salud y prevención más allá del entorno laboral

Nuestra apuesta por la salud de las personas trasciende el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Cada año ponemos a disposición de toda la plantilla una campaña de vacunación antigripal que se administra en nuestras propias instalaciones, facilitando el acceso y eliminando barreras para que cualquier persona pueda proteger su salud y la de su entorno. La organización asume la gestión íntegra del proceso, desde la inscripción hasta la dispensación, porque entendemos que cuidar de las personas empieza por cuidar de su salud, también fuera del horario de trabajo.

Apoyo a las familias y atención a la diversidad

Nuestra preocupación por las personas se extiende a sus familias. A través del convenio con la Fundación Adecco y su programa *Plan Familia*, ofrecemos a los miembros de nuestra plantilla con familiares o personas cercanas con discapacidad un acompañamiento integral que incluye formación, orientación laboral y actividades de inclusión social. Esta iniciativa refleja nuestra convicción de que el bienestar de las personas trabajadoras está estrechamente vinculado al bienestar de su entorno más próximo.

Asimismo, prestamos especial atención a la diversidad cultural y las necesidades alimentarias de nuestra plantilla, facilitando opciones adaptadas, como cestas halal o aptas para personas celíacas, en los servicios de restauración. Son gestos cotidianos que pueden

parecer menores, pero que hablan de un respeto genuino por la singularidad de cada persona y de una voluntad real de inclusión.

Veinte años construyendo Sofidel Spain

Quizá no haya mejor indicador del compromiso de una organización con sus personas que la permanencia voluntaria de quienes la integran. En 2025 hemos tenido el privilegio de reconocer a 22 profesionales que han cumplido veinte años formando parte de Sofidel Spain, entre ellos el propio director de la planta.

Son personas que llegaron muy jóvenes, cuando la planta de Buñuel era poco más que un proyecto en construcción rodeado de casetas de obra, y que han crecido personal y profesionalmente al mismo ritmo que lo hacía la organización. Muchos de ellos acompañan hoy a hijos e hijas adolescentes que han crecido a la vez que lo hacía lo que en la comarca se conoce sencillamente como "la papelera de Buñuel".

Este arraigo, forjado a lo largo de dos décadas de esfuerzo, compromiso y compañerismo, constituye uno de los activos más valiosos de nuestra organización. Es un reflejo tangible de la estabilidad y la calidad del empleo que generamos, y una prueba de que cuando una empresa cuida de verdad a sus personas, las personas eligen quedarse.

Comunicación interna y cultura de grupo

En una organización de nuestro tamaño, la comunicación interna no es un complemento: es una necesidad. Mantenemos canales activos, directos y bidireccionales con toda la plantilla, a través de los cuales compartimos de forma ágil información operativa, novedades del Grupo e iniciativas que refuerzan el sentimiento de pertenencia. La distribución periódica de la revista corporativa del Grupo Sofidel, los pósteres informativos sobre mejoras e inversiones en las distintas plantas a nivel global, como la campaña *We are Tech*, y la participación en iniciativas internacionales conectan a cada persona de Sofidel Spain con una realidad que va mucho más allá de Buñuel: un grupo presente en 13 países con cerca de 9.500 profesionales.

Un ejemplo especialmente significativo en 2025 ha sido la participación de nuestra plantilla en la iniciativa del Calendario 2026, lanzada con motivo del 60.º aniversario del Grupo Sofidel. Más de 2.000 personas de todo el mundo compartieron mensajes y recuerdos personales, y una compañera de nuestra área de Aprovisionamiento resultó ganadora a nivel de Sofidel Spain. Iniciativas como esta refuerzan la idea de que, pese a la distancia geográfica, compartimos una misma cultura, unos mismos valores y un mismo orgullo de pertenencia.

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 FCS (Forest Stewardship Council o Consejo de Administración Forestal en español) mediante la cual protegemos los bosques.

La certificación FCS 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...

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.

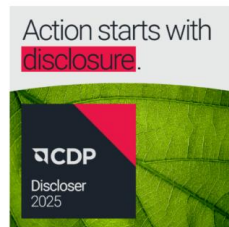
Reconocimiento medioambiental externo

Nuestro compromiso con el medio ambiente no se limita a las políticas internas: se somete voluntariamente al escrutinio de las principales organizaciones internacionales de evaluación independiente. Así lo acreditan las calificaciones obtenidas por el Grupo Sofidel en el ciclo 2025 de CDP, una de las organizaciones de referencia mundial en la medición del desempeño ambiental corporativo, donde hemos alcanzado la calificación A- tanto en Cambio Climático como en Bosques, situándonos en la banda de Liderazgo y por encima de la media europea y sectorial, dentro de un universo de más de 22.100 empresas evaluadas en todo el mundo.

A ello se suma la calificación A en la categoría Timber, la máxima posible, otorgada por primera vez en 2025, que reconoce la excelencia en la gestión forestal sostenible y en el aprovisionamiento responsable de celulosa, nuestra principal materia prima. Este reconocimiento se detalla de forma pormenorizada en el apartado de desempeño medioambiental del presente informe.

Noticias

y comunicados de prensa



El compromiso medioambiental de Sofidel ha sido confirmado en la calificación climática y forestal CDP 2025.

CDP ha otorgado a Sofidel una calificación A- por Cambio Climático y A- por Bosques.

SEGUIR LEYENDO 

Acción social y colaboración con el entorno

El compromiso de Sofidel Spain con las personas y con el territorio en el que operamos se extiende más allá de los límites de nuestra planta y se materializa en colaboraciones con entidades sociales, iniciativas medioambientales compartidas con nuestros clientes y programas internos que refuerzan el vínculo entre la alta dirección del Grupo y cada una de las personas que integran la organización.

