

Reporte

—

# Información no financiera



INSUD PHARMA

# BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Kevilmare España, S.L.U. emite su Estado de Información No Financiera (“EINF” o “EINF consolidado” o “Informe”) como anexo separado del Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

La elaboración del Informe se ha basado fundamentalmente en los requerimientos del Real Decreto-ley aprobado el 24 de noviembre de 2017, por el 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.

Adicionalmente, también se ha elaborado de conformidad con la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2017 sobre Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera, 2017/C 215/01).

También se han tenido en cuenta algunas buenas prácticas contempladas tanto en el estándar *Global Reporting Initiative* (GRI) en la opción GRI Seleccionados, como en el Marco Internacional del Comité Internacional de *Reporting* Integrado.

Por último, Kevilmare España, S.L.U. ha definido su contenido teniendo en cuenta la inclusión de grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y los principios de materialidad y exhaustividad.

A efectos del presente EINF consolidado, Kevilmare España, S.L.U. y todas sus filiales se consideran como "Grupo KEVILMARE" o el "Grupo". El perímetro de reporte coincide con el del estado financiero y el informe de gestión consolidado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Debido a la complejidad y distribución global del negocio de Grupo KEVILMARE, el alcance de algunos de los indicadores no financieros puede diferir del estándar establecido, en los casos en los que los indicadores reportados presentan excepciones al alcance, éstas han sido adecuadamente identificadas en cada caso.
- En el apartado relativo a cuestiones medioambientales, todos los datos cuantitativos reportados por Grupo KEVILMARE representan la actividad de producción y la actividad comercial de todas sus plantas de fabricación. El Grupo, desde el punto de vista medioambiental, debido al alcance internacional del negocio y, por tanto, las distintas localizaciones de las plantas de

fabricación, se somete de manera individualizada a la regulación y normativa del lugar en que realiza sus actividades. Adicionalmente, podrán ostentar certificaciones internacionales, según aplicare.

- Las plantas de fabricación incluidas son:

1. Altian Pharma, S.A. (Guatemala) (en adelante, “**Altian**”)
2. Chemo Biosynthesis, S.r.L. (Italia- Corana) (“**Chemo Biosynthesis**”)
3. Chemo India Formulation, PTV. Ltd. (India- Hyderabad) (“**Chemo India Formulation**”)
4. Exeltis Ilac Sanayi ve Ticaret A.S. (Turquía- Çerkezköy) (“**Exeltis Ilac**”)
5. GH Genhelix, S.A. (España- León) (en adelante, “**Genhelix**”)
6. Industriale Chimica, S.r.L. (Italia- Saronno) (“**Industriale Chimica**”)
7. Laboratorios Farmalan, S.A. (España- León) (en adelante, “**Farmalan**”)
8. Laboratorios León Farma, S.A. (España- León) (en adelante, “**León Farma**”)
9. Laboratorios Liconsa, S.A. (España- Guadalajara) (en adelante, “**Liconsa**”)
10. Mabxience, S.A. (Argentina- Buenos Aires) con su planta de producción en Munro) (en adelante, “**Mabxience**”)
11. Ordain Health Care Global Pte. Ltd. (India- Chennai) (en Adelante, “**Ordain**”)
12. PT Nufarindo (Indonesia- Semarang) (en Adelante, “**Nufarindo**”)
13. Química Sintética, S.A. (España- Madrid) (en adelante, “**Química Sintética**”)
14. Universal Farma, S.L. (España- Guadalajara) (“**Universal Farma**”)

## Índice

1. Información general.....	6
1.1. Presencia geográfica .....	6
1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad .....	8
1.3. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución del Grupo	12
1.4. Objetivos y estrategias de la organización.....	14
2. Gestión ambiental.....	16
2.1. Tamaño de la organización .....	16
2.2 Principales impactos, riesgos y oportunidades.....	16
2.2.1 Gestión ambiental.....	16
2.2.2. Medidas medioambientales aplicadas en la organización .....	17
2.3. Materiales .....	20
2.3.1. Contexto.....	20
2.3.2. Indicadores.....	21
2.4. Energía .....	23
2.4.1. Contexto.....	23
2.4.2. Indicadores.....	25
2.5. Agua .....	26
2.5.1. Contexto.....	26
2.5.2. Indicadores.....	28
2.6. Biodiversidad.....	28
2.7. Emisiones – Cambio climático.....	29
2.7.1. Indicadores.....	29
2.8. Efluentes y residuos .....	32
2.8.1.Contexto.....	32
3. Gestión social y de personal.....	42
3.1. Políticas y Compromisos .....	42
3.2. Empleo .....	45
3.2.1. Número de empleados por país (GRI 102-8) .....	45

3.2.2 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional (GRI 102-8; GRI 405-1).	46
3.2.3. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (GRI 405-2)	50
3.2.4. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (GRI 405-2)	51
3.2.5 La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo (GRI 405-2)	54
3.2.6. Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 103-2)	55
3.2.7. Número de empleados con discapacidad (GRI 405-1)	55
3.3. Organización del trabajo	56
3.3.1. Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.) (GRI 103-2)	56
3.3.2. Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (GRI 103-2)	56
3.3.3. Número de Horas de absentismo [GRI 403-9 (Versión 2018)]	57
3.4. Salud y seguridad	58
3.4.1. Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo [GRI 403- 1 al GRI 403-7 (Versión 2018)]	58
3.4.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo [GRI 403-9; GRI 403-10 (Versión 2018)]	59
3.5. Relaciones sociales	62
3.5.1. Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 103-2)	62
3.5.2. Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo [GRI 403-4 (Versión 2018)]	63
3.6. Formación	64
3.7. Accesibilidad	68
3.8. Igualdad	68

4. Derechos humanos .....	71
4.1. Corrupción y soborno .....	74
5. Sociedad .....	76
5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible .....	76
5.2. Subcontratación y proveedores .....	80
5.3. Gestión de reclamaciones y retirada del mercado .....	83
5.4. Cualificación de proveedores.....	85
6. Fiscalidad en 2019.....	86
6.1. Contribución fiscal .....	86
6.2. Contribución por área geográfica .....	87
6.3. Subvenciones .....	88
6. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	89

# 1. Información general

KEVILMARE ESPAÑA S.L.U. (la “**Sociedad**”) es una sociedad española con sede en Manuel Pombo Angulo, 28, 3ª y 4ª planta 28050, Madrid (España) y cuya actividad principal es la gestión y la administración de sociedades.

Esta Sociedad es la matriz del grupo de sociedades que desarrollan su actividad en el sector fármaco-químico, denominado en adelante “**Grupo KEVILMARE**” o el “**Grupo**”, encabezado por Insud Pharma, S.L.U. (“**INSUD PHARMA**”), filial 100% de la Sociedad y con domicilio en su misma sede.

Grupo KEVILMARE es un grupo comprometido con la salud desde 1977, operando a lo largo de toda la cadena de valor fármaco-química y ofrece conocimientos especializados en investigación científica, desarrollo, fabricación, venta y comercialización de una amplia gama de principios activos farmacéuticos (API), formas farmacéuticas terminadas (FDF) y medicamentos de marca propia, así como productos biosimilares para el cuidado de personas y animales.

El Grupo KEVILMARE, como grupo mundial líder en el sector farmacéutico, se centra en la innovación y el desarrollo sostenible. Nuestro compromiso consiste en mejorar la salud y el bienestar de las personas promoviendo el acceso a medicinas asequibles, de calidad, y seguir expandiendo nuestros esfuerzos e inversiones en investigación y desarrollo para desarrollar nuevas y mejores soluciones terapéuticas. Adicionalmente, el Grupo sigue realizando un notable esfuerzo al invertir en nuevos negocios, entrar en nuevos mercados y buscar factores de diferenciación que aporten valor añadido.

## 1.1. Presencia geográfica

Actualmente, el Grupo KEVILMARE tiene presencia en todo el mundo y ha creado una red comercial y de fabricación amplia y equilibrada en los cinco continentes para abordar oportunidades globales y atender a las necesidades de los clientes en los principales mercados farmacéuticos del mundo.

A continuación, una relación de los países en los que la organización realiza sus actividades clasificados por las divisiones de negocio del Grupo que se describirán en el siguiente capítulo:

### **División de negocio Industrial, “CHEMO”:**

- Centros de I+D: Argentina, China, España, India, Italia.
- Oficina comercial: Argentina, Brasil, China, España, Estados Unidos, Hungría, India.
- Plantas de Fabricación: Argentina, China, España, India, Italia.

**División de negocio comercial, incluyendo *Branded Generics & Innovation*, “EXELTIS”:**

- Oficina comercial: Alemania, Argentina, Austria, Brasil, Bélgica, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Guatemala, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Italia, Lituania, Malasia, Marruecos, México, Nicaragua, Nigeria, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, República Checa, República Dominicana, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Turquía y Vietnam.

**División de negocio de Biosimilares, “MABXIENCE”:**

- Centro de I+D: España.
- Oficina comercial: Argentina, España y Suiza.
- Plantas de Fabricación: Argentina y España.

**División de genéricos en USA y Nordics “XIROMED”:**

- Oficina comercial: Estados Unidos, Suecia y Finlandia.

**Presencia global**



## 1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad

La misión del Grupo KEVILMARE consiste en mejorar la salud y el bienestar de las personas promoviendo el acceso a medicinas asequibles, de calidad y seguir expandiendo sus esfuerzos e inversiones en investigación y desarrollo para desarrollar nuevas y mejores soluciones terapéuticas. Adicionalmente, el Grupo sigue realizando un notable esfuerzo al invertir en nuevos negocios, entrar en nuevos mercados y buscar factores de diferenciación que aporten valor añadido.

La política de responsabilidad corporativa de Grupo KEVILMARE está incluida en el Código Ético (*Horizon*) y está inspirada en los valores corporativos del Grupo, que determinan la identidad como organización, y son fundamentalmente: Integridad, Transparencia, Innovación, Calidad, Pasión, Espíritu Emprendedor, Diversidad y Flexibilidad.

En relación con las cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, destacan las políticas que se incluyen en el Código Ético (*Horizon*) del Grupo cuya supervisión se centraliza en la filial cabecera, INSUD PHARMA, así como en el ABC Book y el procedimiento general del Canal Directo. La responsabilidad de *Horizon* recae en el Comité de Cumplimiento y Auditoría, formado por el Director Ejecutivo, el Director de Finanzas, el Director Jurídico, el Director de Cumplimiento, el Director de Auditoría Interna y el Director de Recursos Humanos.

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la junta general de socios, el órgano de administración es el máximo órgano de decisión de la sociedad, asumiendo, como núcleo de su misión, aprobar la estrategia corporativa del Grupo y su implementación, supervisando, guiando y controlando la actuación de la dirección para cumplir con los objetivos fijados y con los grupos de interés. El negocio es un eje primordial en la organización y está representado en las Direcciones Generales de Negocio, las cuales se responsabilizan del diseño de la estrategia de negocio y cubren las principales líneas de negocio: Chemo, Exeltis, Mabxience y Xiromed.

El Grupo opera a lo largo de toda la cadena de valor fármaco-química diferenciando su actividad en cuatro líneas de negocio que se engloban dentro del Grupo KEVILMARE, estructuradas en 4 divisiones diferentes: División industrial (CHEMO), división comercial (EXELTIS), división biotecnología (MABXIENCE) y división XIROMED. De esta forma, cada una de las compañías que componen el Grupo está centrada en una actividad específica:

- **División CHEMO:** La división CHEMO incluye investigación y desarrollo, fabricación y comercialización de una amplia gama de principios activos farmacéuticos (APIs) y formas farmacéuticas terminadas (FDFs) en diversas líneas terapéuticas.

Su portfolio incluye más de 100 principios activos, más de 50 formas farmacéuticas terminadas y más de 500 formas farmacéuticas de venta sin prescripción (OTC). La división cubre todos los eslabones de la cadena de valor desde el desarrollo hasta el

registro, garantizando la calidad en sus productos, realizando fabricación propia distribuyendo directamente al cliente.

CHEMO posee 3 plantas químicas (2 en Italia y 1 en España) y participa al 40% en Nosch Labs Pte. Ltd. (sociedad con planta en la India) y al 50% en Maprimed (Argentina). Adicionalmente tiene cuatro instalaciones farmacéuticas en España León Farma, orientada a producción de hormonales, Laboratorios Liconsa, dedicada a la producción de producto terminado, Farmalán y Universal Farma. Todas las plantas cumplen íntegramente la normativa relativa a buenas prácticas de fabricaciones (GMP), las normas de calidad de la FDA (*US Food and Drug Administration*) y la EMA (*European Medicament Agency*). Las plantas farmacéuticas están equipadas con la última tecnología proponiendo multitud de soluciones finales como sólidos, semisólidos, hormonales, inyectables o inhaladores.

A mediados de 2017, CHEMO inauguró el centro de investigación y desarrollo en India (*Chemo India Formulation*) especializada en el desarrollo y fabricación de sólidos orales incluidas tabletas, cápsulas de gelatina blanda, *pellets*... Esta planta busca mejorar las actividades de desarrollo de nuevos productos terminados y ampliar el portafolio de CHEMO para sus clientes.

CHEMO opera en todas las principales áreas terapéuticas centrando su foco en cardiovascular, gastroenterología, sistema nervioso central, vías respiratorias, salud de la mujer y salud ocular y cuenta con más de 1.000 clientes entre las empresas farmacéuticas líder de todo el mundo.

- **División EXELTIS:** EXELTIS es la división de marca propia del Grupo KEVILMARE. Está orientada a la investigación y desarrollo, fabricación, venta y comercialización de una cartera equilibrada de soluciones farmacológicas de marca propia poniendo foco en soluciones orientadas a salud femenina, respiratoria, dermatología y sistema nervioso central.

EXELTIS fusiona los conocimientos, la experiencia y el espíritu innovador del Grupo para desarrollar, producir y comercializar medicamentos y dispositivos médicos.

EXELTIS tiene una cartera consolidada de alrededor 300 productos y opera en más de 40 países con alrededor de 35 filiales distribuidas a lo largo de 4 continentes estando presente en países de gran potencial de crecimiento como Brasil, México, China, India e Indonesia, así como en mercados consolidados como Estados Unidos y Alemania, entre otros.

En su continua búsqueda por ofrecer nuevas soluciones en el mercado, EXELTIS alinea sus esfuerzos en investigación y desarrollo buscando sinergias con CHEMO y con su centro corporativo de I+D especializado en investigación y desarrollo de nuevos productos desde Fase I hasta la aprobación. Adicionalmente, EXELTIS avanza en ampliar áreas terapéuticas de actuación adquiriendo nuevos portafolios en el mercado para la consolidación de sus negocios.

EXELTIS cuenta con cuatro plantas de producción propias: Altian Pharma, Exeltis Ilac, Nufarindo y Ordain, además de otra participada en Paraguay. Durante 2016 se finalizó la construcción de una planta adicional de hormonales en Indonesia.

- **División MABXIENCE:** MABXIENCE es un grupo biotecnológico con presencia internacional. Creado en 2010, forma parte del Grupo KEVILMARE.

Con más de más de 300 profesionales a nivel global, MABXIENCE es una biofarmacéutica especializada en la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de medicamentos biosimilares para el tratamiento de enfermedades en diferentes áreas terapéuticas.

Las aplicaciones terapéuticas de los biosimilares desarrollados por MABXIENCE se dirigen principalmente a oncología, osteoporosis, reumatología y psoriasis y pediatría. Actualmente el pipeline cuenta con ocho productos biosimilares, dos productos en el mercado y seis en desarrollo. MABXIENCE emplea un modelo de negocios tipo B2B, por el cual desarrolla y establece alianzas con renombrados *partners* en cada región a nivel mundial a través de los cuales accede a los diferentes mercados ofreciendo una alternativa más asequible para los sistemas de salud con productos que son equivalentes en eficacia y seguridad a los medicamentos originales. Los productos de MABXIENCE son desarrollados siguiendo los más altos estándares de calidad (EMA) y elaborados en plantas de producción que cuentan con la más avanzada tecnología en lo referido a la fabricación de productos biotecnológicos.

MABXIENCE tiene dos plantas, una en Argentina y otra en España. Está prevista la apertura de una segunda planta en Argentina en el 2020. Con sede en León, Genhelix es el centro europeo de investigación y desarrollo de anticuerpos monoclonales y pretende convertirse en uno de los mayores centros de producción y desarrollo biotecnológico del sur de Europa. En 2016, la agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), tras una exitosa inspección, otorgó la certificación europea GMP a Genhelix.

Mabxience, S.A., con sede en Buenos Aires, es la planta dedicada al desarrollo y fabricación de productos biotecnológicos y representa la planta de producción original de MABXIENCE. La planta cuenta con tecnología puntera en biorreactores desechables de un solo uso de 500 y 1.000 litros de capacidad. Todos sus laboratorios cuentan también con certificación GMP y cumplen con los más altos estándares internacionales de calidad. A principios de 2020 se inauguró una nueva planta de producción en Buenos Aires, denominada "La Linda", diseñada de acuerdo con los más exigentes estándares y que representará la planta de producción en su tipo más moderna de Latinoamérica.

Otro objetivo importante durante este año es el crecimiento de las ventas en Argentina con nuestro socio Laboratorio Elea Phoenix, S.A. (25% de inversión en esta empresa) alcanzando más del 50% de la participación de mercado en este país. Siguiendo con su estrategia de crecimiento, MABXIENCE está presente en +100 mercados y es líder en mercados clave tales como Argentina (primer anticuerpo monoclonal biosimilar

lanzado), Brasil (primer Rituximab biosimilar lanzado vía *techtransfer*), Méjico, Jordania (primer biosimilar de la región), entre otros.

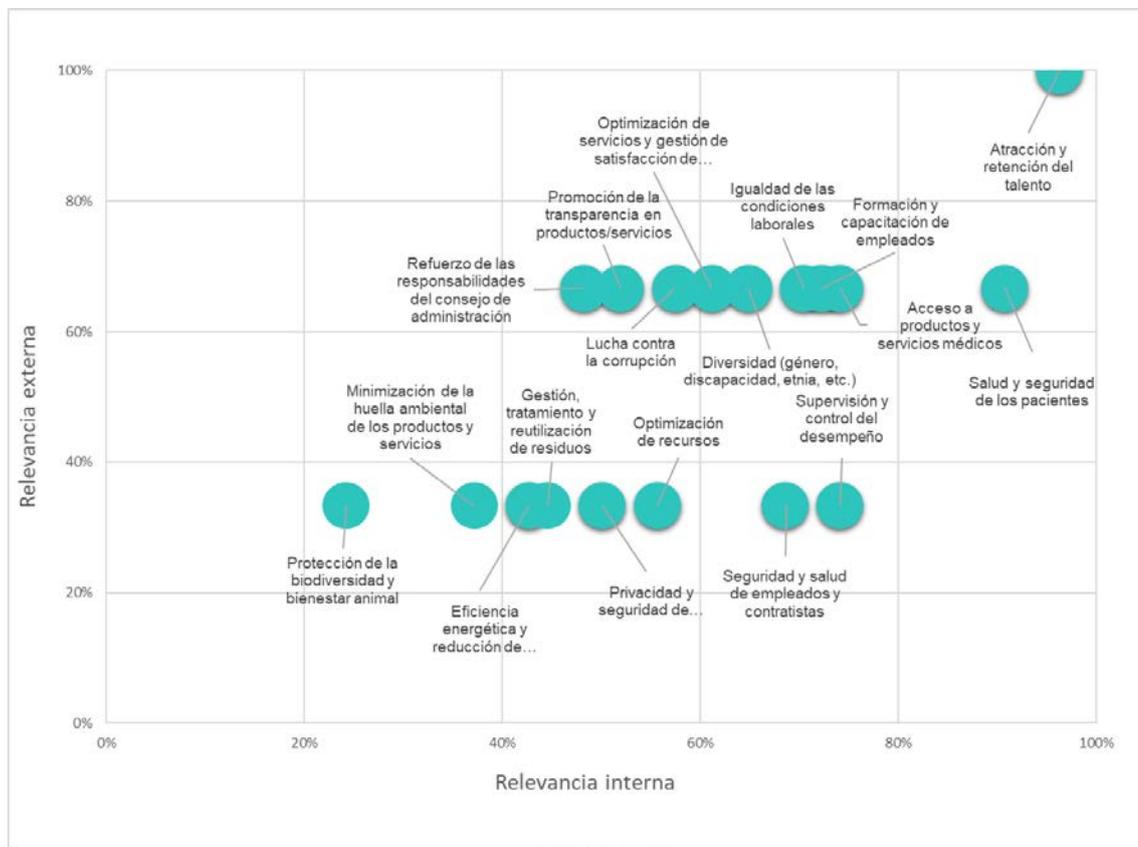
- **División XIROMED:** Xiromed es la nueva división dentro del Grupo, con un negocio focalizado en suministrar productos genéricos de calidad a las grandes cadenas farmacéuticas en el mercado estadounidense y en licitaciones de países del norte de Europa (Bélgica, Suecia, Noruega, Islandia, entre otros).

Con la ambición de simplificar y mejorar siempre el acceso a medicamentos de alta calidad, nuestro éxito proviene del desarrollo de soluciones y asociaciones sostenibles en licitaciones públicas.

### **Estudio de materialidad**

El **estudio de materialidad** realizado que contempla asuntos relevantes para el Grupo como compañías del sector farmacéutico desde la perspectiva de la Responsabilidad Social-Corporativa. KEVILMARE se centra en su relación con los pacientes y clientes, siendo la salud y seguridad de los pacientes de alta importancia, como ejemplifica el gráfico. Esto tiene reflejo en los altos estándares de calidad que el Grupo tiene. En este sentido destaca, también, la relevancia de la salud y seguridad de los pacientes.

Los aspectos relativos al desperdicio de alimentos no son categorizados como materiales debido a la escasa relación con la actividad principal del grupo que incluye toda la cadena de valor fármaco-química.



### 1.3. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución del Grupo

El futuro en el ámbito de la salud supondrá desafíos importantes para el sector. Entre otros: el acceso a los medicamentos y la relación con los gobiernos, la reputación de la industria farmacéutica especialmente en relación con las nuevas tecnologías y la desaceleración económica, con la consiguiente reducción en inversión a nivel global en el sector farmacéutico y, concretamente, en la rama de la innovación.

Más de 2.000 millones de personas en el mundo carecen de acceso a medicinas esenciales. El Grupo está comprometido con dar accesibilidad a tratamientos farmacológicos. INSUD PHARMA genera más de 300 productos de marca propia. Y los medicamentos tienen una media de un 50% menor al precio de otras marcas. En cuanto a los productos biotecnológicos suponen una reducción del precio del 30%.

A fecha de este documento, ya sabemos que el reto COVID-19 ha puesto también de manifiesto la necesidad de colaboración entre las administraciones públicas y el sector privado, y, sobre todo, de una acción global coordinada. Un ejemplo es el acuerdo de colaboración de Grifols con el Gobierno de Estados Unidos para producir el primer tratamiento para combatir la COVID-19. El proyecto permitirá la producción de inmunoglobulinas a base de plasma de pacientes recuperados y el desarrollo de

estudios para determinar su eficacia. Así mismo, también vemos como las autoridades regulatorias han accedido a la aceleración de las aprobaciones tanto de dispositivos médicos como medicinas y vacunas.

Ha sido evidente que los recursos públicos no son suficientes para afrontar una pandemia global como la actual. La OMS ha hecho públicos los 13 retos que debe priorizar; uno de ellos es estar preparado ante posibles futuras pandemias. También, la Federación Internacional de la Industria Farmacéutica ha destacado la necesidad de buscar un acuerdo global entre las autoridades sanitarias, compañías farmacéuticas, organizaciones de salud, asociaciones médico-científicas, compañías biotecnológicas, operadores hospitalarios y socio sanitarios a través de programas de I+D colaborativos para desarrollar nuevos medicamentos y vacunas.

Un 10% del gasto en I+D se destina a enfermedades que afectan al 90% de la población. INSUD PHARMA se plantea cambiar esta realidad, investigando para crear soluciones nuevas y mejoradas. El Grupo también desarrolla su responsabilidad social a través de Mundo Sano, fundación sin ánimo de lucro cuya visión es transformar la realidad de las poblaciones afectadas por enfermedades desatendidas. Entre ellas, el chagas, las geoparasitosis, el dengue, la leishmaniosis y la hidatidosis son algunas de las enfermedades que suelen afectar a los sectores más vulnerables, causando graves consecuencias en la salud de quienes las padecen. Su misión es desarrollar modelos efectivos de gestión replicables, escalables y transferibles, a través de alianzas público – privadas, con investigación científica multidisciplinaria.

El envejecimiento de la población es cada vez mayor y la estructura de la pirámide poblacional incrementa la presión en materia de sostenibilidad. El desarrollo de la medicina ha generado un aumento de la esperanza de vida, es la misión del Grupo mejorar la salud de las personas de todo el mundo proporcionando tratamientos farmacológicos eficaces, seguros y de calidad.

En un mundo global y con avances tecnológicos constantes la farmacovigilancia sigue adquiriendo día a día mayor relevancia, como medio de protección de la salud pública. No obstante, empresas, organizaciones y gobiernos van a requerir del uso de las nuevas tecnologías para poder avanzar. El uso de la IA, la realidad virtual o el big data abre innumerables opciones para la toma acelerada de decisiones y la prevención.

Las innovaciones permitirán lograr objetivos de salud pública y transformar la industria de la salud, romper con límites actuales y expandir las fronteras para proporcionar servicios que antes no se creían posibles. Para lograr este objetivo, el Grupo incentiva la estrecha colaboración entre los diferentes agentes implicados en el uso del medicamento: laboratorios farmacéuticos, profesional sanitario, autoridades y pacientes, siempre teniendo por objeto la detección, la evaluación y la prevención de eventuales reacciones adversas a los medicamentos comercializado. En el Grupo queremos enfrentarnos al reto de las nuevas tecnologías siendo fieles a nuestro compromiso por mejorar la sanidad y calidad de vida de los pacientes, y velar por su seguridad.

Sabemos que existe la necesidad global de mejorar la salud y el bienestar de las personas a través de medicinas de alta calidad, este es el propósito de *Medicines for Europe*. El Grupo realizó un compromiso de transparencia desde el 2017 publicando en nuestra web sus interacciones con HCPs de acuerdo con el código de conducta de *Medicines for Europe*.

En la situación actual, ya se percibe una crisis económica a nivel mundial. El Grupo no espera un impacto negativo significativo en lo correspondiente al negocio industrial (Chemo); no obstante, en lo relativo a la división de Exeltis (*Branded Generics & Innovation*) se prevé que el hecho de no disponer de una fuerza de ventas activa, debido a las circunstancias derivadas de una crisis sanitaria, impida materializar el crecimiento esperado, impactando de forma especialmente significativa en los productos de prescripción médica de salud de la mujer y sistema nervioso central.

El Grupo está involucrado en proyectos de ayuda a Start-ups del sector de la salud, apoyando el desarrollo tecnológico, mediante el programa "ChemoStart", un programa global que ayuda a impulsar startups y empresas con proyectos innovadores en salud y atención médica. ChemoStart acaba de celebrar su tercera edición en la que se seleccionaron un total de doce proyectos de entre más de medio centenar. En el Pitch Day celebrado el pasado 23 de enero de 2020 resultaron ganadoras tres startups: una terapia para varices, un diagnóstico rápido y una solución para meningitis infantil. Creemos que la inversión en compañías modernas, eficaces, que se adapten a las nuevas circunstancias en tiempo real, será clave para el futuro.

#### 1.4. Objetivos y estrategias de la organización

El plan estratégico tiene como objeto que el Grupo sea un referente dentro del sector de la salud tanto para clientes como para pacientes. Para ello, se trabaja conjuntamente teniendo siempre en cuenta las siguientes premisas:

- **Calidad:** una de nuestras prioridades como Grupo es garantizar la calidad como máxima propuesta de valor para los pacientes. Nuestra cultura de calidad se enfoca en la seguridad, eficacia, y conformidad de nuestros productos e instalaciones en todo el mundo. Como Grupo nuestro compromiso es alcanzar la máxima calidad siempre.
- **Innovación:** enfocado a potenciar un espíritu innovador y disruptivo, siendo distintivos para nuestros clientes y construyendo un Grupo que detecta nuevas oportunidades de negocio y un portfolio de productos atractivo para el mercado y los pacientes.
- **Productividad:** siendo referencia para el mercado en el desarrollo de nuestras operaciones desde todas las ópticas: técnica y comercial a la vez que mantenemos el mejor estándar de calidad. Productividad es la actitud para aumentar la eficiencia de los procesos y priorizar actividades. El Grupo, en su orientación al paciente, focaliza sus esfuerzos en escuchar sus necesidades y cubrirlas en el menor tiempo posible con un excelente estándar de calidad.
- **Compromiso con nuestros clientes (*partnership*):** referido a la habilidad para

ser referencia de nuestros clientes y colaboradores mediante una estrecha red en donde nuestra prioridad es aumentar su satisfacción.

- **Equipo y Talento:** enfocando nuestros esfuerzos en que nuestro equipo humano esté conectado, comprometido y con espíritu innovador. Para la creación de valor para nuestros pacientes contribuye la gestión del talento de nuestros empleados.
- **Crecimiento:** Por último, el Grupo mantiene su foco en convertirse en una de las más eficientes y competitivas, aumentando las operaciones comerciales y la rentabilidad de nuestros negocios.

Para conseguir todo ello, el Grupo promueve una serie de valores clave entre sus empleados de manera que sus equipos de profesionales trabajen bajo un mismo paradigma y con una misma misión: mejorar y ayudar a la salud de pacientes en todo el mundo. Cinco de esos valores fundamentales son:

**INTEGRIDAD:** Actuamos de acuerdo a nuestros valores y a los principios del Grupo. En Grupo KEVILMARE nos guiamos por lo que es mejor y más correcto para todos. Somos íntegros en nuestras relaciones y decisiones.

**PASIÓN:** La pasión es el motor de cada uno de los proyectos de nuestro Grupo. En Grupo KEVILMARE nos encanta lo que hacemos y la idea de poder contribuir al cuidado de la salud y el bienestar de las personas.

**ESPÍRITU EMPRENDEDOR:** Ser proactivo implica responsabilidad y compromiso. En Grupo KEVILAMRE valoramos las mentes inquietas y contribuimos a hacer proyectos realidad.

**FILOSOFÍA LEAN:** La filosofía LEAN favorece que los procesos sean más eficientes y está orientado a buscar una mejora continua. En Grupo KEVILAMRE mejoramos continuamente la gestión de la calidad de los procesos y promovemos entornos que faciliten que nuestros profesionales sean cada vez más autónomos y eficientes.

**FLEXIBILIDAD:** La capacidad de reacción y de adaptación es fundamental en cualquier industria. En Grupo KEVILAMRE vemos los cambios como oportunidades para aprender y crecer.

## 2. Gestión ambiental

### 2.1. Tamaño de la organización

El total de producción (Kg) de las plantas, durante 2019 ha sido: **4.235.789 \***

*\* Debido a la disparidad entre los productos finales generados en las diferentes plantas de fabricación, se ha decidido unificar el criterio de unidad productiva, en kilogramos totales producidos, indistintamente sea API o forma farmacéutica final (FDF).*

*En todos los casos, sólo se tiene en cuenta la “producción efectiva” es decir, la cantidad de producto que puede ser comercializado, descartando los productos no conformes y los obtenidos en los ensayos y pruebas. Sólo se tiene en cuenta el producto farmacéutico en sí, no se contabilizan envases (blíster, bote, etc.) ni el acondicionado (estuches, prospectos, cajas, etc.).*

### 2.2 Principales impactos, riesgos y oportunidades

Los principales impactos ambientales derivados de la actividad desarrollada por la organización son:

- **Consumos de Materiales, Energía y Agua**
- **Generación de Emisiones, Efluentes y Residuos**

Como se desarrollará más ampliamente en el apartado 2.7 de este informe, no hay afecciones a la biodiversidad de los emplazamientos en los que se desarrolla su actividad productiva.

A continuación, se desarrollará el desempeño ambiental de la organización respecto a cada uno de los posibles impactos generados por la actividad desarrollada.

#### 2.2.1 Gestión ambiental

Las bases fundamentales a partir de las cuales se desarrollan los sistemas de gestión ambiental vienen establecidas a nivel de Grupo, por éstas, se tiene el compromiso de integrar la protección del medioambiente en los procesos de fabricación de sus productos, tal y como se dictamina en la política ambiental del Grupo KEVILMARE. Adicionalmente, la localización de las plantas a lo largo del globo es un factor determinante en cuanto a la aplicación de regulaciones, normativas y estándares medioambientales. El cumplimiento con las normativas locales es prioridad para el Grupo, es por esto por lo que se realiza la gestión y control medioambiental de manera individualizada de cada una de las plantas.

Las plantas de Química Sintética y Genhelix están sometidas a Autorización Ambiental Integrada conforme al Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que

se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación.

Del mismo modo, este compromiso con el medio ambiente, también se manifiesta través del Código Ético (Horizon) aplicable a toda la corporación y a la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, en las plantas productivas de GH Genhelix, S.A , Química Sintética S.A., Laboratorios Liconsa S.A. y Laboratorios León Farma S.A con ubicación en el territorio español y la reciente certificación de la planta de Exeltis Turquía (Exeltis Ilac Sanayi ve Ticaret A.S.). Con la implantación del Sistema de gestión conforme a la norma ISO14001:2015, se pretende conseguir entre otros:

- Llevar un control eficiente de los recursos, consiguiendo un ahorro en el consumo de recursos, mejorando la eficacia de los procesos productivos, y reduciendo la cantidad de residuos generados.
- Asegurar de forma continua el cumplimiento con la legislación ambiental.
- Asegurar la mejora continua en el desempeño ambiental.
- Reducir el riesgo y aumentar las oportunidades de mejora de la gestión ambiental.
- Mejorar la imagen corporativa, así como aumentar las relaciones con nuestras partes interesadas.
- Aumentar la eficacia en el desempeño habitual, favoreciendo a la mejora de los procesos.