Colaboración con la Fundación Adecco: Plan Familia

Tal como hemos señalado en apartados anteriores, mantenemos un convenio de colaboración con la Fundación Adecco a través del programa *Plan Familia*, dirigido a ofrecer acompañamiento integral a familiares y personas cercanas de nuestra plantilla que tengan alguna discapacidad. En 2025, esta colaboración se ha reforzado con la organización de una charla motivacional a cargo de Javier Martín, conocido periodista y presentador del programa *Caiga Quien Caiga* (CQC), que compartió con nuestro equipo su experiencia vital y profesional en una sesión orientada a la superación personal y la sensibilización sobre la diversidad funcional. Iniciativas como esta demuestran que la inclusión no se queda en las políticas: se trabaja día a día, también desde la inspiración y el ejemplo.

Reforestación junto a Family Cash: Pedralba (Valencia)

Nuestro compromiso medioambiental también se traduce en acciones concretas sobre el territorio, en colaboración con nuestros clientes. En 2025, Sofidel Spain y la cadena de hipermercados Family Cash unieron fuerzas en una jornada de reforestación en la localidad de Pedralba (Valencia), una zona gravemente afectada tanto por incendios forestales como por la DANA de 2024.

Profesionales de ambas compañías plantaron conjuntamente unas 300 especies autóctonas, contribuyendo a la regeneración del ecosistema local y al fortalecimiento de la biodiversidad del Parque Natural del Turia.

La plantación constituye el primer paso de un plan de mantenimiento a largo plazo que garantice el crecimiento saludable de los árboles y un impacto ambiental duradero. Esta iniciativa, enmarcada en los planes de Responsabilidad Social Corporativa de ambas

empresas, no solo ha generado un impacto positivo en el medio ambiente, sino que ha fortalecido los lazos entre fabricante y cliente, reafirmando un compromiso conjunto con la sostenibilidad que va mucho más allá de la relación comercial.

(Más información en: <https://www.familycash.es/family-cash-ya-tiene-su-propio-bosque-al-reforestar-una-de-las-areas-afectadas-por-la-dana/> y <https://www.revistainforetail.com/noticiadet/sofidel-y-family-cash-reforestan-una-de-las-zonas-afectadas-por-la-dana/7c94cf965aed24226a1001abb20218bc>)


"Café con...": Diálogo directo con la alta dirección del Grupo

Una organización que forma parte de un grupo multinacional presente en 13 países corre el riesgo de que las personas que trabajan en cada planta se sientan alejadas de las decisiones estratégicas y de quienes las toman.

En Sofidel somos conscientes de ello, y por eso el Grupo ha implantado la iniciativa "Café con...", un espacio de diálogo abierto, directo y sin intermediarios en el que un alto directivo del Grupo se reúne de forma telemática con todas las personas de la organización que deseen participar.

Durante estas sesiones, cualquier persona trabajadora puede trasladar libremente las preguntas, inquietudes o sugerencias que considere oportunas, y recibe respuesta directa de la propia dirección.

No hay filtros, no hay guion previo: es una conversación auténtica que refleja la voluntad del Grupo de mantener una cultura de puertas abiertas, de escuchar a las personas que hacen posible el negocio cada día y de que nadie sienta que las decisiones se toman lejos de su realidad. Para quienes formamos parte de Sofidel Spain, estas sesiones constituyen una oportunidad de sentirnos parte activa de un proyecto global y de comprobar que nuestra voz llega hasta donde se toman las decisiones.










"Café con..."

Diálogo directo entre la alta dirección del Grupo Sofidel y todas las personas de la organización.
Sin filtros. Sin guion. Sin intermediarios.

Un espacio de conversación abierta a nivel global

Un alto directivo del Grupo se reúne de forma telemática con todas las personas que deseen participar. Cualquier trabajador o trabajadora puede trasladar libremente sus preguntas, inquietudes o sugerencias, y recibe respuesta directa.

 <p>CONVOCATORIA</p> <p>Se anuncia la sesión y el directivo invitado a toda la plantilla</p>	 <p>CONEXIÓN</p> <p>Sesión telemática abierta a todas las personas que deseen participar</p>	 <p>DIÁLOGO</p> <p>Preguntas libres, sin guion previo, con respuesta directa de la dirección</p>	 <p>CERCANÍA</p> <p>Refuerzo del sentimiento de pertenencia y la cultura de puertas abiertas</p>
 <p>Transparencia</p> <p>La dirección comparte de forma abierta la visión estratégica del Grupo</p>	 <p>Escucha activa</p> <p>Cada persona puede expresar su opinión y ser escuchada directamente</p>	 <p>Cultura global</p> <p>Conecta a personas de 13 países bajo unos mismos valores y propósito</p>	

Nuestra voz llega hasta donde se toman las decisiones. *En Sofidel Spain, estas sesiones nos permiten sentirnos parte activa de un proyecto global y comprobar que la distancia geográfica no es una barrera para el diálogo.*

Concurso escolar "Clean Living" — Festival Ópera Prima de Tudela

Nuestro compromiso con el entorno se extiende también al ámbito cultural y educativo. En 2025, Sofidel Spain ha sido patrocinador del 8.º Concurso de Cortometrajes Opera2, enmarcado en el 25.º Festival de Cine Ópera Prima Ciudad de Tudela, uno de los eventos culturales de referencia en Navarra dedicado al descubrimiento de nuevos talentos del cine español. Gracias a esta colaboración, se incrementó la dotación económica de los premios del concurso de 300 a 500 € en sus tres categorías.

Pero lo más significativo de esta alianza ha sido la creación del I Concurso Escolar de Cortometrajes Opera2 "*Clean Living: pequeñas historias que cuidan el mundo*", una iniciativa nacida directamente de la colaboración entre Sofidel, la EPEL Tudela-Cultura, el Cineclub Muskaria y la Escuela de Cine Julio Mazarico. El concurso invitó al alumnado de primaria de Tudela, niños y niñas de aproximadamente 10 años, a contar, a través de cortometrajes de un máximo de tres minutos, su visión de lo que significa cuidar el mundo. La respuesta fue extraordinaria: todos los centros educativos de primaria de la ciudad participaron en la iniciativa, y el premio se repartió de forma equitativa entre todos los colegios participantes, reforzando el carácter colectivo y educativo de la propuesta. Los cortometrajes ganadores fueron proyectados en la gala de clausura del Festival, compartiendo pantalla con las óperas primas seleccionadas en la sección oficial.