Además, es de importancia indicar que Química Sintética, está adherida a la iniciativa Responsible Care ámbito del Desarrollo Sostenible promovido por FEIQUE (Federación Española de Industrias Químicas) por el cual se compromete a “Realizar sus operaciones mejorando de forma continuada la Seguridad y la protección de la Salud y el Medio Ambiente”.

Como novedad, en la planta de la Linda Mabxscience Argentina, se han creado lo llamado “Greenteam”, que consisten en un grupo de personas interdepartamentales que se reúnen de manera periódica, para debatir e implementar nuevas propuestas sustentables.

### **2.2.2. Medidas medioambientales aplicadas en la organización**

Para el Grupo KEVILMARE la prevención de los riesgos medioambientales es una premisa fundamental. Es por ello que los sistemas de gestión ambiental certificados conforme a ISO 14001, incluyen un exhaustivo análisis de riesgos, cuyo objetivo es eliminar o minimizar riesgo, aplicando siempre y en cada caso medidas de prevención basadas en las Mejores Técnicas Disponibles. Para hacer la evaluación del riesgo de ocurrencia de todos y cada uno de los aspectos potenciales, se efectúa un análisis de todos los potenciales sucesos iniciadores evaluados en función de la actividad que pueda desarrollar el suceso iniciador.

En aquellas plantas, en las que no se dispone de un sistema de gestión ambiental certificado, el análisis de riesgos ambientales se aborda de diferentes maneras. Por ejemplo, se incluye dentro de la evaluación simplificada con la que cuenta Farmalan o en el documento ambiental con el que cuenta Universal Farma, al no serle de aplicación la Evaluación de Impacto ambiental o también en la declaración ambiental auditada de Chemo India Formulations. ambiental. El Grupo KEVILMARE cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil con una cobertura de 40 millones para los casos de contaminación accidental al suelo, las aguas o la atmósfera, siempre que su causa sea accidental, súbita, no prevista ni esperada por el Asegurado en territorio nacional.

La sólida apuesta de la organización en la instalación de técnicas innovadoras y eficientes destinadas al aumento de la protección ambiental, se ve reflejada en el elevado gasto e inversión que asume anualmente. Destaca la inversión realizada en la planta de Chemo India. Se encuentra en proceso de implementación un generador de ozono en su tanque de agua tratada, la cual se usará para riegos internos. El ozono es una solución para problemas relacionados con el tratamiento de agua como pueden ser olor, color, DQO o DBO, ya que desinfecta, oxida, desodoriza y decolora.

Hemos de destacar las iniciativas llevadas a cabo por la planta de Ordain en India, en la cual han llevado a cabo la plantación de árboles jóvenes para aumentar su cinturón verde. O, la llevada a cabo por Exeltis Turquía, en la cual, en su jardín interior han plantado árboles frutales con la idea de crear un pequeño bosque.

A continuación, se detallan el total de recursos correspondientes al año 2019 de las plantas productivas del Grupo KEVILMARE de protección ambiental:

<b>TOTAL RECURSOS DEDICADOS A PROTECCIÓN AMBIENTAL</b>	<b>13.159.510 €</b>
--	---------------------

De estos recursos, se encuentran:

- Personal dedicado a gestión ambiental.
- Instalaciones Técnicas.
- Maquinaria.
- Equipos para proceso de información.
- Gestión de Residuos.
- Reactivos implicados en el tratamiento de aguas residuales.
- Material Laboratorio.
- Tratamiento de las emisiones atmosféricas.
- Controles ambientales tanto voluntarios como reglamentarios (agua, suelos, gases, aguas subterráneas...).
- Reparaciones y Mejoras.
- Estudios y Proyectos de mejoras.
- Auditorías.
- Protección suelo.

Es de destacar que la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) durante el acto de entrega de los Premios 2018 de Responsabilidad Social Empresarial al Sector Químico, celebrado en Madrid, y reconociendo así la labor de sus trabajadores. Otorgó a través de un jurado de expertos independientes, el reconocimiento a Química Sintética por su labor en tres categorías:

- Generación de empleo: Química Sintética ha sido distinguida por estar entre las empresas que más ha aumentado el número de sus trabajadores entre 2015 y 2017. En concreto, en estos años la plantilla de Química Sintética ha crecido en más de 90 empleados, es decir, un 40%.
- Inversión: Química Sintética ha sido premiada por ser una de las empresas del sector que ha registrado mayor inversión durante 2016 y 2017 respecto a su cifra de negocios, con 10 millones de euros, destinados a la mejora continua de instalaciones y procesos, la seguridad de sus empleados y el cuidado al medio ambiente.
- Protección medioambiental: Química Sintética ha vuelto a ser reconocida por su labor con la protección del entorno y el desarrollo sostenible. La empresa ha registrado el mayor nivel de inversión y gasto para protección medioambiental durante 2016 y 2017, con más de 6 millones de euros, cifra que supera en 8 veces la media de inversión del sector químico y 14 veces la del conjunto de la industria española.

Estos premios representan un reconocimiento al compromiso constante de Química Sintética con el desarrollo de una actividad segura tanto para sus 300 trabajadores como para los vecinos de Alcalá, socialmente responsable con la ciudad y con absoluto respeto al medio ambiente.

De esta forma, Química Sintética vuelve a ser reconocida como un referente nacional en responsabilidad social y un ejemplo en iniciativas para la seguridad de sus empleados, la protección del medio ambiente y el desarrollo social y económico de Alcalá de Henares y sus vecinos.

Por otro lado, en las plantas de Genhelix y Química Sintética, para dar cumplimiento a la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, durante 2019 se realizó el análisis de riesgos pertinente en aras de establecer o no, la garantía financiera de responsabilidad ambiental que establece la normativa. En ambas plantas, debido al alto control del riesgo, al establecimiento de medidas preventivas que aumentan la protección ambiental y al uso de las mejores técnicas disponibles, el riesgo de las instalaciones es "0" y, por tanto, quedan exentas de establecer dicha garantía financiera según lo establecido en el artículo 28 de la ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental.

El resto de las instalaciones del territorio nacional, afectadas por la Ley 26/2007, de Responsabilidad Ambiental podrán dar cumplimiento a dicha ley hasta el año 2022, según lo establecido en Orden TEC/1023/2019, de 10 de octubre, por la que se establece la fecha a partir de la cual será exigible la constitución de la garantía financiera obligatoria para las actividades del anexo III de la Ley 26/2007, de 23 de

octubre, de Responsabilidad Medioambiental, clasificadas como nivel de prioridad 3, mediante Orden ARM/1783/2011, de 22 de junio.

## 2.3. Materiales

### 2.3.1. Contexto

Para el desarrollo de su actividad productiva, la organización precisa del suministro materias primas y recursos por parte de otras organizaciones, con lo que se produce un impacto ambiental indirecto, originado de los procesos productivos realizados por sus suministradores.

El consumo de recursos y materias primas destinadas a la producción se genera principalmente en las plantas productivas, en activo.

Para la elaboración y envasado de los productos de INSUD PHARMA, se utilizan productos elaborados derivados de la actividad de otras industrias. Estos productos son, fundamentalmente químicos, como son los principios activos, excipientes, reactivos y disolventes, así como material de envasado y embalaje del producto obtenido.

Materias primas empleadas en el proceso productivo:

- **Disolventes:** los disolventes son compuestos orgánicos volátiles que no sufren ningún cambio químico, es decir, ni se transforman ni reaccionan. Dependiendo de la actividad productiva de la planta, se emplean disolventes, reactivos o excipientes según las diferentes fases de su proceso productivo como pueden ser: procesos de purificación, para realizar extracciones, procesos de centrifugación, para disolver principios activos en el proceso de formulación, así como esterilizante en la esterilización del API. También son empleados como agentes de limpieza de equipos y útiles.
- **Reactivos:** son todas aquellas sustancias que sufren un proceso de transformación o combinación durante la reacción, es decir, interviene en la misma. Sólo se utilizan en el proceso productivo de Química Sintética. En el resto de las plantas sólo se utilizan en los laboratorios.
- **Principios activos:** son el ingrediente principal de los medicamentos puesto que es la sustancia a la que se le atribuye el efecto farmacológico del mismo.
- **Excipientes:** son sustancias no activas que conforman la especialidad farmacéutica. Básicamente son lactosa, almidón, colorantes alimenticios, etc.
- **Material auxiliar:** dentro de esta clasificación encontramos las materias primas no utilizadas directamente en el proceso de fabricación tales como; aceites para máquinas, productos de limpieza, reactivo para la neutralización de aguas residuales, etc.
- **Material de envasado y acondicionado.**

Salvo en Química Sintética, las materias primas empleadas en el proceso de producción (principios activos, disolventes y excipientes) no sufren cambios químicos ni biológicos, es decir no se transforman ni reaccionan.

Los productos químicos utilizados en producción son generalmente productos renovables, ya que se obtienen por procesos de síntesis química.

Por exigencias regulatorias a las que se encuentra sometido el proceso productivo de fabricación de productos farmacéuticos, es de gran complejidad el uso de materiales reciclados o recuperados. Tan sólo, Química Sintética, y gracias a un desarrollado trabajo de recuperación de disolventes, algunos de éstos ser pueden recuperados internamente o en régimen de maquila para posteriormente ser incorporados al proceso productivo cumpliendo, estricta y rigurosamente, las especificaciones establecidas de calidad. Asimismo, indicar que en algunas de las plantas se reutilizan envases para el acopio de residuos.

En todas las plantas se realiza de forma continuada estudios de aprovechamiento de los recursos materiales, sobre todo en aquellos que terminan como residuos, para reducir la generación de estos

### **2.3.2. Indicadores**

A continuación, se relaciona los principales materiales usados para producir y envasar los productos de la organización durante el periodo objeto del informe. Dichos materiales se reportarán agrupados en unidades internacionales de peso (kilogramos o toneladas).

#### **Materias primas (recursos naturales utilizados para transformarlos en productos o servicios, como metales, minerales o madera)**

Como ya se ha explicado con anterioridad, en la elaboración de los productos finales, salvo en casos puntuales, no se emplean materias primas como metales, minerales o madera.

#### **Materiales relacionados con el proceso (materiales necesarios para el proceso de fabricación, pero que no forman parte del producto final, como los lubricantes para la maquinaria de producción)**

Como ya se ha indicado en la parte contextual de este informe, la mayor parte de los materiales relacionados con el proceso, que no forman parte del producto final, son productos químicos renovables.

Seguidamente, se relacionan las cantidades consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2019 de los principales productos utilizados sin éstos ser incorporados al producto:

Materiales renovables utilizados.				
Material	Tn	Externo o interno	Dato estimado o directo	Método de estimación
Disolventes	12.671	Externo	Directo	-
Reactivos	1.876	Externo	Directo	-
<b>TOTAL</b>	<b>14.547</b>			

**Artículos o piezas semi-fabricados, incluidos todos los tipos de materiales y componentes que no sean materias primas y que formen parte del producto final.**

A continuación, se muestran las cantidades consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2019 de los principales productos elaborados que forman parte del producto final.

Materiales renovables utilizados.				
Material	Tn	Externo o interno	Dato estimado o directo	Método de estimación
Principios activos	619	Interno y Externo*	Directo	-
Excipientes	3.675	Externo	Directo	-
<b>TOTAL</b>	<b>4.294</b>			

*\* Química Sintética produce principios activos empleados en la producción de Liconsa y también parte de los empleados en Universal Farma. Industriale Chimica, en Italia suministra la mayoría de los principios activos de LEÓN FARMA*

**Materiales de envasado, incluidos el papel, el cartón y los plásticos**

Se relacionan a continuación las cantidades consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2019 de materiales de envasado.

Materiales renovables utilizados.				
Material	Tn	Externo o interno	Dato estimado o directo	Método de estimación
Materiales de envasado, incluidos el papel, el cartón y los plásticos	4.177	Externo	Directo	-
<b>TOTAL</b>	<b>4.177</b>			

## 2.4. Energía

### 2.4.1. Contexto

El consumo de energía se considera un tema material para la organización, ya que es un aspecto fundamental por la alta demanda energética que requieren los procesos productivos.

Este impacto por el consumo de energía se debe a las actividades fabriles de las plantas indicadas en el apartado primero, objeto del informe. El consumo de energía, tanto eléctrica como de los diferentes tipos de combustible, va destinada a la alimentación de los equipos de producción, iluminación y climatización y así como diversos tipos de combustibles (Gas Natural, GLP) utilizados en las calderas destinadas fundamentalmente para generar vapor.

Gracias a la proximidad entre algunas de las plantas productivas, es posible compartir servicios, como por ejemplo el vapor industrial utilizado en proceso productivo y climatización. Esta acción es realizada entre los centros de Liconsa y Universal Farma, y León Farma y Farmalan respectivamente. Así pues, el dato material de consumo de energía reportado, de manera conjunta entre dichas plantas.

Para los indicadores se ha considerado que toda la energía consumida, se considera "no renovable", dado que el gas natural no se considera renovable, y el porcentaje de energía renovable que se ha utilizado para la electricidad que se nos suministra es variable.

El impacto derivado del consumo eléctrico se produce por la generación de la electricidad en las diferentes fuentes y en el transporte de la misma por las compañías suministradoras a través de la red eléctrica.

El impacto por el consumo de combustibles se produce externamente debido a la producción y suministro, e internamente por las emisiones producidas por la combustión.

Actualmente, aunque es la dirección a seguir del Grupo, el Grupo cuenta con un único sistema de autogeneración de energía en las plantas. Un sistema de captación de energía solar, como descrito en adelante.

Para minimizar el consumo de energía y las emisiones de CO2 a la atmósfera, la organización aplica diferentes medidas:

- Realización de una auditoría energética en todas las plantas nacionales afectadas por el Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía, así como la progresiva aplicación de las medidas de reducción de consumos energéticos propuestas en las auditorías. Química Sintética, Liconsa y León Farma, realizaron la correspondiente auditoría energética en 2016 dando así cumplimiento al citado real decreto cubriendo así el 85% del consumo total de energía. Dichas auditorías energética serán renovadas a lo largo del año 2020.
- Consumo de gas natural, de mayor rendimiento y menores emisiones que otros combustibles fósiles como el gasoil.
- Reducción de la demanda energética. Basado en el principio de conservación de la energía, mediante actuaciones sobre el aislamiento que configura la envolvente del edificio (muros, suelos, cubiertas, vidrios, fachadas y carpintería) y que cumpla el marco normativo del CTE. Las características de diseño del edificio ya contemplaron este principio.
- Habitabilidad. Basada en factores que aprovechen la orientación del edificio, buscando el aporte térmico necesario para los periodos de invierno, utilizando sistemas de captación y protección solar en galerías, terrazas etc.
- Eficiencia Energética. Mediante utilización de caldera de vapor para producción de agua caliente sanitaria, que cubre el 100% de la demanda mediante calderas de alto rendimiento y sistemas de control termostático para controlar la temperatura y optimizar la producción térmica.
- Los sistemas de climatización utilizan la tecnología VRV, que permite una climatización inteligente mediante flujo de refrigerante variable, manteniendo el control individual de cada zona a climatizar. Este sistema proporciona una solución total para calefacción, refrigeración, ventilación, cortinas de aire y control centralizado.
- Para iluminación se utiliza la tecnología LED, la cual permite reducir el consumo eléctrico de forma considerable. La iluminación natural se desarrolla mediante sistema Lledó Sunoptics®, que proporciona una mayor transmisión de la luz, a la vez que una difusión del 100%, reduciendo el consumo eléctrico y la emisión de CO2. Medidas de reducción ya implantadas en las plantas de Universal Farma, Farmalan, León Farma, Mabxience Argentina, La Linda, Química Sintética y en Liconsa tanto en las zonas antiguas como en las nuevas ampliaciones. Del mismo modo en Ordain, durante 2019 ha realizado el cambio de lámparas de vapor de sodio por este tipo de luminarias LED mucho más

- eficientes. Este proyecto de cambio hacia luminarias sostenibles tipo LED se está llevando a cabo entre 2019 y 2020 en la planta de biosimilares, Genhelix.
- Desde *Chemo India Formulation*, dentro de su programa de proyectos “Iniciativas Verdes”, y teniendo como objetivo la conservación la energía para un consumo de recursos óptimos, se implementó e instaló un sistema de captación de energía solar en la terraza del edificio de la planta, con capacidad de 200 Kwh que permite una reducción de la emisión de las toneladas de CO2 emitidas. Otras medidas tomadas dentro del proyecto iniciativas verdes han sido la instalación de temporizadores de presencia para iluminación, optimización en el tiempo de uso de equipos de frío, compresores, sistemas de agua caliente y alumbrado público. En las calderas de combustión, se han instalado temporizadores de presión que consiguen reducir las horas de consumo de combustible. Además, se ha ejercido un mayor control del consumo energético mediante monitoreos diarios en la línea de consumo.
  - Como se ha introducido al inicio de este informe, el Grupo KEVILMARE es un grupo familiar, donde el personal humano es la base de los éxitos. La responsabilidad del personal con respecto al medio ambiente, apoyado por las jornadas de concienciación y formación. En Altian Pharma (Guatemala) se ha conseguido el reciclaje de casi 9.000 Kilos de papeles, consiguiendo con ello un ahorro energético eléctrico del 12% de su consumo total anual.
  - Monitorizado el encendido y apagado de luces para programarlos en función de la ocupación de las dependencias.
  - LICONSA ha realizado estudios de minimización de envases de producto, reduciendo su volumen lo que supone una reducción de los consumos energéticos del transporte al aumentarse el volumen de producto transportado (GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios).

#### **2.4.2. Indicadores**

Se detallan a continuación las cantidades de energía consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2019:

<b>Combustible no renovable consumido (Mwh)</b>	<b>Gas natural</b>	83.923
	<b>Fuel Oil</b>	37
	<b>Glp</b>	2
	<b>Diesel</b>	598.030
<b>Combustible renovable consumido (Mwh)</b>		
<b>Electricidad comprada para consumir (Mwh)</b>		67.532
<b>Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman (Mwh)</b>		-
<b>Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos (Mwh)</b>		-
<b>Consumo energético total dentro de la organización (Mwh)</b>		<b>749.524</b>

*\*Recurso no renovable: Recurso que no se renueva en períodos de tiempo cortos. Cabe mencionar a modo de ejemplo de materiales no renovables los minerales, los metales, el petróleo, el gas o el carbón.*

*\*\* Recurso renovable: Material procedente de recursos abundantes que se reponen con rapidez mediante ciclos ecológicos o procesos agrícolas, de modo que los servicios proporcionados por estos y otros recursos vinculados no están en peligro y siguen disponibles para próximas generaciones.*

## 2.5. Agua

### 2.5.1. Contexto

El consumo de agua se considera un tema material para la organización, ya que se trata de un recurso natural imprescindible para la actividad productiva de la misma.

La mayor parte del consumo de agua se produce en las distintas fases del proceso productivo y limpiezas de equipos, así como en procesos auxiliares (calderas, refrigeración...). El agua de proceso es sometida a diferentes tratamientos necesarios para cumplir con las especificaciones que requiere cada proceso.

La reducción del consumo de agua es un objetivo corporativo. A continuación, se describen las principales medidas encaminadas conseguir este objetivo:

- Estudio de forma continuada e implantación de mejoras encaminadas a la optimización de procesos de limpieza y de los procesos productivos que reduzcan los consumos de agua.

- Se tiende a la fabricación por campañas con el objetivo, entre otros, de reducir el número de limpiezas y en consecuencia el agua empleada en las mismas.
- En Química Sintética se ha implantado una herramienta interna de Telemetria para la gestión y control de consumos de agua por zonas, que permite un control más eficaz del consumo de este recurso y atajar cualquier consumo anómalo que se produzca. Además, el cambio de concepto de fabricación, el cual ha pasado de una fabricación por demanda a una fabricación en campañas, ha contribuido enormemente a la reducción del consumo de este recurso, derivado por una drástica reducción del número de limpiezas.
- En Genhelix, instalaciones funcionan con la tecnología más innovadora del sector, tecnología *Single-use*. Esta tecnología consiste en el uso de biorreactores desechables, lo que aporta una doble ventaja. Por un lado, mayor flexibilidad, permitiendo el cambio de producto en un tiempo récord y, por otro, anula cualquier posibilidad de que exista contaminación cruzada a lo largo de este proceso. Además, la utilización de esta tecnología permite un ahorro significativo en los recursos consumidos durante los procesos de producción. Principalmente, se reduce el consumo de agua y agentes limpiadores, que cae un 80% y un 90% respectivamente al no ser estos necesarios para la limpieza de los reactores, lo que permite disminuir el impacto medioambiental de nuestras instalaciones.
- En Liconsa, se emplean los rechazos de la planta de purificación de agua, en usos no productivos como pueden ser el riego. Esta agua, pese a no ser aprovechable en producción, proviene de la red de abastecimiento de agua potable, por lo que es completamente apta para su uso en el riego o en las fuentes, evitando el vertido de grandes cantidades de agua limpia y permitiendo que no sea necesario consumir agua adicional en el riego de los jardines o en la alimentación de las fuentes ornamentales.
- La organización realiza campañas de concienciación de ahorro de consumo de agua.
- En Chemo India Formulation, teniendo en cuenta la escasez de agua, se instalaron en diversas zonas de la instalación, depósitos de recolección de agua de lluvia dotados con sistemas de filtración para el agua, la cual luego podrá ser utilizada en diversos procesos no productivos como riego, sistema contra incendios,
- Desde Exeltis Turquía, se comenzó a trabajar en campañas lo que conlleva una disminución de las limpiezas asociadas al proceso productivo. Además, sólo se realizan limpiezas de los equipos cuando estos hayan estado parados por un tiempo superior a las 2 horas. Estas medidas tomadas, han conllevado la disminución del consumo de agua durante 2019.
- Mabxience La Linda, cuenta con un reservorio de agua pluvial de 350 m<sup>3</sup> que cumple la misión de utilizar el agua recolectada de lluvia para riego de los espacios verdes como por ejemplo la terraza verde con la que cuentan de 200m<sup>2</sup>.

Actualmente, y siguiendo la línea de mejora continua encaminada a la reducción del consumo de recursos. Química Sintética se encuentra inmersa en el proceso de implantación de un proyecto de reducción del consumo de agua, consistente en la reutilización del agua de vertido previamente tratada en la Estación Depuradora de Aguas Residuales. Este proyecto de reutilización del agua en procesos auxiliares no

productivos esté a pleno rendimiento en 2023. Consiste en ultra filtrar el agua depurada en la estación depuradora de aguas residuales, la cual se prevé será utilizada en procesos no productivos. La reutilización del agua es un componente intrínseco de la gestión de los recursos hídricos de nuestro “planeta azul”. La reutilización que mayor interés despierta desde la mitad del siglo pasado es la denominada reutilización planificada o simplemente reutilización.

Este proyecto de reutilización de agua, ligado al ciclo hidrológico natural del agua, es junto con la recuperación de subproductos, los dos ejemplos más emblemáticos que se enmarcan en el concepto de economía circular.

Por el volumen de agua extraída (no superan el 5% anual del volumen de la masa de agua) y por no formar parte de áreas protegidas ni producir afección a la biodiversidad, las fuentes de agua no se ven afectadas por la actividad de la organización (GRI 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua)

La organización no recicla agua para su reutilización interna, pero hay proyectos para hacerlo. (GRI 303 -3 Agua reciclada y reutilizada)

### 2.5.2. Indicadores

Se detallan a continuación las cantidades de agua consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2019:

Fuente	Caudal extraído (m <sup>3</sup> )	Estándares, metodologías y suposiciones utilizados.
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos;	8.392	Lectura del contador
Aguas subterráneas;	402.052	Lectura del contador
Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización;	320	
Aguas residuales de otra organización;	-	
Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados.	461.398	Facturación
<b>Volumen total de agua extraída</b>	<b>872.162</b>	

### 2.6. Biodiversidad

Tal y como se justifica en los diferentes documentos de evaluación elaborados para conseguir las autorizaciones ambientales de las plantas (Autorización Ambiental Integrada, Evaluación de Impacto Ambiental, etc.) ninguno de los centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados por la organización, están ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.

Las actividades, productos y servicios de la organización no causan impactos significativos en la biodiversidad. Las áreas afectadas por la organización no afectan a hábitats de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN ni en listados nacionales de conservación.

Por todo lo anterior, no ha sido preciso que la organización realice actividades de protección o restauración de hábitats naturales por el daño sufrido por consecuencia de las actividades de la organización.

## **2.7. Emisiones – Cambio climático**

### **2.7.1. Indicadores**

Las emisiones de gases contaminantes y su influencia en el cambio climático, es un aspecto ambiental que se considera material para la organización, debido fundamentalmente a las emisiones de gases de combustión procedentes de las calderas.

El impacto por emisiones a la atmósfera se produce de manera directa por el consumo de combustible, y de manera indirecta por el consumo de electricidad. En la dinámica de reducción del potencial impacto ambiental producido por la organización, se prioriza en todas las plantas el uso de las Mejoras Técnicas Disponibles, sean estas de aplicación mediante Autorización Ambiental Integrada o no.

Se reportan los valores referidos a las emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub>, procedentes del consumo eléctrico, ya que el resto de las emisiones indirectas de la organización no se consideran significativas en comparación con las emisiones generadas de forma directa en el proceso productivo.

En la organización, no se realizan actividades de generación de energía significativas, por lo que no se tiene en cuenta el indicador GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). Además, el Grupo KEVILMARE, no participa en el comercio de derechos de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Del mismo modo, no se producen emisiones biogénicas de CO<sub>2</sub>.

Por norma general, en las plantas productivas, no se produce emisión de gases fluorados que agotan la capa de ozono. Este aspecto potencial, únicamente se podría dar en el caso de existencia de fugas en los equipos de refrigeración. Para prevenir dicho suceso, existen planes de mantenimiento internos y revisión de fugas por empresas mantenedoras autorizadas. Por este motivo, no aplica el indicador GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).

En España, las plantas están sujetas a diferentes autorizaciones con respecto a las emisiones a la atmósfera:

	Química sintética	Universal Farma	Genhelix	Liconsá	León Farma	Farnalan
AAHPCC (Ley 16/2002)	X	-	X	-	-	-
Actividades potencialmente contaminantes de la atmósfera (R.D. 100/2011)	X	-	X	X	X	-
COVs (R.D. 117/2003)	X	-	-	X	-	-
E-PRTR (R.D 508/2007)	X	-	X	-	-	-
Reglamento (CE) 1005/2009 sobre las sustancias que agotan la capa de ozono	X	X	X	X	X	X

La organización incluye en su Política Ambiental, la obligación de adoptar medidas para minimizar las emisiones producidas por su actividad, con las que consigue que los valores de sus emisiones se mantengan siempre muy alejados de los límites legales.

Entre las medidas de reducción de emisiones contaminantes implantadas cabe destacar las siguientes:

- La organización cuenta con las Mejores Técnicas disponibles (MTD).
- Todos los procesos productivos que pueden o podrían llevar asociada una emisión de contaminantes a la atmósfera incorporan en su estructura o están conectados a un sistema de tratamiento para evitar o minimizar las emisiones a la atmósfera.

A continuación, se describen los sistemas instalados y/o medidas tomadas para evitar o minimizar las emisiones contaminantes a la atmósfera en Química Sintética:

En primer lugar, se distinguen dos tipos de emisiones contaminantes, difusas y concentradas, tratadas de manera independiente asegurándose así una alta calidad de protección ambiental en el ámbito de las emisiones a la atmósfera.

A través de una conducción de propileno, las emisiones difusas son dirigidas hacia torres de lavado Scrubber. La fase líquida y gaseosa se ponen en contacto a través de rellenos de gran superficie específica y baja pérdida de carga que permiten obtener con moderadas cargas de líquidos, elevados rendimientos de absorción y bajos consumos energéticos de explotación.

Para el tratamiento de las emisiones concentradas, procedentes de los equipos productivos principales, se emplea un sistema eficaz de tratamiento consistente en una condensación a través de condensadores incorporados a los equipos principales, seguidamente será tratada en columnas de absorción / neutralización que desarrollan la función de lavador de gases. Las trazas de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) confluyen en la línea general de tratamiento, que se dirige hacia dos condensadores unidos para que se produzca una doble condensación, para que aquellas trazas de gases no condensadas en la primera etapa pasen a la segunda. Para finalizar el tratamiento, las trazas de COV's no condensadas pasan al condensador criogénico de alta eficiencia, la cual se produce mediante nitrógeno líquido a - 110°C, de esta manera los productos a recuperar condensan al sobrepasar su punto de condensación.

- En Liconsa, los disolventes utilizados en el proceso productivo, que son pulverizados, abandonan los lechos en fases vapor formado parte de la corriente de aires de salida. Para el tratamiento de estas corrientes gaseosas, se cuenta con una Planta Recuperadora de Disolventes (PRD). El objetivo de la Planta Recuperadora es tratar esas corrientes de aire y vapores orgánicos, de manera que las emisiones cumplan con los requisitos legales de concentración de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) y a la vez recuperar los disolventes orgánicos empleados en el proceso. La reducción del volumen de COV's se consigue haciendo pasar la corriente a través de unos lechos con carbón activo que adsorben estos compuestos. Posteriormente, los COV's son desorbidos y condensados, obteniéndose un efluente líquido. El proceso global de recuperación que se lleva a cabo en los lechos de carbón activo se realiza en dos fases: fase de adsorción y fase de regeneración.

- El grupo KEVILMARE, está comprometido con la reducción de los gases de efecto invernadero, utiliza como combustible o bien Gas Natural o bien Gases Licuados del Petróleo, que reducen las emisiones de Dióxido de Carbono (CO<sub>2</sub>) y los Óxidos Nitrosos (NO<sub>x</sub>), principales gases responsables del cambio climático.
- Las calderas de combustión son de alto rendimiento con sistemas de control termostático para controlar la temperatura y optimizar la producción térmica.
- Los equipos de tratamiento de emisiones instalados son de alta eficiencia y eficacia demostrada. Se disponen filtros

absolutos por lo que, si su funcionamiento es del todo correcto, no debe detectarse partículas en la emisión.

La eficacia de las medidas de reducción de las emisiones de la atmósfera se ve reflejada en los resultados de los controles ambientales tanto voluntarios como reglamentarios, en las que los resultados de todos los parámetros están siempre muy alejados de los límites legales.

A continuación, se incluyen las emisiones anuales de CO<sub>2</sub> y CO producidas en 2019 por las calderas de combustión de gas natural, diésel y gas licuado de petróleo.

	Tn CO <sub>2</sub> Eq.
<b>Emisiones de alcance 1</b>	<b>177.905</b>

*El cálculo de las emisiones anuales producidas en 2019 se ha realizado a partir de los factores de conversión obtenidos en DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs, UK)*

En este indicador, se tienen en cuenta las emisiones indirectas de CO<sub>2</sub> procedentes del consumo de energía eléctrica por parte de los suministradores de dicha energía a todas las plantas nacionales e internacionales.

Consumo anual (Kwh)		Tn de CO <sub>2</sub> eq
Electricidad	65.072.277	21.732

*Como fuente de cálculo, se ha utilizado el factor de conversión presente en la página oficial de la Agencia Internacional de la Energía (IEA)*

## 2.8. Efluentes y residuos

### 2.8.1. Contexto

El vertido de efluentes es un tema material para la organización ya que, debido a su actividad, se producen aguas de proceso contaminadas que podrían tener un efecto negativo en el medio ambiente si no fueran debidamente tratadas.

La generación de residuos es un tema material para la organización, ya que en el proceso productivo se generan diferentes tipos de residuos que deben ser gestionados correctamente para minimizar su potencial afección al medio ambiente.

Podemos diferenciar 3 tipos de aguas residuales:

- Industriales
- Pluviales
- Sanitarias

Cada una de las plantas productivas tiene un método de tratamiento de sus aguas residuales generadas en función de las características de su actividad. A continuación, se detallan cada uno de los métodos de tratamiento principales existentes:

**QUÍMICA SINTÉTICA:** En Química Sintética, las aguas residuales biodegradables, las aguas sanitarias y las pluviales, son tratadas en las Estación Depuradora de Aguas Residuales existente en la instalación. Aquellas aguas de proceso no biodegradables o no tratables en la depuradora por su alto contenido en carga orgánica o sales se gestionan como residuo a través de gestor autorizado.

Química Sintética es en sí mismo es un cubeto de retención. El sistema de alcantarillado esta direccionado para que cualquier vertido se tratado en la EDAR antes de ser vertido al Sistema Integral de Saneamiento. La Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Química Sintética, a grandes rasgos cuenta con los siguientes tratamientos unitarios:

- Balsas de Contención (balsas decantación)
- Tratamiento Físico-Químico
- Tratamiento biológico
- Decantación secundaria, tras la puesta en marcha del equipo de ultrafiltración, la finalidad del decantador será la de almacenar el agua ultrafiltrada.
- Tratamiento terciario por flotación en proceso de sustitución por equipo de ultrafiltración.
- Línea de tratamiento de fangos

En 2016, se puso en marcha un nuevo reactor biológico aerobio, consistente en un depósito de acero vitrificado con una capacidad útil de reacción biológica de 1.200 m<sup>3</sup>. El objetivo de este reactor es el tratamiento de aguas residuales biodegradables de alta carga, que se estaban gestionando como residuo, a través de gestor autorizado por falta de capacidad en la EDAR diseñada en el origen. Inicialmente la planta contaba con dos reactores biológicos de unos 1.050 m<sup>3</sup> cada uno, contruidos de hormigón armado, semienterrados, adyacentes entre sí y de configuración rectangular. Una vez realizada la construcción del nuevo reactor, los tres reactores trabajan en serie. El agua residual tras pasar por tratamiento físico/químico, es bombeada de un reactor biológico a otro.