Para Sofidel Spain, esta iniciativa conecta directamente con la filosofía *Clean Living* del Grupo, vivir de forma limpia, responsable y respetuosa con el entorno, y representa una forma genuina de llevar nuestros valores a las generaciones más jóvenes, no a través de un discurso corporativo, sino dando voz a los propios niños y niñas para que cuenten cómo imaginan un mundo más sostenible.

(Más información en: <https://www.tudela.es/noticia/tudela-celebra-el-25-festival-de-cine-opera-prim-a-con-un-homenaje-a-fernando-leon-de-aranoa-y-su-pelicula-familia> y <https://tudelacultura.com/eventos/8o-concurso-cortometrajes-opera2/>)

Colaboración con universidades y ferias de empleo

Sofidel Spain apuesta decididamente por la conexión con el mundo académico y por la captación de talento joven en Navarra. Durante 2025 hemos reforzado nuestra presencia en las principales instituciones universitarias de la Comunidad Foral a través de varias iniciativas.

Visita a la UPNA: Ingeniería de Diseño Mecánico. Profesionales de Sofidel Spain visitaron la Universidad Pública de Navarra para compartir con el alumnado del Grado en Ingeniería en Diseño Mecánico la realidad de nuestra actividad industrial: procesos productivos, innovación tecnológica, sostenibilidad y oportunidades profesionales en el sector del papel tisú. La sesión, que incluyó una presentación de nuestros productos y procesos, permitió un diálogo directo entre estudiantes y profesionales de la empresa, acercando la universidad al tejido productivo de la región.

Feria de Empleo UPNA: Pamplona. Sofidel Spain participó con stand propio en la Feria de Empleo organizada por la Universidad Pública de Navarra en su campus de Pamplona, presentando nuestra oferta de empleo y desarrollo profesional a cientos de estudiantes y recién titulados. La presencia en este evento refuerza nuestro posicionamiento como empleador de referencia en Navarra y nuestra apuesta por el talento local.

Feria de Empleo ETI: Tudela. De forma complementaria, participamos en la Feria de Empleo de la Escuela Técnica Industrial de Tudela, estrechando lazos con el centro de formación profesional más próximo a nuestra planta de Buñuel.

Esta colaboración resulta especialmente estratégica, ya que buena parte de los perfiles técnicos que incorporamos proceden de este tipo de formaciones, y la cercanía geográfica favorece la integración laboral y la fidelización del talento en la comarca.

Estas acciones, lejos de ser puntuales, forman parte de una estrategia sostenida de *employer branding* que busca posicionar a Sofidel Spain como una empresa atractiva para las nuevas generaciones, mostrando de primera mano lo que significa trabajar en una organización industrial internacional comprometida con la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo profesional de sus personas.



VIII Marcha "La Ribera Contra el Cáncer"

En octubre de 2025, Sofidel Spain participó como empresa patrocinadora en la VIII edición de la Marcha "La Ribera Contra el Cáncer", organizada por la Asociación Española Contra el Cáncer en Navarra. La cita, que partió de la Plaza Nueva de Tudela y recorrió las principales calles de la ciudad a lo largo de 4 kilómetros, congregó a más de 5.500 personas, cifra récord que superó todas las ediciones anteriores, en una marea azul solidaria y no competitiva, cuya recaudación se destinó íntegramente a la financiación de proyectos de investigación oncológica. La camiseta de esta edición, de color azul, simbolizaba la lucha contra el cáncer de colon, un ámbito en el que Navarra es líder nacional en participación en programas de cribado.

Pero nuestro compromiso no se limitó al patrocinio económico. Personal de Sofidel Spain participó activamente en la marcha, sumándose a pie de calle junto a miles de vecinos y vecinas de la Ribera en una jornada marcada por la emoción, la unidad y la convicción de que la investigación es el camino para vencer esta enfermedad. Para nuestra organización, formar parte de iniciativas como esta es una forma natural de devolver al territorio parte de lo que este nos da cada día: compromiso, cercanía y sentimiento de comunidad.

(Más información en: <https://www.contraelcancer.es/es/actualidad/noticias/asociacion-espanola-contra-cancer-presenta-viii-marcha-contra-cancer-ribera-que-se-celebrara-5-octubre>)

Colaboración con centros de formación y educativos

Además, de impulsar el concurso de cortometrajes hemos colaborado con otros centros educativos abriéndoles las puertas de nuestras instalaciones de “par en par”.

Consumidores

Sofidel Spain dispone de un proceso de packaging que garantiza el control del etiquetado de todos nuestros productos. Cada etiqueta es sometida a un doble proceso de validación por parte de los departamentos de Calidad y de Marketing antes de su incorporación al producto final. Durante el ejercicio 2025, el 100 % de las etiquetas ha superado satisfactoriamente estas validaciones, y no se ha recibido ninguna sanción ni queja relacionada con la claridad o la corrección de la información presente en el producto.

Gestión de quejas y reclamaciones

Dentro de nuestro sistema de gestión de la calidad y en coherencia con nuestro compromiso con la satisfacción de clientes y consumidores, disponemos de un procedimiento específico para la gestión y el tratamiento de las quejas, reclamaciones y sugerencias relativas al producto terminado. Este procedimiento se complementa con los procedimientos corporativos del Grupo Sofidel, que establecen un marco común y homogéneo para todas las plantas:

- ❖ **OPR/CSM/GRO/02: Technical and Service Complaints Management of Finished Products:** procedimiento operativo sobre la gestión de las reclamaciones de clientes de producto terminado.
- ❖ **OPR/CSM/GRO/05: Management of Complaints from External Customers of Sofidel Group Mills:** procedimiento operativo sobre la gestión de las reclamaciones de clientes de bobinas.
- ❖ **OPR/CSM/GRO/01: Green Number Management:** procedimiento operativo que regula las actividades del proceso de solicitud y gestión de servicio al consumidor a través del número de teléfono presente en el packaging de todos los artículos y en la página web corporativa.