Los tres reactores biológicos cuentan con biomasa aerobia, y el aporte de oxígeno se realiza mediante un tanque de oxígeno puro. La concentración de oxígeno disuelto en el licor mezcla, se controla a través de un medidor en continuo, que manda una señal a una electroválvula que abre o cierra el aporte de oxígeno en función a unos parámetros de consigna previamente establecidos.

Actualmente se encuentra en ejecución la instalación y puesta en marcha de un tratamiento terciario que consiste en un equipo de ultrafiltración por membrana cerámica del agua depurada en la EDAR, que se empleará como un tratamiento terciario. Sustituirá por tanto al equipo de flotación actual, el objetivo final es el vertido 0 y reutilización del agua, en consonancia con el concepto de economía circular del agua.

Una vez esté en funcionamiento el equipo y todas las instalaciones estén adecuadas, se tiene previsto estudiar la viabilidad de la reutilización del agua ultrafiltrada en procesos auxiliares no productivos. Dada la actividad desarrollada en las instalaciones (Fabricación de principios activos para el medicamento) por razones obvias de calidad, se hace inviable la reutilización de aguas residuales para su uso en el proceso productivo. Previsiblemente la reutilización en procesos auxiliares podría iniciarse en el año 2023.

En la actualidad se ha efectuado modificación del flujo de tratamiento de aguas, con el objetivo entre otros, de minimizar el tiempo de almacenamiento que podría dar lugar a reacciones anaerobias, y reducir el caudal vertido al 50%, reduciendo drásticamente la carga contaminante vertida. Cabe destacar:

- La balsa de homogeneización ha quedado fuera de servicio, tan sólo se empleará como depósito de recogida de aguas de lluvia torrenciales y en caso extremo podría emplearse como balsa de contención de derrames.

- El tratamiento Físico/Químico con el que cuenta la EDAR, sólo se utiliza para tratar el fango de purga biológico. La experiencia ha demostrado que las aguas residuales a tratar en la EDAR de Química Sintética apenas llevan aporte de sólidos inorgánicos, por tanto, su tratamiento F/Q carece de sentido. Las aguas pasan directamente a ser tratadas en los reactores biológicos reduciendo al máximo su trasiego por las instalaciones de la EDAR.

- El tratamiento F/Q de la purga de fango biológico de la EDAR, es extraído directamente del decantador secundario, esto permite el vaciado parcial y temporal de decantador, lo cual implica una reducción del tiempo y del caudal del efluente vertido al sistema integral de saneamiento de Alcalá de Henares.

- La purga de fango biológico tras pasar por el tratamiento F/Q adopta suficiente tamaño y peso, como para mejorar su posterior decantación en el espesador de lodos. De esta forma se evita el almacenamiento prolongado del lodo biológico y se favorece su inmediata deshidratación, evitando reacciones anaerobias, que generan olores desagradables.

- Una vez puesto en marcha el equipo de ultrafiltración el decantador secundario se empleará sólo para almacenar agua ultrafiltrada.

**UNIVERSAL FARMA:** se ha construido una red de saneamiento separativa, industrial, sanitaria y pluvial evitando cualquier contaminación de aguas. El sistema de tratamiento de efluentes de la planta productiva se realiza a través del recinto de homogeneización-neutralización, compuesto por dos depósitos de recepción y homogeneización de aguas industriales de 15 m<sup>3</sup> cada uno y un sistema de corrección de pH en línea. Existen dos depósitos para la recogida y almacenamiento de las aguas industriales. La homogeneización de las aguas favorece la neutralización de las mismas. No obstante, se ha instalado un sistema de medida y corrección del pH automático que asegura la neutralización de las aguas previo vertido. Dada la baja carga contaminante del agua vertida por Universal Farma, la única corrección que podrá precisar en ocasiones es la neutralización de las aguas. El automatismo del sistema no permite el vertido de las aguas al sistema de alcantarillado hasta que la medida del pH no se encuentra dentro del rango establecido. Mientras dura el proceso de neutralización de aguas, automáticamente el sistema cierra la válvula de vertido. De acuerdo con lo anteriormente indicado, las aguas industriales no se vierten directamente a la red pública de saneamiento, sino que se vierten una vez que el tanque se ha llenado y neutralizado.

Las aguas sanitarias y pluviales se vierten directamente a la red de alcantarillado público, sin sufrir ningún tipo de tratamiento, como en el resto de una actividad residencial o terciaria.

**GENHELIX:** Se recogen aguas por cuatro redes distintas: pluviales, sanitarias, industriales y biológicas/concentradas. Las aguas pluviales y las sanitarias serán vertidas directamente a su correspondiente colector de la red del Parque. El sistema de desagües de la planta de GENHELIX permite la segregación en origen de los vertidos que se generan en el proceso de producción e I+D, de forma que cualquier vertido que no se adecúe a los valores marcados por la normativa municipal, se envía un tanque de homogeneización para su almacenamiento y posterior tratamiento externo por gestor autorizado (aguas biológicas/concentradas). Mientras que los vertidos que se pueden adecuar a los valores establecidos se segregan en una red independiente para ser tratados previamente a su evacuación mediante su

paso por un tanque de recuperación estanco, donde se acondicionará su pH y conductividad.

**LICONSA:** Cuenta con dos aljibes de recepción y homogeneización de aguas industriales (25 m<sup>3</sup> cada uno en. La razón por la que la planta productiva cuenta con dos aljibes es para poder usar uno como cubeto de retención de manera que, en caso de producirse un vertido accidental, éste quedaría retenido en dicho aljibe para ser posteriormente analizado y corregido internamente o gestionado como residuo a través de gestor autorizado. Habitualmente la homogeneización de las aguas favorece la neutralización de las mismas, no obstante, se ha instalado un sistema de medida y corrección del pH automático que asegura la neutralización de las aguas previo vertido. Dada la baja carga contaminante del agua vertida por nuestra instalación, la única corrección que precisa en ocasiones es la neutralización de las aguas. El control y ajuste del pH comienza cuando se alcanza un nivel del 80% en los aljibes. Una vez ajustado el pH se precede al vertido del efluente hacia el sistema de tratamiento municipal. Las aguas sanitarias se vierten a la red de alcantarillado público, sin sufrir ningún tipo de tratamiento.

**LEÓN FARMA:** Dispone de un depósito de contención de 40 m<sup>3</sup> para las aguas industriales y de laboratorio. Estas aguas se envían a plantas especializadas de gestores externos. Otro depósito de homogeneización de 40 m<sup>3</sup> para las aguas de sistemas generales, lavabos, almacén, rechazos de calderas y planta de agua, etc. con sistema de control de pH y neutralización previo vertido al SIS.

**FARMALÁN** utiliza los sistemas de vertido de León Farma teniendo también red separativa de aguas.

**CHEMO INDIA FORMULATION:** Chemo India nos esforzamos por mantener el medio ambiente limpio y saludable. Se ha instalado un lecho de lámina que proporciona ese extra de filtración utilizando un proceso ecológico natural y sostenible con cero consumo de energía y sin productos químicos adicionales u otros requisitos de mantenimiento. El principio de funcionamiento es simple: el agua viaja a través de capas de grava y piedras donde una delgada película de bacterias descompone la materia orgánica. Al tiempo, las plantas de juncos absorben los nutrientes restantes presentes en el agua. Por último, el agua se clarifica en una serie de tanques de hummus y, como resultado final, obtenemos agua limpia que será reutilizada para jardinería. El objetivo conseguido es vertido líquido 0.

En ninguna de las plantas productivas se ha producido ningún derrame significativo con afección al medio, ya que en todas ellas existen medidas preventivas suficientes, entre las que están: (GRI 306-3 Derrames significativos).

- Planta integrada en su totalidad como un cubeto de retención (Química Sintética).

- Pavimentación e impermeabilización de todas las zonas susceptibles de acontecer un derrame.
- Sistemas de conducción aéreos para detección de fugas.
- Depósitos de almacenamiento superficiales, con cubetos de retención de capacidad suficiente para retener el posible derrame.
- Depósitos enterrados con doble pared y manómetros de presión indicadores de posibles fugas que pudieran afectar al medio.
- Zonas de carga y descarga acotadas y provistas de arquetas de retención de potenciales derrames.

Al verter todas las aguas residuales exclusivamente a la red de saneamiento conectada a EDAR municipales, no se producen afecciones a cursos de agua (GRI 306-5 Cuerpos de aguas afectadas por vertidos de agua y/o escorrentías).

En las plantas productivas de la organización, se adoptan siempre las mejores medidas encaminadas a la reducción de la generación de residuos, disminución de su peligrosidad y mejora de la gestión de estos siguiendo este orden de preferencia:

- Prevención, Reducción en origen, Minimización de los usos de recursos necesarios, Minimización de la producción de residuos de cada proceso. Preparación para la reutilización: Se considerará prioritaria la reutilización de materiales en el propio centro que en una actividad externa.
- Segregación, recuperación interna o externa en régimen de maquila.
- Recuperación interna para su reutilización.
- Recuperación externa para su reciclado.
- Evacuación por gestor autorizado como residuo no recuperable.
- Valorización. Únicamente fuera del Centro, en plantas de tratamiento autorizadas.
- Vertederos.

Entre las medidas para conseguir la reducción de residuos, se encuentran las siguientes:

- Reducción en origen: Optimizaciones de los procesos productivos

(I+D) y reorganización del sistema de producción, lo que implica una simplificación de los mismos.

- Optimización de los procesos de tratamiento de aguas vertibles a los diferentes sistemas integrales de saneamiento, no naturales.
- Revisiones periódicas de los efluentes generados con el fin de disminuir la generación de residuos con destino gestión externa a través de gestor autorizado.
- Aumentar la capacidad de recuperación interna de aquellos disolventes que puedan ser de nuevo reutilizados en el proceso. Hasta el momento esta medida solo es aplicable a Química Sintética.
- Disminuir la ratio de consumo de materias primas por Tn de producto fabricado y en consecuencia reducir el ratio de residuo asociado.
- Correcta segregación de los residuos en todas las áreas productoras de éstos. Todos los residuos son clasificados correctamente en un área de clasificación prevista a tal efecto. Para ello, se han elaborado los correspondientes procedimientos de gestión y manipulación de productos y residuos.
- Todo el personal es formado, antes de empezar a trabajar, en los procedimientos de trabajo necesarios para el desempeño de su actividad.
- Reutilización de envases para el acopio de residuos.
- Favorecer la compra de materias primas a granel frente a la compra en envases.
- Inversión en maquinaria específica para el aprovechamiento de la materia prima implicada en proceso productivo y de envasado en los casos que les es de aplicación este proceso.
- La organización realiza campañas de ce concienciación sobre la necesidad de realizar una correcta segregación de los distintos residuos.

El Grupo KEVILMARE está comprometido con el medio ambiente, tomando medidas encaminadas a la reducción del impacto ambiental de sus actividades fabriles. En relación con la reducción de la generación de plástico residuales, durante 2019, se llevó a cabo la instalación de fuentes de agua en puntos estratégicos de las distintas compañías y la distribución de botellas de vidrio reutilizables para todos los empleados. Con esta medida se eliminó el vending de botellas de agua de plástico, eliminando así la

generación de este residuo y consiguiendo enviar un mensaje de sensibilización ambiental a toda la plantilla.

En Genhelix se llevaron a cabo distintas medidas para reducir la cantidad de aguas residuales generadas por la actividad productiva, residuo que representa más de un 90% del total de residuos peligrosos generados. Entre las mejoras implementadas está la ampliación de la red de desagües de planta industrial y la adquisición de caudalímetros para la cuantificación de los destinos del agua de red en planta, con el objetivo de optimizar la segregación en el origen y la gestión de aguas residuales. Así mismo, a finales de año se aprobó, para implementar a lo largo de 2020, un sistema de evaporación de aguas residuales que permitirá una reducción teórica de este residuo de un 80-90%.

En la Planta de Exeltis Indonesia (PT. Nufarindo) se ha llevado a cabo la instalación de un sistema de tratamiento de vertidos de aguas sanitarias generados en la instalación. Todos los efluentes procedentes de lavabos, cafeterías o tanque sépticos se acumulan en el tanque de ecuación, posteriormente a un biorreactor, donde se da el proceso de descomposición, el cual utiliza microorganismos realizando los siguientes procesos aerobios, anaeróbicos y sedimentación. Los tres procesos requieren un mínimo de 24 horas y tiene una capacidad de 10 m<sup>3</sup>. El proceso continúa con una fase de filtración utilizando un filtro de medios (arena, sílice y carbón activo), posteriormente se transfiere al tanque de efluentes en el cual se le añade desinfectante (cloro) estando ya el efluente listo para verter.

En las plantas de Liconsa y León Farma, se ha conseguido establecer un contrato de tratamiento de residuos de producto terminado obsoleto o fuera de especificaciones, con un gestor que realiza un tratamiento de mayor sostenibilidad de este residuo. Anteriormente, el destino de los residuos farmacéuticos se enviaba a depósito en vertedero de seguridad o a valorización en el mejor de los casos. Se ha conseguido abrir contrato con un nuevo gestor autorizado, para realizar el envío a su planta de tratamiento, en la que gestionan todos los residuos SIGRE de España. Allí trituran y segregan todos los materiales para reciclar los que sean susceptibles de reciclarse (cartón, plástico, vidrio, aluminio, etc.) y, con el resto, formar un CDR para su valorización.

## 2.8.2. Indicadores

Todas las plantas incluidas en el alcance de este informe poseen sistemas de tratamiento de aguas de proceso, basados en las mejores técnicas disponibles, previo a su vertido autorizado y con el rigor máximo de cumplimiento de la legislación vigente en cada ubicación del centro.

Se incluye a continuación el total de aguas de proceso vertidas durante 2019 por la plantas nacionales e internacionales:

<b>Volumen total de vertidos de agua programados (m<sup>3</sup>)</b>	<b>654.433</b>
--	----------------

El volumen de agua vertida se calcula en algunos casos, mediante contadores situados en el proceso de depuración de aguas, como es el caso de Química Sintética. En otros casos, es un dato estimado en función del consumo de agua restando lo gestionado como residuo, lo utilizado en riegos o lo evaporado de equipos auxiliares.

El volumen vertido incluye las aguas tratadas en los sistemas de tratamiento existentes en las diferentes plantas y en el caso de Liconsa y Química Sintética, además incluye las sanitarias y pluviales. En el resto de las plantas, no se contabiliza el volumen vertido referido a pluviales y sanitarias.

Actualmente, Química Sintética se encuentra inmerso en el estudio de un proyecto de reutilización de aguas para su uso en procesos auxiliares no productivos.

Aspecto destacable es que Ordain Health Care Global, ya está reutilizando las aguas de proceso y sanitarias tratadas. Aquellas aguas procedentes del proceso productivo entran en una línea de tratamiento cuyo destino de reutilización son las calderas de vapor. Del mismo modo el influente procedente de las aguas sanitarias, son tratadas en una línea diferente al influente de proceso, y una vez tratada, se reutilizan en procesos auxiliares como puede ser el riego.

La calidad de las aguas vertidas por las plantas en España y algunas de las plantas productivas de ámbito internacional, se refleja con los resultados obtenidos en los análisis realizados por laboratorios externos, cuyos valores para los parámetros más representativos de la actividad se detallan en la tabla siguiente:

Calidad de agua vertida	Química Sintética	Universal Farma	Genhelix	Liconsa	Léon Farma	Industriale Química	Chemo Biosynthesis	PharmADN	Semarang	Chemo india	Límite legal **
DBO <sub>5</sub> (mg/l)	80	6,8	NA	281	524	26	16	<5	< 75	25,8	500 mg/l
Conductividad (microS/cm <sup>2</sup> )	2.547	111	550	1025	740	-	1083	50	-	-	5.000 microS/cm <sup>2</sup>
DQO (mg/l)	475	<20	41	229	704	59	34	26,3	<150	142,7	1.000 mg/l

\* Como se ha indicado anteriormente, el vertido de Farmalan se hace conjuntamente con el de León Farma.

\*\* Se toma el valor más restrictivo entre las diferentes normativas aplicables a cada planta.

En todos los casos, los resultados obtenidos están muy alejados de los límites legales.

El método de eliminación para cada tipo de residuos se ha decidido teniendo en cuenta las Mejores Técnicas Disponibles (MTD's).

Los datos de cantidades de residuos generados por las plantas nacionales e internacionales se obtienen a través de la información contenida en la documentación

que acompaña a cada retirada de residuos y la que aportan los gestores de residuos después de cada retirada con el peso real a la entrada en la planta de gestión, que se incorporan al registro cronológico de residuos de cada planta.