Los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamaciones incluyen la página web corporativa, la atención telefónica a través del Green Number, el correo electrónico, las plataformas específicas de clientes y las redes sociales. Todas las comunicaciones recibidas por cualquiera de estos canales son transmitidas al departamento de Calidad para su registro, respuesta al remitente, análisis de causas, tratamiento y cierre.

Indicadores de satisfacción del consumidor

Los indicadores relevantes en materia de reclamaciones de clientes y consumidores durante la serie histórica 2020–2025 son los siguientes:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Reclamaciones por millón de uds. vendidas	15	12	6	8	6	8

El ratio de reclamaciones por millón de unidades vendidas se ha situado en 8, un valor que, si bien es ligeramente superior al de 2024 (6), se mantiene significativamente por debajo de los niveles registrados en los primeros años de la serie (15 en 2020 y 12 en 2021), lo que evidencia la consolidación de la mejora en los procesos de calidad a lo largo de los últimos ejercicios.

El incremento registrado en 2025 puede atribuirse a varios factores, entre los que destacan la incorporación de nuevas referencias y clientes al portafolio, y la mayor accesibilidad y proactividad de los canales de comunicación con los consumidores, que facilitan la detección temprana de cualquier incidencia. En Sofidel Spain consideramos que un sistema de gestión de reclamaciones eficaz no busca necesariamente reducir el número de quejas registradas, sino garantizar que cada una de ellas sea atendida con rigor, analizada en profundidad y convertida en una oportunidad de mejora real del producto y del servicio.

Todas las reclamaciones recibidas en 2025 han sido atendidas y resueltas satisfactoriamente, manteniendo los estándares de respuesta y seguimiento establecidos por los procedimientos corporativos del Grupo Sofidel.

Calidad como compromiso transversal

La gestión de la calidad en Sofidel Spain no se concibe como un área aislada, sino como un compromiso transversal que impregna toda la organización, tal y como hemos detallado a lo largo del informe.

Nuestros productos, papel tisú para uso higiénico y doméstico, están presentes en millones de hogares, y la confianza del consumidor depende directamente de nuestra capacidad para garantizar, en cada unidad producida, los estándares de seguridad, funcionalidad y sostenibilidad que nos exige el mercado. La calificación **Platinum de EcoVadis**, que sitúa a Sofidel en el 1 % de las empresas con mejores puntuaciones a nivel global, y las calificaciones **A- de CDP en Cambio Climático y Bosques** refrendan este compromiso y ofrecen a nuestros clientes y consumidores una garantía adicional verificada por organismos independientes de reconocido prestigio internacional.

B4-G. CONDUCTA EMPRESARIAL | VSME

Derechos humanos, anticorrupción, lucha contra el soborno y cadena de suministro (VSME B4-G / GRI 200-series).

1.1.1.38. INFORMACIÓN SOBRE CONDUCTA EMPRESARIAL

Información sobre el respeto de los derechos humanos

En Sofidel Spain, dadas las características de nuestra organización y del Grupo Sofidel, así como de los países en los que operamos, respetamos y promovemos activamente los Derechos Humanos, trasladando este compromiso al conjunto de nuestro personal, a nuestra cadena de suministro y a todos los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Nuestra organización integra plenamente en sus políticas la Política de Derechos Humanos del Grupo Sofidel, la cual se encuentra publicada y accesible para todos los grupos de interés. Tal y como recoge dicha política:

«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.»

Revisión del Código Ético y formación asociada

Precisamente en relación con el Código Ético, durante el ejercicio 2025 hemos iniciado un proceso de revisión integral de su contenido con el objetivo de asegurar su adecuación a las exigencias normativas actuales, a la evolución de los estándares internacionales en materia de conducta empresarial responsable y a las necesidades de nuestra organización. Esta revisión se ha acompañado de un programa específico de formación y sensibilización dirigido a toda la plantilla, orientado a reforzar el conocimiento y la interiorización de los principios éticos que rigen nuestra actividad, de manera que cada persona de Sofidel Spain sea consciente de las conductas esperadas y de los canales disponibles para comunicar cualquier posible incumplimiento.

Gestión de la comunicación de conductas ilícitas

Además de la Política de Derechos Humanos del Grupo, en Sofidel Spain disponemos de un procedimiento específico 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 su disposición los canales y condiciones concretas para hacerlo. El procedimiento está accesible para todo el personal a través de canales internos y de sesiones periódicas de sensibilización, y describe de forma detallada las situaciones susceptibles de constituir conductas ilícitas, tales como la apropiación indebida de dinero, objetos de valor, suministros u otros activos del Grupo o de terceros.

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

- ✓ Buzones de comunicación instalados en las dependencias de la empresa, a los que únicamente puede acceder el personal de Recursos Humanos.
- ✓ Correo electrónico dirigido a los miembros de Business Control o de Recursos Humanos.
- ✓ Correo electrónico a la dirección corporativa: **odv@sofidel.com**.
- ✓ Comunicación telefónica directa a los miembros de Business Control o de Recursos Humanos.
- ✓ Portal del empleado, a través de la funcionalidad de sugerencias.



Canales de comunicación de conductas ilícitas

Sofidel Spain pone a disposición de todo su personal los siguientes canales para la comunicación y denuncia de conductas ilícitas, garantizando en todo momento el anonimato y la confidencialidad.

1

Buzones de comunicación

Instalados en las dependencias de la empresa. Acceso exclusivo del personal de Recursos Humanos.

2

Correo electrónico interno

Dirigido a los miembros de Business Control o de Recursos Humanos.

3

Correo electrónico corporativo

Dirección específica para la comunicación de conductas ilícitas.

odv@sofidel.com

4

Comunicación telefónica

Contacto directo con los miembros de Business Control o de Recursos Humanos.

5

Portal del empleado

A través de la funcionalidad de sugerencias integrada en la plataforma, accesible para toda la plantilla.

Proceso de gestión de las comunicaciones



Recepción

Análisis conjunto por Business Control y Recursos Humanos



Evaluación

Incorporación de departamentos adicionales si resulta necesario



Resolución

Decisión final por un comité especial constituido al efecto



Salvaguarda: Cualquier persona que sea objeto de una denuncia queda automáticamente excluida de la gestión de la misma, garantizando la imparcialidad y el rigor del proceso.

Todas las comunicaciones recibidas son analizadas conjuntamente por miembros de Business Control y Recursos Humanos y, cuando resulta necesario, se incorporan otros departamentos para garantizar una evaluación lo más completa posible.

La decisión final corresponde a un comité especial constituido al efecto. Como salvaguarda adicional, cualquier persona que sea objeto de una denuncia queda automáticamente excluida de la gestión de la misma.

Prevención del acoso en el entorno laboral

Complementariamente, Sofidel Spain cuenta desde el 8 de enero de 2018 con el procedimiento **PROHSE 14 Procedimiento para combatir el acoso en el entorno**

laboral, actualmente vigente, cuyo objetivo es velar por la integridad de todas las personas de la organización y prevenir cualquier situación de acoso en el ámbito de trabajo.

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado denuncias por conductas ilícitas relacionadas con la vulneración de derechos humanos ni por acoso laboral en el ámbito de este procedimiento. En los últimos seis ejercicios, únicamente se ha registrado una denuncia por acoso laboral en 2023, que fue abordada con la discreción, diligencia y rigor requeridos por nuestros protocolos internos.

Evolución de indicadores de derechos humanos

La siguiente tabla recoge la evolución de las denuncias registradas en materia de derechos humanos durante los últimos seis ejercicios:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
N.º denuncias por casos de vulneración de DDHH	0	0	0	0	0	0

B4-G. GOBERNANZA Y CONDUCTA EMPRESARIAL | VSME

Anticorrupción, antisoborno, proveedores, consumidores, acción social y compromisos con la comunidad, e información fiscal (VSME B4-G / GRI 200-series).

Información sobre la conducta empresarial

Subtema	Sub-subtema	IROs	Principales controles y planes de acción
Cultura empresarial	—	I+	<ul style="list-style-type: none"> • Código Ético del Grupo Sofidel, que define los valores corporativos y los criterios de conducta. • Política de Whistleblowing y canal de denuncia dedicado, a disposición de los grupos de interés internos y externos. • Sistema de gestión Anticorrupción para las sociedades del Grupo.
Protección de los denunciantes	—	I-	
Corrupción activa y pasiva	Prevención y detección, incluida la formación	I-	
	Incidentes	I- R	

Sofidel cuenta con un Código Ético, políticas anticorrupción claras y mecanismos de protección de los denunciantes que definen los criterios de conducta a seguir e ilustran el enfoque del Grupo en materia de cultura empresarial.

Código Ético

En 2025 Sofidel reforzó su compromiso con una operativa responsable, transparente y sostenible, adoptando el nuevo Código Ético de Grupo. Este documento fundamental orienta las decisiones cotidianas y define los principios sobre los que se sustenta la cultura corporativa.

El Código Ético formaliza y difunde los principios y las pautas de comportamiento que todos los empleados deben respetar en sus actividades profesionales. Establece criterios de conducta para garantizar la transparencia, la integridad y el respeto mutuo en las relaciones con compañeros, clientes, proveedores, socios comerciales y grupos de interés externos.

No se trata únicamente de un conjunto de normas: el Código Ético representa la brújula que orienta las decisiones coherentes con los Valores con los que Sofidel se identifica y que guían al Grupo en cada una de sus actuaciones. Es el núcleo de los valores y principios de comportamiento, una herramienta de referencia.

El Código Ético de Sofidel no solo orienta las acciones cotidianas, sino que también favorece un diálogo abierto y transparente con todos los grupos de interés, consolidando la cultura corporativa y el compromiso con la sostenibilidad.



Resumen

Introducción	4	Protección del medio ambiente	48
Nuestra Misión y Visión	6	Relaciones con las comunidades	50
Nuestros Valores	10	Relaciones con la Administración Pública, Instituciones y Partidos Políticos	52
Los valores fundamentales de Sofidel	12	Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales	54
Valores en acción	15	Comunicación con el mundo exterior	56
Finalidad del documento	16	En el mercado	58
Ámbito de aplicación y principios de referencia	18	Competencia leal	60
En la empresa	20	Conflictos de intereses	62
Seguridad y salud en el trabajo	22	Calidad y seguridad del producto	64
Entorno de trabajo justo y digno	24	Innovación	66
Inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación	26	Gestión responsable de la cadena de suministro	68
Formación y desarrollo profesional	28	Transparencia y rendición de cuentas hacia los consumidores	70
Libertad sindical	30	Sancciones y restricciones al comercio	72
Proteger los activos de la empresa	32	Implementación, promoción, observancia y actualización del Código Ético	74
Transparencia en los registros contables y en la documentación de la empresa	34	Métodos de implementación, difusión y gobernanza del Código Ético	76
Seguridad de la información	36	Denuncia de infracciones	78
Protección de la privacidad y de los datos personales	38	Sistema disciplinario	80
Traslados y viajes	40	Aprobación y actualización del Código Ético	81
Regalos y sorteos	42		
En la sociedad	44		
Respeto de los derechos humanos	46		

El Código Ético vigente fue aprobado el 07/03/2025 por el Consejo de Administración del Grupo, previo dictamen de la Comisión de Control, Riesgos y Sostenibilidad.

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, cuyo objeto es integrar y completar los principios del Código Ético en el ámbito de la cadena de suministro. Este documento describe los estándares mínimos que el Grupo Sofidel exige a sus proveedores en materia de derechos humanos, condiciones laborales, lucha contra la corrupción y protección del medio ambiente, con la esperanza de que sus proveedores también los compartan en sus relaciones comerciales.

Grupo Sofidel respeta la legalidad en todos los países en los que opera y espera que sus proveedores hagan lo mismo respecto a la legislación del país en el que desarrollan su actividad, así como a la legislación internacional aplicable.