<b>Residuos por tipo y destino</b>	<b>Residuos (Tn/año)</b>
Valorización	18.646
Eliminación	9.871
<b>TOTAL Residuos Peligrosos</b>	<b>28.517</b>
Valorización	4.923
Eliminación	989
<b>TOTAL Residuos No Peligrosos</b>	<b>5.912</b>
<b>TOTAL Residuos</b>	<b>34.430</b>

## 3. Gestión social y de personal

La misión de las políticas de gestión de personas del Grupo KEVILMARE es contribuir a construir un Grupo más ágil, mejorar la eficiencia con estructuras organizativas ligeras, centradas en las prioridades del negocio y que fomenten la productividad, la autonomía y la rapidez tanto en la toma de decisiones como en la acción, cumpliendo de forma rigurosa la legislación vigente en cada territorio y promoviendo una cultura inclusiva. Los datos tienen un alcance del 94,44% con respecto a la plantilla correspondiente al perímetro de consolidación financiera. El 5,56% restante corresponde a trabajadores de compañías participadas por el grupo, cuya plantilla no es gestionada por el área de recursos humanos.

### 3.1. Políticas y Compromisos

La misión de las políticas de gestión de personas del Grupo KEVILMARE es contribuir a construir un Grupo más ágil, mejorar la eficiencia con estructuras organizativas ligeras, centradas en las prioridades del negocio y que fomenten la productividad, la autonomía y la rapidez tanto en la toma de decisiones como en la acción, cumpliendo de forma rigurosa la legislación vigente en cada territorio y promoviendo una cultura inclusiva.

La Dirección de Personas (denominada “People”), tiene como unas de sus finalidades primordiales garantizar en materia laboral la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la inclusión de las personas con discapacidad.

Para ello, las políticas claves de la gestión de personas y las herramientas en que se sustentan están diseñadas para evitar cualquier sesgo que pueda llevar al Grupo a incurrir en un riesgo de discriminación por razón de sexo, edad, raza o cualquier otra circunstancia personal. Las medidas incluidas en las políticas claves son:

**A. Selección por competencias:** los procesos de adquisición del talento están diseñados para garantizar que el Grupo contrata a los mejores profesionales para cada puesto. Para ello, se parte, en primer lugar, de una descripción de puestos que contenga las experiencias, titulaciones, conocimientos y otros requisitos que deben cumplir las personas candidatas a cubrir cada posición, con el uso de un lenguaje neutro en términos de género y que evite cualquier referencia a otras circunstancias personales. De esta manera, se intenta eliminar cualquier sesgo en el filtrado de currículos.

En segundo lugar, las entrevistas de selección y la evaluación de las personas candidatas se centran en la comprobación de sus competencias técnicas, habilidades, experiencia y referencias para comprobar que se contrata a los profesionales más adecuados para cada posición.

**B. Retribución:** el Grupo tiene implantado el sistema IPE (*International Position Evaluation*) de la consultora *Mercer HR* para la valoración de los puestos de trabajo.

El sistema IPE permite establecer la jerarquía y posterior nivelación de los puestos de trabajo a partir del análisis de cada posición respecto a los siguientes factores de contribución al negocio:

i) **Impacto:** bajo este factor se analizan las características de la empresa o de la unidad de negocio en la que está integrado cada puesto (dimensión y cadena de valor) así como la contribución del puesto a los resultados.

ii) **Comunicación:** determina la naturaleza de las exigencias de comunicación que precisa el puesto, así como el marco de referencia y el tipo de interlocución demandada.

iii) **Innovación:** analiza cada puesto a partir de los requisitos para detectar y poner en marcha mejoras operativas y para el desarrollo de procedimientos, servicios y productos.

iv) **Conocimiento:** mide la naturaleza de los conocimientos y experiencia que exige el puesto de trabajo para alcanzar las expectativas, objetivos y añadir valor a la organización. También se analiza en este factor hasta qué punto se incluye, en las responsabilidades del puesto, la gestión de equipos, así como el alcance geográfico del ámbito de actuación del puesto.

v) **Riesgo:** evalúa los riesgos a los que está expuesta cada posición (físicos o mentales), así como el grado de exposición.

Con el sistema IPE están evaluadas actualmente 568 posiciones del Grupo KEVILMARE de más de 25 países. Con los resultados de la evaluación de puestos y los estudios retributivos de mercado de las consultoras *Mercer HR Consulting* y *WillisTowersWatson*, el departamento corporativo de compensación y beneficios diseñó una estructura de 26 bandas salariales en la que se fundamentan las decisiones en materia de retribución: salarios de contratación, promociones, incrementos retributivos. Con estas herramientas se garantiza que todos los empleados del Grupo están encuadrados en bandas salariales que agrupan a puestos con similar nivel de contribución, de suerte que se garantiza que los criterios para la toma de decisiones en materia de retribución eliminan los sesgos por razón de sexo.

**C. Revisión Anual del Desempeño.** Finalmente, la Dirección de People impulsó en 2017 la puesta en marcha para todo el Grupo de un proceso común de revisión anual del desempeño, de forma que, a partir de los objetivos de negocio, todos los empleados establezcan con sus supervisores los objetivos individuales y de equipo para el año. Para impulsar el desempeño y el crecimiento profesional, creemos que el proceso debe asegurar una buena conversación al comienzo del año entre el manager y su colaborador sobre qué

se espera de cada persona en términos de objetivos claves y valores (es decir, qué se debe conseguir y cómo los objetivos).

Los resultados de la revisión anual de desempeño permiten a la Compañía tomar decisiones en materia de gestión de personas, tales como promociones, revisiones salariales, aprobación de bonos anuales, planes de formación y desarrollo, según los objetivos alcanzados, los valores y las competencias demostradas por cada persona.

### **Plataforma Digital de Gestión de Recursos Humanos: HR2O**

Para apoyar su misión, el Grupo emprendió la implantación de HR2O como nuestra plataforma global de gestión de recursos humanos. La inversión y el esfuerzo dedicados a esta iniciativa consiguió integrar en 12 meses a todos los países donde operamos, lo que mejoró de forma sustancial la capacidad de realizar un seguimiento de los indicadores claves de gestión de personal.

HR2O se convirtió, de esta manera, en la plataforma de información central que nos permite identificar nuestro talento interno, desarrollar planes de desarrollo y compartir criterios de gestión en nuestra organización. Esta plataforma, en la medida que constituye la base para la digitalización de la gestión de recursos humanos y para reforzar nuestra capacidad analítica, es esencial para apoyar los esfuerzos de integración global como Grupo, con los siguientes objetivos:

- Contribuir a incrementar la productividad de nuestra gente y perfeccionar su experiencia mediante el uso de una tecnología que mejora la conexión entre empleados y directivos, la evaluación continua y el alineamiento de equipos en todo el Grupo.
- Apoyar la transformación digital del Grupo que es un elemento clave en nuestro negocio.
- Comprender y apoyar una organización con estructuras ligeras y ágiles, con un modelo organizativo centrado en el trabajo en equipo que ofrece soluciones colaborativas y la automatización de procesos.
- Permitir que la función de recursos humanos funcione como una red de equipos integrados en el negocio. Durante 2019 se realizó un esfuerzo especial para añadir nuevas funcionalidades integradas en la plataforma HR2O: entre otros, entraron en servicio los módulos de “*on boarding*”, reclutamiento, “*off-boarding*” y el cuadro de mando de gestión de personas, incorporándose nuevos módulos (*on boarding*, reclutamiento, compensación y *off boarding*, entre otros), lo que permitió mejorar de forma sustancial la capacidad de gestión, mejorar la eficacia y reforzar el alcance global del trabajo de la Dirección Corporativa de People.

Para continuar con la estrategia y misión establecida por la Dirección del Grupo en el modelo de gestión de personas a nivel global, HR2O pretende poner a disposición de los directores de negocio una herramienta que les permita llevar

el seguimiento de los movimientos de personal y reducir al mínimo la dedicación a actividades de elaboración de informes de gestión.

### 3.2. Empleo

#### 3.2.1. Número de empleados por país (GRI 102-8)

PAÍS	Nº EMPLEADOS
Alemania	90
Argentina	164
Austria	7
Bélgica	7
Brasil	99
CENAM	241
Chile	58
China	31
Colombia	51
EAU	15
Eslovaquia	18
España	2.193
Estados Unidos	101
Filipinas	55
Francia	43
Hungría	23
India	1.060
Indonesia	379
Italia	279
México	351
Polonia	51
Portugal	8
Rep. Checa	24
Suecia	8
Suiza	1
Tailandia	46
Turquía	296
Vietnam	36
<b>TOTAL</b>	<b>5.735</b>

Empleados de alta en el Grupo a 31/12/19. Número de empleados no FTE.

**3.2.2 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional (GRI 102-8; GRI 405-1).**

**VARIACIÓN DE PLANTILLA**

MES 2019	Nº EMPLEADOS
Enero	5.509
Febrero	5.535
Marzo	5.597
Abril	5.615
Mayo	5.613
Junio	5.635
Julio	5.607
Agosto	5.746
Septiembre	5.701
Octubre	5.705
Noviembre	5.769
Diciembre	5.735
<b>PROMEDIO ANUAL</b>	<b>5.647</b>
<i>VARIACIÓN Promedio anual VS. Diciembre</i>	<i>1,53%</i>

Variación significativa es comprendida como la variación de plantilla a cierre de 2019 frente al promedio mensual (1,53%). No siendo significativa.

En cualquier caso, no existen en el negocio periodos de estacionalidad o con mayor intensidad en la referencia, más allá de las campañas de contratación que se realizan en las plantas productivas para cobertura de vacaciones de operarios y analistas de calidad.

En consecuencia, la información reportada en el presente informe está calculada a fin de año fiscal.

## NUMERO DE EMPLEADOS Y DISTRIBUCIÓN

SEXO	Nº EMPLEADOS
Hombres	3.407
Mujeres	2.328
<b>TOTAL</b>	<b>5.735</b>

RANGO EDAD	Nº EMPLEADOS
Menores 25	136
Entre 25 y 40	3.466
Mayor 40	2.133
<b>TOTAL</b>	<b>5.735</b>

Mantenemos los mismos cortes en el Rango de Edad que en el informe de 2019 por motivos de trazabilidad.

ROL PROFESIONAL	Nº EMPLEADOS
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR	7
DIRECTOR	60
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	204
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST	722
TECHNICIAN/SCIENTIST	2.173
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	2.569
<b>TOTAL</b>	<b>5.735</b>

## MODALIDAD DE CONTRATOS Y DISTRIBUCIÓN

TC: Contratos a tiempo completo

TP: Contratos a tiempo parcial

SEXO	TIPO DE CONTRATO			
	INDEFINIDO TC	INDEFINIDO TP	TEMPORAL TC	TEMPORAL TP
Hombres	2.992	8	407	0
Mujeres	1.961	71	283	13
<b>TOTAL</b>	<b>4.953</b>	<b>79</b>	<b>690</b>	<b>13</b>

RANGO EDAD	TIPO DE CONTRATO			
	INDEFINIDO TC	INDEFINIDO TP	TEMPORAL TC	TEMPORAL TP
Menores 25	99	0	37	0
Entre 25 y 40	2.996	39	427	4
Mayor 40	1.858	40	226	9
<b>TOTAL</b>	<b>4.953</b>	<b>79</b>	<b>690</b>	<b>13</b>

ROL PROFESIONAL	TIPO DE CONTRATO			
	INDEFINIDO TC	INDEFINIDO TP	TEMPORAL TC	TEMPORAL TP
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR	7	0	0	0
DIRECTOR	60	0	0	0
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	197	2	5	0
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST	691	16	15	0
TECHNICIAN/SCIENTIST	2.026	35	112	0
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	1.972	26	558	13
<b>TOTAL</b>	<b>4.953</b>	<b>79</b>	<b>690</b>	<b>13</b>

### NUMERO DE DESPIDOS Y DISTRIBUCIÓN

SEXO	N° BAJAS (CAUSAS)		
	INVOLUNTARIA	VOLUNTARIA	OTRAS
Hombres	332	483	120
Mujeres	169	232	68
<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>715</b>	<b>188</b>

En la categoría de Otras están contabilizadas fundamentalmente las bajas por finalización de contrataciones temporales.

RANGO EDAD	N° BAJAS (CAUSAS)		
	INVOLUNTARIA	VOLUNTARIA	OTRAS
Menores 25	11	35	11
Entre 25 y 40	282	502	108
Mayor 40	208	178	69
<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>715</b>	<b>188</b>

ROL PROFESIONAL	N° BAJAS (CAUSAS)		
	INVOLUNTARIA	VOLUNTARIA	OTRAS
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR		1	
DIRECTOR	6	2	
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	24	27	2
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALI	59	74	5
TECHNICIAN/SCIENTIST	229	271	10
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	183	340	171
<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>715</b>	<b>188</b>

### 3.2.3. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (GRI 405-2)

SEXO	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/18)	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/19)
Hombres	22.492	23.216
Mujeres	27.554	28.142

RANGO EDAD	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/18)	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/19)
Menores 25	9.560	9.470
Entre 25 y 40	18.320	19.291
Mayor 40	34.981	35.878

ROL PROFESIONAL	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/18)	PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/19)
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR	182.633	188.357
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	84.467	91.972
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST	42.196	42.771
TECHNICIAN/SCIENTIST	21.431	22.334
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	12.990	13.796

Los roles profesionales de Corporate/Managing Director y Director aparecen agrupados para poder ofrecer información salarial de los primeros, ya que, de lo contrario y atendiendo a las reglas de confidencialidad establecidas para el reporte de información retributiva (dos o menos personas en una categoría), no se podría aportar dato alguno para el rol de Corporate/Managing Director. El promedio salarial presentado ha sido calculado mediante media ponderada de ambos roles profesionales.

### 3.2.4. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (GRI 405-2)

Los datos de Brecha Salarial presentados a continuación han sido calculados como la diferencia de las remuneraciones medias por Rol Profesional entre mujeres y hombres, expresada como porcentaje sobre la remuneración media de hombres. De esta manera la brecha positiva indicará el % en que la media salarial de las mujeres es inferior a la de los hombres, y la brecha negativa indicará el % en que la media salarial de las mujeres es superior a la media salarial de los hombres.

Al igual que en el capítulo anterior, presentamos el análisis de brecha para los roles profesionales de Corporate/Managing Director y Director agregados. Los datos salariales presentados para esta categoría se han calculado mediante medias ponderadas.

Dada la gran dispersión geográfica de la plantilla y las tendencias retributivas locales de cada país, a continuación, presentamos dos alternativas en el análisis de brecha.

#### 1. Incluyendo la plantilla total del Grupo

ROL PROFESIONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA
	Nº EMPLEADOS	SALARIO MEDIO (€)	Nº EMPLEADOS	SALARIO MEDIO (€)	
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR	50	195.312	17	167.898	14,04%
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	123	95.855	81	86.075	10,20%
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST	403	40.196	319	46.025	-14,50%
TECHNICIAN/SCIENTIST	1.071	19.232	1.102	25.349	-31,81%
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	1.760	12.535	809	16.542	-31,96%

Únicamente se supera el 25% de brecha en los 2 roles inferiores, por ello presentamos una segunda alternativa de análisis de la información.

Conviene matizar los resultados que muestra el cuadro anterior para los roles inferiores, que arrojan una diferencia muy notable a favor de la retribución de las mujeres: estos resultados, tomados tal cual, son engañosos por cuanto en la muestra total está incluida la plantilla de la India, mayoritariamente masculina (los hombres representan un 95% de la plantilla) y con unos niveles salariales comparativamente bajos respecto a otros países con un número de mujeres mucho mayor para estos roles, lo que lastra los promedios de retribución de los hombres para estas categorías profesionales. Por ello, entendemos que, para un análisis de la brecha salarial más atinado, es recomendable eliminar el sesgo introducido por la plantilla de la India.

2. Por las razones expuestas, se presentan a continuación los resultados del análisis de la brecha salarial con la exclusión del personal de India.

ROL PROFESIONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA
	Nº EMPLEADOS	SALARIO MEDIO (€)	Nº EMPLEADOS	SALARIO MEDIO (€)	
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR	47	194.431	17	167.898	<b>13,65%</b>
MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR	114	98.752	81	86.075	<b>12,84%</b>
TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST	304	47.614	316	46.320	<b>2,72%</b>
TECHNICIAN/SCIENTIST	882	21.805	1.087	25.597	<b>-17,39%</b>
SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST	1.049	18.989	778	17.078	<b>10,06%</b>

En la segunda tabla y pese a la dispersión geográfica del Grupo, podemos observar cómo en ninguno de los Roles Profesionales se supera el 25% de brecha: cifra establecida como límite para entender la diferencia salarial entre hombres y mujeres significativa y como un elemento a ser analizado en la política salarial de la compañía.

Adicionalmente, a los análisis previos y en cumplimiento con las obligaciones derivadas del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, en junio de 2019 se realizó un análisis pormenorizado de la brecha salarial en España.

El informe resultante contiene los detalles de la metodología de cálculo, así como la explicación pormenorizada de las situaciones en las que la brecha supera el 25% de diferencia entre el salario de hombres y mujeres y, finalmente, añade un capítulo de conclusiones y recomendaciones.