Entre los valores fundamentales del Grupo, la Lealtad y Transparencia sustenta el compromiso de Sofidel con la integridad y la lucha contra la corrupción. En coherencia con ello, el Código Ético establece, entre otras, las siguientes directrices:

- No se aceptan donaciones, favores o bienes de ningún tipo, excepto obsequios y actos de cortesía comercial de valor módico, conforme al reglamento interno del Grupo.
- Tampoco se realizan regalos, salvo obsequios y actos de cortesía comercial de valor módico en los mismos términos.
- En ningún caso se aceptan dinero o beneficios indebidos de proveedores y colaboradores.
- Cualquier promesa, oferta o solicitud de soborno debe comunicarse inmediatamente al responsable directo y al Departamento de Recursos Humanos.

Las infracciones al Código Ético pueden reportarse, también de forma anónima, a través de la plataforma habilitada al efecto (sofidelgroup.integrityline.com), accesible desde la sección de Gobernanza del sitio web corporativo www.sofidel.com.

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.

En cuanto a los proveedores se refiere al cumplimiento en materia de ética empresarial y cumplimiento normativo, nos alineamos con los principios establecidos en el Código de Conducta de Proveedores del Grupo Sofidel Group.

Dicho Código establece, en su sección 2.1 Compliance to Applicable Regulations, la obligación de todos los proveedores de cumplir con la normativa nacional e internacional aplicable en los países en los que operan. Este requisito de cumplimiento normativo abarca, por extensión, la legislación vigente en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Asimismo, la sección 6.2 Fair Trade and Market Integrity recoge principios de integridad empresarial, rechazo de la corrupción y respeto a la normativa de competencia, que constituyen el marco ético y de control para la prevención de actividades ilícitas en la cadena de suministro.

Corrupción

Sofidel adopta un enfoque estructurado y proactivo en la prevención de la corrupción, basado en los principios de integridad, transparencia y «tolerancia cero», tal como queda recogido en su Política Anticorrupción, aprobada el 25 de febrero de 2025 por el Consejo de Administración de Sofidel S.p.A. Dicha Política define las directrices del Sistema de Gestión Anticorrupción coordinado por el departamento de Risk Management & Compliance, responsable del control del modelo y de su mejora continua.

Durante 2025, las actividades, en las que participaron tanto recursos de la corporación como recursos locales, se centraron en la consolidación de lo ya implantado y en la extensión del modelo a dos nuevas sociedades, Sofidel Greece y Sofidel Romania, formalizada mediante el nombramiento del Focal Point local por parte del Representante Legal tras la formación correspondiente. A finales de 2025, el Sistema de Gestión para la prevención de la corrupción se encuentra implantado, además de en las dos sociedades indicadas, en Soffass, Sofidel, Sofidel France, Sofidel Spain, Sofidel Benelux y Sofidel Germany.

A nivel operativo, el control del sistema recae en el Focal Point, figura de referencia para supervisar la aplicación del sistema y garantizar su adecuación y actualización constante, quien involucra en sus actividades a todas las funciones que, a distintos niveles, desempeñan tareas consideradas sensibles a efectos Anti-Soborno.

En aplicación del modelo Anti-Soborno adoptado por Sofidel, se han introducido controles específicos en todas las actividades de venta y compra del Grupo, así como en materia de donaciones y obsequios. Por ejemplo, siempre es necesario evaluar y comparar una pluralidad de ofertas (salvo contadas excepciones identificadas con precisión). En cuanto al transporte, el departamento de Supply Chain ha implantado Transporeon, una plataforma que permite gestionar los transportes y asignar las rutas de forma transparente. Además, se contempla una rotación frecuente del personal del departamento de compras que mantiene contacto directo con los proveedores, así como una segregación de funciones y responsabilidades en los procesos evaluados como de riesgo, lo que reduce el riesgo de comisión de fraudes, incluida la corrupción.

En el período de referencia, el Grupo Sofidel no ha recibido condenas ni sanciones pecuniarias por infracciones de la normativa en materia de corrupción activa o pasiva.

Whistleblowing

Sofidel protege y fomenta que cualquier persona que desee notificar una posible conducta inapropiada, incorrecta o de presunta vulneración de leyes y reglamentos, así como de los principios expresados en las políticas y procedimientos del Grupo, pueda hacerlo con plenas garantías.

Con este fin, ha adoptado una Política de Whistleblowing y procedimientos locales en cumplimiento de la Directiva UE 2019/1937 y de las correspondientes normas de transposición local. Dichos documentos están publicados en el sitio web institucional del Grupo y en la intranet corporativa.

El sistema de denuncias se articula en torno a una plataforma web gestionada por una empresa externa, que garantiza la no trazabilidad de las denuncias y la posibilidad de recibir denuncias anónimas. Asimismo, se contempla la posibilidad de celebrar un encuentro presencial o a distancia a petición del denunciante.

La denuncia es gestionada, en lo que respecta a Sofidel, por la Comisión de Whistleblowing, compuesta por el Director de Risk Management & Compliance, el Responsable de Auditoría Interna y el Director de RRHH; en lo que respecta a las filiales, por un Whistleblowing Officer generalmente identificado con un miembro de la función de RRHH local.

Se contemplan asimismo canales alternativos en caso de conflicto de intereses con el gestor de la denuncia.

El sistema de Whistleblowing vigente garantiza la confidencialidad de los denunciantes y de los demás sujetos protegidos. Reconoce al denunciante la facultad de efectuar denuncias anónimas y garantiza en todos los casos la confidencialidad de la información compartida en el seno de la denuncia.

El Grupo cree en este instrumento, que refuerza el sistema de control interno, y considera que la denuncia es una manifestación de civismo que contribuye a poner de manifiesto y a prevenir situaciones que perjudican la buena administración y, en términos más amplios, el interés público colectivo.

Por este motivo, en el transcurso de 2025 se organizaron actividades informativas dirigidas a todos los empleados mediante folletos y vídeos distribuidos en todas las plantas productivas, con el fin de incrementar el conocimiento de esta herramienta entre la población corporativa.

A través de este articulado sistema, los grupos de interés internos y externos pueden notificar presuntas infracciones de leyes, reglamentos y del Código Ético, incluidos comportamientos no conformes con los principios de respeto de los derechos humanos. Todas las denuncias recibidas en 2025 incluidas en el ámbito de aplicación del canal han sido objeto de análisis y verificación; en caso de denuncias comprobadas, el Grupo ha adoptado las oportunas acciones correctoras y de reparación.

Denuncias y casos de incidentes relativos a los derechos humanos recibidos a través del sistema de Whistleblowing en 2025 a nivel de grupo:

Ámbito de la denuncia	Plantilla propia	Cadena de valor / otros grupos de interés	Resultado de las verificaciones y acciones adoptadas
Trabajo infantil	No	No	Ningún caso notificado en el período de referencia.
Trabajo forzado	No	No	Ningún caso notificado en el período de referencia.
Trata de seres humanos	No	No	Ningún caso notificado en el período de referencia.

Ámbito de la denuncia	Plantilla propia	Cadena de valor / otros grupos de interés	Resultado de las verificaciones y acciones adoptadas
Discriminación	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro denuncias cerradas sin observaciones (hechos no comprobados). Tres denuncias en curso de investigación a la fecha de cierre del ejercicio. Dos denuncias comprobadas, para las que se adoptaron acciones correctoras y disciplinarias, incluidas medidas sobre el personal implicado y actividades formativas específicas.

CONCEPTO	MOTIVO / CRITERIO APLICADO	Nº PROVEEDORES	ESTADO
Deshomologación de proveedores Retirada formal de la homologación por incumplimiento de requisitos	No se han producido deshomologaciones durante el período	0	
Exclusión del sistema de proveedores Baja automática por inactividad según política corporativa	Política del Grupo: exclusión automática si no se realizan compras durante 2 años consecutivos	4	
Evaluación periódica de proveedores Sistema estructurado de valoración y seguimiento	Se dispone de un sistema de evaluación activo conforme a los estándares del Grupo Sofidel	—	

 **POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTIÓN DE PROVEEDORES — GRUPO SOFIDEL**

Las 4 exclusiones registradas corresponden exclusivamente a la aplicación de la política corporativa del Grupo, que establece la

BAJA AUTOMÁTICA DEL SISTEMA

de todo proveedor con el que no se haya realizado ninguna operación de compra durante un período de **2 AÑOS CONSECUTIVOS**

. Esta medida no implica deshomologación ni incidencia de cumplimiento, sino una actualización de la base activa de proveedores para garantizar la fiabilidad del registro.

En Sofidel Spain, todas las donaciones se contabilizan y comunican debidamente. Cada donación es autorizada por la dirección de la planta (Country Operation Manager) y se enmarca dentro del presupuesto de donaciones aprobado por el Grupo Sofidel, complementado con un plan de donaciones específico para nuestra planta.

La totalidad de las donaciones realizadas son justificables y están debidamente documentadas, garantizando la transparencia ante las entidades correspondientes y el cumplimiento de los controles internos del Grupo. Cada una de ellas es objeto de seguimiento individualizado.

Durante el ejercicio 2025, las donaciones y contribuciones realizadas han ascendido a **8.997 €**, destinadas a entidades y causas vinculadas a nuestro compromiso con el entorno social en el que operamos. Entre las principales aportaciones destacan la colaboración con Villa Javier, la Asociación Española contra el Cáncer y el patrocinio de iniciativas culturales locales, como concursos de cortometrajes y actividades conmemorativas del 60.º aniversario, junto con diversas sponsorizaciones.

No se ha registrado ninguna denuncia por soborno y/o corrupción durante el ejercicio 2025, manteniéndose el registro limpio a lo largo de toda la serie histórica reportada.

Algunos de los indicadores relevantes en esta materia son:

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
N.º denuncias por soborno y/o corrupción	0	0	0	0	0	0
Importe total de donaciones	92.883 €	0 €	0 €	9.525 €	5.661 €	8.997 €

Nota: El importe de donaciones correspondiente al ejercicio 2024 ha sido ajustado respecto a la cifra inicialmente reportada (3.161 €), tras la consolidación definitiva de los registros contables del ejercicio, situándose en 5.661 €. Esta variación obedece a la incorporación de partidas que, en el momento de la elaboración del informe anterior, se encontraban pendientes de imputación contable definitiva.

Formamos parte de tres asociaciones:

- ❖ **ASPAPEL** (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): 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 2025 rondan los 30.500€.

Subcontratación y proveedores

La gestión responsable de la cadena de suministro constituye un eje estratégico para Sofidel Spain. El marco regulatorio europeo avanza de forma decidida hacia la exigencia de una diligencia debida integral en materia de sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor. La Directiva (UE) 2024/1760 sobre Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad (CSDDD), en vigor desde julio de 2024, establece obligaciones vinculantes para que las empresas identifiquen, evalúen, prevengan, mitiguen y, en su caso,

remedien los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente derivados de sus operaciones y de las de sus socios comerciales. Aunque su aplicación directa se dirige a grandes corporaciones, y el Grupo Sofidel, con más de 9.500 personas empleadas y una facturación superior a 3.200 millones de euros, queda plenamente dentro de su ámbito, su efecto se extiende de forma indirecta a toda la cadena de suministro, incluidos proveedores y subcontratistas. En este contexto, las prácticas que Sofidel Spain venía aplicando de forma proactiva se alinean plenamente con las exigencias de esta nueva directiva.

Nuestros sistemas de gestión, junto con las políticas de compras del Grupo, garantizan un control y una evaluación rigurosa de los proveedores. Las evaluaciones se realizan a dos niveles: a nivel global, para proveedores estratégicos como los de celulosa o maquinaria, a través de la plataforma SAP Ariba, que permite una gestión centralizada, trazable y homogénea de la relación con los proveedores en todas las plantas del Grupo; y a nivel de planta, para el resto de proveedores, conforme al procedimiento PRG07 de nuestro sistema de gestión de la calidad.