A continuación, se presentan los datos del análisis de brecha en España a junio de 2019.

ROL PROFESIONAL	Sexo	Nº empleados	Antigüedad (años)	Salario Base Anual (€)	Brecha Salarial
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR	Hombre	27	7,10	188.267	<b>11,5%</b>
	Mujer	12	3,50	166.670	
MANAGER / ASSOCIATE DIRECTOR	Hombre	54	5,40	89.862	<b>7,9%</b>
	Mujer	46	5,50	82.723	
TEAM LEADER/LINE MANAG. /SUPERV. /COORD./SPECIALIST	Hombre	129	6,48	51.207	<b>3,4%</b>
	Mujer	168	4,57	49.455	
TECHNICIAN/SCIENTIST	Hombre	223	5,59	32.874	<b>-0,4%</b>
	Mujer	326	4,18	32.999	
SUPPORT/ OPERATOR/ ASSISTANT/ ANALYST	Hombre	660	4,47	22.204	<b>1,5%</b>
	Mujer	468	4,36	21.873	

### 3.2.5 La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo (GRI 405-2)

Se incluyen en la categoría de Directivos los empleados con el Rol Profesional de Corporate/Managing Directors. Este rol es asignado a Directores de Funciones Corporativas y Directores de Unidades de Negocio con reporte jerárquico directo al Presidente del Grupo KEVILMARE y miembros del Comité de Dirección.

Por motivos de confidencialidad, presentamos la información salarial de los directivos de la Sociedad sin segmentar entre hombres y mujeres, ya que no se alcanzan los criterios establecidos (más de dos personas en cada categoría).

ROL PROFESIONAL	PROMEDIO SALARIO ANUAL BRUTO (€)
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR	256.561

ROL PROFESIONAL	PROMEDIO INCENTIVO 2019 (€)
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR	75.746

ROL PROFESIONAL	SEGURO VIDA	COBERTURA (€)
CORPORATE/MANAGING DIRECTOR	FALLECIMIENTO	500.000
	INCAPACIDAD	500.000

La cobertura de los Seguros de Vida es idéntica para todos los Directores Corporativos y de Negocio, sin distinción por salario o posición.

### 3.2.6. Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 103-2)

El Grupo cumple con las legislaciones y normas vigentes en cada país en relación con los derechos de desconexión laboral. El Grupo KEVILMARE no cuenta con una política global a este respecto.

### 3.2.7. Número de empleados con discapacidad (GRI 405-1)

PAÍS	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD
Alemania	1
Brasil	2
China	1
España	13
India	1
Italia	12
Turquía	7
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

El resto de los países en los que el Grupo tiene operaciones no cuentan con personal discapacitado en su plantilla.

En España se cuenta con certificados de excepcionalidad para 6 de las 8 sociedades españolas. En este sentido, además de cumplir con la normativa legal laboral española, el Grupo apuesta por acercarse, en la medida de lo posible, al fin social de integración en el mundo laboral de las personas con dificultades. Así, no se limita a cumplir con el mínimo legal obligatorio de contribución, sino que invierte en fundaciones y sociedades con personal discapacitado, tal como se detalla en el apartado 5 relativo a la Sociedad de este informe.

### 3.3. Organización del trabajo

#### 3.3.1. Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.) (GRI 103-2)

Las empresas que componen el Grupo se ajustan a las normativas laborales vigentes para su territorio, siendo la jornada laboral más extendida a nivel global la de 40 horas/semana de lunes a viernes.

En términos generales no existen **turnos de trabajo** para el personal de oficina. En las plantas de producción se establecen turnos de trabajo ajustados a las necesidades productivas de cada centro.

Con respecto a la **flexibilidad de la jornada laboral**, igualmente cada país aplica sus propios criterios ajustándose a la normativa legal y a las prácticas del mercado laboral local, tratando de dar respuesta a las necesidades de la plantilla.

La mayoría de los centros de trabajo disponen de un horario flexible de entrada y salida, con un margen entre 1 y 2 horas. Ocasionalmente, se permite flexibilidad completa (especialmente para el personal de ventas) o se establece un tiempo presencial en la oficina dejando el resto de las horas, hasta completar la jornada laboral, a criterio del trabajador. También es frecuente la concesión de permisos para ausencias justificadas que permitan atender asuntos personales durante la jornada laboral, recuperando posteriormente el tiempo de la ausencia.

En lo relativo a las **horas extraordinarias**, lo habitual en empleados de oficina es cumplir la jornada laboral establecida. Ahora bien, en caso de que se realicen horas extraordinarias durante la jornada laboral o fines de semana, la práctica más común es compensarlas con tiempo libre equivalente.

Para el personal de producción de las plantas, las horas extraordinarias suelen ser compensadas económicamente y en este sentido en cada centro se retribuyen según las fórmulas establecidas en la legislación vigente, convenios colectivos o a las normativas internas aplicables.

Cada centro se ajusta a la legislación vigente en su territorio en lo relativo al **límite en número de horas extra** que está permitido realizar en el año.

#### 3.3.2. Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (GRI 103-2)

El Grupo cumple con las legislaciones y normas vigentes en cada país en relación con la conciliación de la vida profesional y personal.

Respecto a prácticas concretas para fomentar la conciliación en las oficinas y centros, la medida más prevalente entre las empresas del Grupo es permitir teletrabajo ocasional cuando el empleado lo necesita por motivos familiares. También son frecuentes prácticas locales como:

- horas libres para acompañar a los niños al pediatra, en el primer día de colegio, fiestas escolares, así como atender otras necesidades familiares
- flexibilidad de horario de entrada y salida,
- compensación de tiempo en viajes realizados en fines de semana,
- guardería y salas de lactancia en las oficinas (iniciativas excepcionales)

Adicionalmente a lo anterior, el Grupo organiza y promueve actividades culturales y de ocio que facilitan la conciliación y disfrute familiar.

### 3.3.3. Número de Horas de absentismo [GRI 403-9 (Versión 2018)]

PAÍS	HORAS ABSENTISMO	
	Hombres	Mujeres
Alemania	3.368	5.576
Austria	370	462
Bélgica	0	0
Brasil	0	0
Colombia	0	0
Chile	0	0
China	0	0
EAU	0	0
Eslovaquia	272	964
España	24.430	20.841
Estados Unidos	2.060	3.739
Filipinas	0	0
Francia	0	0
Hungría	0	0
India	456	0
Indonesia	2.064	2.072
Italia	9.628	3.395
MEA	0	0
México	99	207
CENAM	0	5
Polonia	0	72
Rep. Checa	16	1.168
Suecia	0	0
Suiza	0	0
Tailandia	0	0
Turquía	9	17
Vietnam	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42.771</b>	<b>38.519</b>

Se incluye como absentismo el tiempo no trabajado por incapacidad temporal de corta duración, permisos, consultas médicas, horas sindicales y faltas injustificadas.

### **3.4. Salud y seguridad**

#### **3.4.1. Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo [GRI 403- 1 al GRI 403-7 (Versión 2018)]**

Las diferentes compañías del Grupo velan de forma especial por el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de salud y seguridad laboral, tanto en virtud de los convenios colectivos como de las diferentes normativas aplicables.

Como ejemplo de buena práctica, para la gestión de la seguridad laboral en España la organización cuenta con medios propios, Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, habiéndose constituido Servicios de Prevención Propios en Química Sintética, Liconsa y León Farma y contratando con Servicios de Prevención Ajenos en el resto de los centros y como apoyo a los SPP.

Las Evaluaciones de Riesgos Laborales de puestos y lugares de trabajo las realizan periódicamente los Servicios de Prevención Ajenos y los Servicios de Prevención Propio en los centros que disponen de él, y, a partir de los resultados de dichas evaluaciones se planifica la actividad preventiva.

Además, se realizan evaluaciones específicas sobre aquellos aspectos y condiciones de trabajo que por sus características pueden suponer un riesgo, como por ejemplo productos químicos, principios activos y equipos de trabajo críticos utilizados. Además, siempre que se observan posturas forzadas o manipulación manual de cargas pesadas se realizan estudios específicos de ergonomía.

Está constituido el Comité de Seguridad y Salud en Química Sintética, León Farma y Liconsa, no habiéndose constituido dicho Comité en el resto de los centros por no haber representantes de los trabajadores. La compañía es consciente de la obligación de prestar la dedicación exigible a estos comités de seguridad y salud, así como de facilitar la información y estadísticas pertinentes a los representantes de los trabajadores en dichos comités.

La organización realiza la Coordinación de Actividades Empresariales con las otras empresas concurrentes en los centros de trabajo se realiza por medio de la plataforma de ASEM en Química Sintética.

Adicionalmente a lo establecido en cada convenio colectivo o legislación aplicable a cada país, es práctica frecuente en el Grupo en relación con la salud y seguridad ofrecer a los trabajadores:

- Seguro médico privado
- Seguro de vida y accidentes
- Reconocimientos médicos anuales
- Sesiones de formación sobre seguridad y protección en el trabajo

### 3.4.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo [GRI 403-9; GRI 403-10 (Versión 2018)]

A continuación, presentamos los índices de frecuencia y gravedad de accidentes, así como el número de días perdidos por enfermedad profesional de aquellos países que han reportado alguna incidencia en este sentido durante 2019. El resto de los países en los que el Grupo tiene operaciones, han informado de la ausencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante 2019, por lo que, para simplificar la información, no se reflejan en el cuadro.

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes han sido las siguientes:

Índice de frecuencia hombres=	$\frac{\text{Nº accidentes hombres}}{\text{Nº horas trabajadas hombres}}$	X 10 <sup>6</sup>
Índice de frecuencia mujeres=	$\frac{\text{Nº accidentes mujeres}}{\text{Nº horas trabajadas mujeres}}$	X 10 <sup>6</sup>

Índice de gravedad hombres=	$\frac{\text{Nº días de baja hombres}}{\text{Nº horas trabajadas hombres}}$	X 10 <sup>3</sup>
Índice de gravedad mujeres=	$\frac{\text{Nº días de baja mujeres}}{\text{Nº horas trabajadas mujeres}}$	X 10 <sup>3</sup>

PAÍS	ACCIDENTALIDAD	Hombres	Mujeres
<b>Brasil</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	11,82
	Indice de gravedad	0,00	0,00
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>CENAM</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	4,03
	Indice de gravedad	0,00	0,04
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>Chile</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	17,17
	Indice de gravedad	0,00	0,09
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>Colombia</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	22,73
	Indice de gravedad	0,00	0,06
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>España</b>	Indice de frecuencia de accidentes	22,11	10,80
	Indice de gravedad	0,68	0,20
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>Italia</b>	Indice de frecuencia de accidentes	14,10	7,96
	Indice de gravedad	0,32	0,06
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>México</b>	Indice de frecuencia de accidentes	5,41	33,81
	Indice de gravedad	0,80	1,00
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	397	364
<b>Polonia</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	15,94
	Indice de gravedad	0,00	0,14
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>Tailandia</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	15,64
	Indice de gravedad	0,00	0,11
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	0	0
<b>Turquía</b>	Indice de frecuencia de accidentes	0,00	11,74
	Indice de gravedad	0,00	0,03
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	64	142

Adicionalmente a los datos relativos a cada país, presentamos el dato agregado de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes, así como de los días perdidos por enfermedad profesional, considerando para su cálculo tanto los países que han reportado incidencias en este sentido como los que han informado de la ausencia de los mismos.

Para el cálculo de los índices agregados se han utilizado las siguientes fórmulas:

Indice agregado de frecuencia hombres=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total accidentes hombres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas hombres} * \text{N}^\circ \text{ total hombres}} \times 10^6$	Indice agregado de gravedad hombres=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ días de baja hombres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas hombres} * \text{N}^\circ \text{ total hombres}} \times 10^3$
Indice agregado de frecuencia mujeres=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ accidentes mujeres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas mujeres} * \text{N}^\circ \text{ total mujeres}} \times 10^6$	Indice agregado de gravedad mujeres=	$\frac{\text{N}^\circ \text{ días de baja mujeres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas mujeres} * \text{N}^\circ \text{ total mujeres}} \times 10^3$

PAÍS	ACCIDENTALIDAD	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL AGREGADO</b>	Indice de frecuencia de accidentes	8,71	10,72
	Indice de gravedad	0,30	0,20
	Nº Días perdidos por enfermedad profesional	461	506

### **3.5. Relaciones sociales**

#### **3.5.1. Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 103-2)**

El Grupo no tiene una Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a nivel global, sino que en determinadas empresas y centros concretos existe dicha RLT.

Desde la Dirección Corporativa de Personas se establecen unos marcos de actuación fundamentales y se asegura la autonomía de los gestores de negocio para adaptar las políticas de recursos humanos a las necesidades de la compañía en cada territorio, las prácticas y costumbres locales, así como a los condicionantes de cada mercado laboral. Por supuesto, la Compañía pone los medios de control para verificar que se cumplen las normativas laborales vigentes en cada territorio, con los procedimientos de auditoría interna y los canales de comunicación confidenciales, ya descritos en otra sección de este informe, para la identificación de riesgos y la detección de cualquier práctica o conducta irregular.

La organización del diálogo social y de los procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal en cada país se ajustan a la normativa aplicable, así como a los usos y costumbres propios.

Todos los empleados en España están cubiertos por el Convenio General de la Industria Química y se mantiene la interlocución con la representación de los trabajadores existente en los centros de trabajo.

Así hay Comités de Empresa en tres centros de tres sociedades: Química Sintética en Alcalá de Henares en Madrid (con 13 miembros y 2 delegados sindicales), Laboratorios Liconsa en su centro de Azuqueca de Henares en Guadalajara (con 17 miembros y 3 delegados sindicales) y Laboratorios León Farma en su centro de Villaquilambre (León) (con 13 miembros y 3 delegados sindicales). Asimismo, hay tres delegados de personal en Laboratorios Farmalán en su centro de Villaquilambre (León). Con esta RLT se negocia mediante un sistema de reuniones periódicas o puntuales, aplicando la normativa exigible en materia sindical.

En el resto de los centros y sociedades de España, el diálogo se instrumenta de manera individual con cada empleado. Cuando la empresa precisa tomar medidas de efectos colectivos en estos centros, se efectúan comunicados o sesiones informativas a todos los empleados -dependiendo de la importancia de la medida o de su comprensión por el personal.

En el resto de los países las prácticas cumplen la normativa vigente en cada caso y las relaciones laborales pueden venir reguladas por los códigos de trabajo nacionales, convenios colectivos de sector y normativas internas.

Dicho esto, existe en la organización un diálogo social abierto y flexible, que permite mantener una comunicación de aspectos relevantes o problemáticas concretas fluida a través de prácticas como:

- Reuniones periódicas de los empleados con los managers y ejecutivos de la filial.
- Reuniones individuales entre empleado y manager
- Envío regular de correos electrónicos y circulares con información relevante para la plantilla.
- Sistema de escalado en casos en los que no se alcanza un acuerdo en el primer nivel de consulta (empleado-manager directo)

### **3.5.2. Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo [GRI 403-4 (Versión 2018)]**

Las diferentes compañías del Grupo velan de forma especial por el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de salud y seguridad laboral, tanto en virtud de los convenios colectivos como de las diferentes normativas aplicables.

### 3.5.3. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 102-41)

PAIS	% empleados cubiertos por convenio
Alemania	100%
Austria	100%
Bélgica	100%
Brasil	100%
CENAM	0%
Chile	100%
China	100%
Colombia	0%
EAU	0%
Ecuador	0%
Eslovaquia	0%
España	100%
Estados Unidos	0%
Filipinas	0%
Francia	100%
Hungría	0%
India	3%
Indonesia	0%
Italia	100%
México	100%
Perú	0%
Polonia	0%
Rep. Checa	0%
Suiza	100%
Tailandia	0%
Turquía	0%
Vietnam	0%

## 3.6. Formación

### 3.6.1. Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación (GRI 103-2; GRI 404-2)

En 2019 continuaron los esfuerzos para mejorar las capacidades técnicas y de liderazgo de nuestros profesionales.

Los planes de formación elaborados por la Dirección Corporativa de Personas contienen actuaciones específicas para los diferentes colectivos de la Compañía:

- Directores, Gerentes y Supervisores: para este colectivo hay un marco de Desarrollo llamado “Liderando a todos los Niveles” donde se incluyen

acciones para promover la calidad del liderazgo de personas e iniciativas para desarrollar nuevos líderes. Dentro de este marco, existen diferentes programas dirigidos a distintos colectivos según el nivel:

- **Leading@Insud Pharma:** programa dirigido a General Managers y a sus reportes directos con equipos y que ocupan roles estratégicos. El objetivo es proveerles de las habilidades necesarias para ser líderes más eficaces, crear equipos de alto rendimiento, fomentar el compromiso de los empleados e impulsar sus capacidades para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de INSUD PHARMA.
  - **Managing@InsudPharma:** programa dirigido a los empleados de plantas que lideran equipos con el objetivo de mejorar sus habilidades como líderes para poder empezar a crear equipos de alto rendimiento e impulsar sus capacidades para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de INSUD PHARMA.
  - **Preparing4Leading@InsudPharma:** programa dirigido a colaboradores individuales con alto potencial con el objetivo de mejorar sus habilidades para ser contribuidores más eficaces e impulsar sus capacidades para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de INSUD PHARMA.
- **Personal de ventas:** además de las áreas formativas generales, los planes de formación comprenden acciones de refuerzo sobre los productos del Grupo.
  - **Personal técnico y de operaciones:** entre otras iniciativas destinadas a mejorar las habilidades técnicas, la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo y a la formación en tecnologías, para este colectivo los planes ponen un énfasis especial en la capacitación sobre "Good Manufacturing Practices" (GMP) y otras áreas de conocimiento claves en la industria farmacéutica.