Todos los proveedores deben asumir como propio el Código de Conducta para Proveedores de Sofidel, que forma parte integrante de nuestras condiciones generales de compra. Este código incluye requisitos explícitos en materia de derechos humanos y laborales, salud y seguridad, protección medioambiental y ética empresarial. En particular, su cláusula de antisoborno (Anti-bribery) establece que los proveedores no deben ofrecer ni realizar pagos a funcionarios gubernamentales, empleados de entidades privadas ni ofrecer regalos o atenciones con el fin de influir en sus decisiones u obtener ventajas indebidas para Sofidel.

La evaluación de proveedores se realiza anualmente de forma transversal, con la participación de las áreas de Compras, Aprovisionamientos y Calidad. En esta evaluación se revisan indicadores de desempeño del proveedor, calidad del servicio, incidencias en materia de calidad y seguridad del producto, y criterios ambientales y sociales. Los proveedores clasificados como críticos son objeto de un seguimiento específico, y nuestra sistemática contempla la realización de visitas y auditorías in situ cuando se considera necesario. Los resultados de las evaluaciones se documentan en el listado de proveedores correspondiente, siendo el resultado satisfactorio.

Para todos los proveedores que realizan trabajos en nuestras instalaciones de Buñuel, se ponen a disposición las políticas de la planta en materia de seguridad y salud, medio ambiente y calidad. La Coordinación de Actividades Empresariales se gestiona a través de la plataforma CTAIMA-CAE, garantizando el cumplimiento del marco legal establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Todas las compras están supeditadas a los procedimientos globales y de planta, en función de la tipología y el volumen de las mismas. Asimismo, en la medida de lo posible, priorizamos la contratación con proveedores locales, contribuyendo al desarrollo económico del entorno y reduciendo el impacto ambiental asociado al transporte.

En definitiva, la evaluación y el control de nuestros proveedores no responde únicamente a una obligación normativa, sino a la convicción de que una cadena de suministro responsable es condición indispensable para una actividad empresarial sostenible. Sofidel

Spain se anticipa así a las exigencias de la CSDDD y se posiciona como un eslabón fiable dentro de una cadena de valor que aspira a generar un impacto positivo en las personas y en el medio ambiente.

APÉNDICE

ANEXO: TABLA DE CORRELACIÓN VSME (EFRAG, 2024)

La siguiente tabla indica la correspondencia entre los indicadores del marco VSME (EFRAG, diciembre 2024) y las secciones del presente informe donde se reporta cada elemento.

Indicador VSME	Descripción	Sección del informe	Pág.
Módulo B — Información general			
B1	Base general de preparación	Introducción VSME (inicio del informe)	Portada
B2.1–B2.4	Negocio, modelo de negocio y cadena de valor	PERFIL / Presentación de Sofidel	7–20
B2.5	Visión, misión y valores	PERFIL / Cultura e identidad corporativa	13–14
B2.6–B2.7	Estrategia de sostenibilidad y políticas	Declaración de Sostenibilidad / Compromisos y políticas	40–42
B2.8	Estructura organizativa y órganos de gobierno	Gobernanza / Estructura societaria y modelo de gobierno	21–22
B3.1	Grupos de interés clave	Resultados / Análisis de doble materialidad	33
B3.2	Análisis de doble materialidad	Resultados / Análisis de doble materialidad	33–38
B3.3	Riesgos y oportunidades ESG	Gobernanza / Sistema de control interno y gestión de riesgos	22–30
Módulo B4-E — Desempeño ambiental			
B4-E1 / Energía	Consumo energético (electricidad, gas, gasoil)	Uso sostenible de los recursos — Energía	50–55
B4-E1 / GEI Alc. 1	Emisiones GEI Alcance 1 (directas)	Cambio climático	46–49
B4-E1 / GEI Alc. 2	Emisiones GEI Alcance 2 (electricidad)	Cambio climático	46–49
B4-E2	Residuos y contaminación	Economía circular / Gestión de residuos	56–59
B4-E3	Agua: consumo y gestión	Uso sostenible de los recursos — Agua	50–55
B4-E4	Biodiversidad y ecosistemas	Protección de la biodiversidad	56
B4-E5	Uso de recursos y economía circular	Economía circular / Uso sostenible de los recursos	50–59
Módulo B4-S — Desempeño social			
B4-S1 / Empleo	Plantilla: n° trabajadores, contratos y movimientos	Empleo / Organización del trabajo	62–76
B4-S1 / Retribución	Retribución y brecha salarial	Organización del trabajo — Retribución y brecha salarial	70–76

Indicador VSME	Descripción	Sección del informe	Pág.
B4-S1 / SST	Salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad / Siniestralidad laboral	77–81
B4-S1 / Absentismo	Absentismo laboral	Salud y seguridad — Absentismo AT y CC	81
B4-S1 / Formación	Formación y desarrollo profesional	Formación	86–87
B4-S1 / Diversidad	Diversidad, igualdad y no discriminación	Diversidad e igualdad de oportunidades / Igualdad	87–90
B4-S1 / Relaciones	Relaciones sociales y libertad de asociación	Relaciones sociales	82–85
B4-S2	Derechos humanos en la cadena de valor	Información sobre el respeto de los derechos humanos	100–103
B4-S3	Compromisos con la comunidad local	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	91–97
Módulo B4-G — Conducta empresarial y gobernanza			
B4-G1 / Anticorrupción	Lucha contra la corrupción y el soborno	Información sobre la conducta empresarial	104–109
B4-G1 / Proveedores	Cadena de suministro responsable	Subcontratación y proveedores	110–112
B4-G1 / Consumidores	Seguridad de productos y consumidores	Consumidores	98–99
B4-G1 / Fiscal	Información fiscal	Resultados — Información fiscal	31–32
Módulo A — Información adicional voluntaria			
Módulo A (A1)	Reconocimientos externos: EcoVadis, CDP, SBTi, SGS, EY	Certificaciones y reconocimientos / Compromisos con el desarrollo sostenible	15, 91, 110

Nota: Las páginas indicadas corresponden al índice de contenidos del informe EINF 2025 de Sofidel Spain S.L.U. (v9, febrero 2026), elaborado conforme a la Ley 11/2018 y al marco VSME (EFRAG, diciembre 2024).