El número de horas de formación impartidas en 2019 en todo el Grupo ascendió a un total de 129.782 horas (incluyendo la formación *on line*).

Además de las acciones de capacitación adecuadas a las necesidades particulares de cada país, desde la Dirección Corporativa de Personas se compartieron con todo el Grupo las siguientes iniciativas de formación y desarrollo:

- Un espacio común y global que además constituye una excelente oportunidad para que todos los profesionales del Grupo compartan nuestra cultura, conocimiento y valores. En Insud Academy todos los empleados del Grupo pueden acceder un Programa Académico acorde a nuestras necesidades formativas, así como a MyLearnSpace. En el año 2019 quisimos fortalecer la formación interna y para ello pusimos en

marcha la figura de los “Learning Champions”, cuyo objetivo era empoderar a nuestros empleados y que compartieran sus áreas de experiencia y conocimiento con el resto de la organización. Se impartieron 10 cursos con una duración de 3 horas cada uno, impartidos cada uno de ellos en nuestras sedes de Madrid, Guadalajara, León y Barcelona. Los cursos abordaban distintas áreas de la compañía y productos: I+D, Finanzas, Recursos Humanos, Legal, IT, entre otras. Y para el 2020 seguiremos con esta iniciativa dando protagonismo a nuestros negocios de Biosimilares, Salud de la Mujer, Salud Animal, etc.

- MyLearnSpace nuestro campus virtual multilingüe, y con alcance Global, que ofrece un amplio catálogo de programas formativos en una plataforma on-line que permite adaptarse al ritmo de aprendizaje y a la disponibilidad de cada participante. MyLearnSpace tiene registrados más de 4.000 usuarios de 18 países.
- En la plataforma de MyLearnSpace están incluidos los cursos de formación obligatoria tales como los de Cumplimiento Normativo (Compliance), Farmacovigilancia y Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos, Seguridad e Higiene, así como cursos de habilidades, Office 365 y de Escuelas de Negocios como IESE, y específicos de negocios y de Calidad Corporativa. De esta manera, se puede consultar el grado de seguimiento de los cursos obligatorios y es posible obtener los certificados necesarios para acreditar su impartición.
- Corporate Leadership Program es un programa de desarrollo directivo promovido entre el Grupo INSUD PHARMA y el IESE, la prestigiosa escuela de negocios española. En el año 2019 finalizó la tercera edición en la que participaron 34 profesionales de 11 nacionalidades en la que tuvieron la oportunidad de desarrollar y perfeccionar sus capacidades de gestión y de toma de decisiones con una mentalidad global e inclusiva, alineada con la estrategia de negocio de la Compañía.

### 3.6.2. Cantidad total de horas de formación por categoría profesional (GRI 404-1)

PAÍS	ROL PROFESIONAL					2019 TOTAL HORAS FORMACIÓN
	CORPORATE/ MANAGING DIRECTOR & DIRECTOR	MANAGER/ ASSOCIATE DIRECTOR	TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./ COORD./SPECIALIST	TECHNICIAN/ SCIENTIST SALES REPS	SUPPORT/ OPERATOR /ANALYST	
Alemania		198		1.300		1.498
Argentina	23	341	1.539		5.304	7.207
Austria				75		75
Bélgica						0
Brasil		82		34		116
Chile	120		615	8.478		9.213
China	46	50	129	16	28	269
Colombia	50	64	50	34	34	232
Costa Rica	64	64	144	256		528
Ecuador			62	372		434
El Salvador	32	32	112	224		400
España	902	2.673	2.923	15.134	3.083	24.715
Filipinas		24	112	760		896
Guatemala	48	48	128	240		464
Honduras	24	24	104	216		368
Hungría	16	24		32		72
India	176	6.424	464	11.600	136	18.800
Indonesia	1	242	97	217	65	621
Italia	10	77		202	4	291
México	123	409	3.150	19.102	8	22.792
Nicaragua	16	16		208		240
Panamá	64	64		256		384
Perú	120		120	1.200		1.440
Polonia		69	48	64	54	235
Rep. Dominicana	48	48		240		336
Republica Checa y Slovakia		8	16	112	24	160
Tailandia		0		96		96
Turquía	2.365	0	4.355	13.740	3.148	23.608
UAE		77		200		277
USA	36	102	310	310	46	804
Vietnam				432		432
Xiromed Nordics	16	40		16		72
<b>HORAS GLOBALES ON LINE</b>		<b>3.177</b>	<b>3.177</b>	<b>3.177</b>	<b>3.177</b>	<b>12.708</b>
<b>TOTALES</b>	<b>4.300</b>	<b>14.376</b>	<b>17.654</b>	<b>78.343</b>	<b>15.111</b>	<b>129.782</b>

### **3.7. Accesibilidad**

#### **3.7.1. Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 103-2)**

Las empresas del Grupo cumplen con la normativa vigente en todos los países en los que tenemos operaciones en cuanto a la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En términos generales las filiales:

- Promueven la participación de personas con discapacidad en los procesos de selección siempre y cuando los candidatos cumplan con los requisitos del puesto.
- Cuentan con espacios adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad y eliminación de barreras arquitectónicas que garantizan su accesibilidad y comodidad en el centro de trabajo.

Concretamente en España, y para las empresas del Grupo en las que por Ley tenemos la exigencia de cubrir el porcentaje del 2% de la plantilla con personal discapacitado, se hacen públicas las ofertas de las posiciones vacantes. Las personas con discapacidad que se postulan a dichas ofertas participan en los procesos de selección en las mismas condiciones que el resto de los candidatos, según la adecuación de la cualificación y experiencia a los requisitos exigidos para cada posición.

### **3.8. Igualdad**

#### **3.8.1. Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (GRI 103-2)**

#### **3.8.2. Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 103-2)**

#### **3.8.3. Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad (GRI 103-2)**

Existe, en las empresas del Grupo, un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente en cada país en los que tenemos operaciones en cuanto a igualdad de trato, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como con las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Adicionalmente a la legislación y normativas locales, el Grupo cuenta con un Código Ético de conducta que se aplica con rigurosidad en cada centro, y que establece la discriminación y el acoso sexual como una violación grave e intolerable para los derechos de los trabajadores. Las diferentes compañías trabajan para garantizar un entorno de trabajo seguro y someten a investigación las denuncias realizadas en este sentido aplicando las sanciones establecidas según el caso.

Entre las prácticas habituales y comunes en todas las compañías del Grupo para promover la igualdad de trato y oportunidades destacan:

- La publicación de vacantes sin condicionantes ligados al sexo.
- El establecimiento de salarios y beneficios en virtud de criterios de cualificación y experiencia.
- La puesta en marcha de planes de promoción y desarrollo profesional basados en las capacidades de los empleados.
- La búsqueda activa de plantillas paritarias entre hombres y mujeres.

En España, en la actualidad contamos con 8 sociedades que tienen un Plan de Igualdad, revisados en cada caso tras los respectivos diagnósticos anuales o cada 2 años.

El establecimiento del Plan de Igualdad en las sociedades españolas se realiza a partir de un diagnóstico riguroso de la plantilla desglosada entre hombres y mujeres y que incluye, entre otros, el análisis de aspectos como:

- Distribución por edad y antigüedad
- Incorporaciones y bajas, haciendo especial énfasis en el análisis de las causas en estas últimas.
- Modalidades de contratación.
- Distribución por Grupos Profesionales y puestos de trabajo.
- Salarios por Grupos Profesionales
- Medidas conciliatorias aplicadas.
- Planes de formación impartidos

Una vez realizado el diagnóstico, se plantea la estrategia a seguir y se plasma en el consiguiente Plan de Igualdad. Se constituye una comisión de seguimiento que analiza la viabilidad de la implantación de las medidas de mejora propuestas.

Algunas medidas incorporadas en los Planes de Igualdad son:

- No aplicación de criterios discriminatorios ya desde el mismo momento de la selección, basando las decisiones de contratación en criterios de formación-experiencia del candidato.
- Entrega de currículos ciegos a los responsables de cubrir vacantes
- Sistema de promociones de Grupo Profesional para el personal soporte y operarios de fábrica basado en pruebas objetivas de actitud y aptitud,

- Salarios basados las tablas del Convenio Colectivo para el personal de base
- Estudios anuales de brecha salarial basados en la valoración de puestos según el sistema de clasificación de la consultora Mercer ya comentado para posiciones técnicas y superiores, para garantizar la igualdad retributiva sin sesgos por razón de sexo.
- Acceso generalizado a los planes de formación establecidos en la compañía.

Asimismo, con la realización del Plan de Igualdad se elabora el Protocolo de Acoso que es un reflejo de lo contemplado en el Convenio Colectivo, haciéndose referencia en el mismo al Código Ético del Grupo en el que se establece la política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad. El Código Ético del grupo INSUD PHARMA entró en vigor en abril de 2016 y está publicado en la Intranet para conocimiento y acceso de toda la plantilla.

El Código Ético del grupo INSUD PHARMA entró en vigor en abril de 2016 y está publicado en la Intranet para conocimiento y acceso de toda la plantilla. Así entre nuestros valores y principios se declara, entre otros:

- La DIVERSIDAD es enriquecimiento. Es interacción, pero no sólo de culturas, sino también de puntos de vista, idiomas o creencias. Por ello, en INSUD PHARMA nos gusta la diversidad y la promovemos. Porque vivimos y trabajamos para una sociedad global y diversa, en la que todos tenemos cabida, en la que todos aportamos.
- RESPETAMOS a nuestros trabajadores, socios y pacientes. La máxima de INSUD PHARMA es el respeto a todo y a todos. Y, muy especialmente, a aquellos que trabajan con nosotros. Por ello promovemos la diversidad como una forma de enriquecimiento mutuo. Fomentamos la igualdad de oportunidades, la integración y la libertad de creencias. Nos gusta crear entornos motivadores, rompedores en los que nuestros profesionales puedan sentirse cómodos y cooperar. Somos multiculturales y tratamos a los demás de la misma manera que queremos que nos traten a nosotros, respetando siempre la confidencialidad y privacidad tanto de clientes, socios, como de trabajadores y pacientes.
- ENTORNO LABORAL. DIVERSIDAD. Creemos que la creación de un entorno laboral que nos permita atraer, retener y hacer participar plenamente diversos talentos conduce a las mejoras en la innovación y la creatividad en nuestra Compañía. Estamos comprometidos con una política de no discriminación ofreciendo oportunidades de empleo iguales para todos los empleados y solicitantes cualificados. Este compromiso se refleja en todos los aspectos de nuestras actividades diarias. Por esta razón, promovemos un entorno laboral productivo y cooperativo por medio de la diversidad étnica y cultural en todos los niveles de la compañía. Nuestro reto colectivo es mejorar el rendimiento de la compañía por medio de la

valoración y comprensión de las diferencias.

- **SIN ACOSOS.** Respetamos la dignidad de todas las personas y respetamos nuestras diferencias. Es importante que los empleados informen si experimentan o son testigos de acoso en el trabajo o en actividades relacionadas con el trabajo. Queremos mantener un entorno laboral profesional y sin acosos en nuestras instalaciones de todo el mundo. En general, el acoso hace referencia a una conducta ofensiva que es grave y generalizada y que discrimina a un empleado en perjuicio y detrimento de ese empleado debido a una diferencia que está contemplada por la legislación, como, por ejemplo, raza, sexo, color, orientación sexual, religión, origen nacional, etnia, ciudadanía, edad, estado civil, discapacidad o por ser veterano de guerra. El acoso incluye una amplia gama de conductas, desde peticiones directas de favores sexuales a situaciones en las que el comportamiento ofensivo (por ejemplo, los insultos, las bromas ofensivas o calumnias, material ofensivo en el lugar de trabajo), hasta amenazas verbales o no verbales, abusos o la ridiculización de alguien, agresiones o bloqueo del libre movimiento, dan como resultado un entorno laboral hostil. No debemos acosar a nadie. No debemos amenazar, insultar, abusar o poner en ridículo a otros y no debemos crear un entorno laboral ofensivo, hostil e intimidatorio. Habrá tolerancia cero con las situaciones de acoso.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Está prohibida cualquier discriminación a la hora de contratar, formar, promocionar, pagar salarios, etc. basada en la raza, el color, la edad, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, el grupo étnico, la discapacidad, la religión, la pertenencia a un partido político, la afiliación a un sindicato, etc.

Esta política y principios se transmite y refleja así en todos los actos de nuestros directivos y empleados en el ámbito laboral.

## 4. Derechos humanos

El Grupo cuenta con un exhaustivo código ético y de conducta, “Horizon”, que detalla el compromiso del Grupo con la ética y el cumplimiento, teniendo como principios básicos la integridad y la transparencia. Horizon es lo que impulsa el equipo humano, lo que permite seguir avanzando con acciones que representan los valores de la organización (integridad, transparencia, pasión, innovación, diversidad y espíritu emprendedor).

Además, el código también cubre las convenciones básicas de la Organización Internacional del Trabajo sobre regulaciones globales contra la corrupción, como la FCPA y las leyes españolas contra la corrupción.

Grupo KEVILMARE se asegura de que los estándares se aplican dentro de todo el Grupo y en cada filial. El código de conducta ha sido aprobado por el Comité de Cumplimiento y Auditoría, un grupo formado por el Director Ejecutivo, el Director de Finanzas, el Director Jurídico, el Director de Cumplimiento, el Director de Auditoría Interna y el Director de Recursos Humanos.

Todos los empleados se forman en esta materia, bien presencialmente o bien en línea, al momento de unirse al Grupo. Además, contamos con cursos de “refresco” recurrentes para mantenernos actualizados.

Los estándares de derechos humanos se aplican a cualquier proveedor que se comprometa con la organización. Están obligados a cumplir con las Normas para Proveedores. Estas normas cubren los siguientes puntos:

1. Prohibición del abuso infantil y el trabajo forzoso
2. Horas de trabajo y cumplimiento de salarios conforme a las leyes locales.
3. Libertad de expresión e igualdad de oportunidades.
4. Protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
5. Protección del medio ambiente
6. Integridad comercial

## TRABAJO

### ÉTICA & ESTÁNDARES PARA PROVEEDORES DE Insud Pharma

#### Trabajo infantil

La edad mínima para trabajar debe ser conforme a las normas del país en vigor y nunca debe ser inferior a los 15 años independientemente del tipo de actividad. La edad mínima para ser contratado o para realizar trabajos que, debido a la naturaleza o a las condiciones en las que el trabajo es realizado, pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de adolescentes nunca debe ser inferior a los 18 años.

#### Referencias:

*Edad mínima Convenio de la OIT (n°138)*  
*Peores formas de trabajo infantil Convenio de la OIT (n°182)*

#### Trabajo forzoso

El empleado elige a su empleador libremente; está prohibido el trabajo forzado en todas sus formas. Los empleados pueden dejar al empleador libremente siempre que cumplan con la norma de notificación previa establecida por la legislación. Está prohibida la retención de los documentos de identidad, pasaportes, certificados de formación, permisos de trabajo o cualquier otro documento. El trabajo de prisioneros está permitido con la única condición de que sea realizado de forma voluntaria y sea remunerado.

#### Referencias:

*Trabajo forzoso Convenio de la OIT (n°29)*  
*Abolición del trabajo forzoso Convenio de la OIT (n°105)*

#### Abuso

Está prohibido el trato inhumano, los castigos físicos, los insultos, el acoso, la coacción física o mental.

#### Horas de trabajo

La jornada laboral debe cumplir con las normas del país. En general, la jornada laboral no debe superar las 60 horas semanales con un mínimo de un día de descanso a la semana.

#### Referencias:

*Descanso semanal Convenios de la OIT (n°14/106)*

#### Salarios y beneficios complementarios

El salario mínimo abonado a los empleados así como los beneficios complementarios cumplen con la legislación nacional (incluso en el caso de los estudiantes en prácticas, en formación o los empleados durante el período de prueba). En cumplimiento de la legislación nacional relacionada con la jornada laboral máxima autorizada, las horas extraordinarias se pagan más que las horas normales. El empleado es debidamente informado sobre el método utilizado para calcular el salario. El salario se paga en metálico, por medio de un cheque o transferencia bancaria, salvo en casos específicos contemplados por la legislación nacional. El salario se paga de forma periódica y con una frecuencia razonable. Están prohibidas las deducciones del salario por razones disciplinarias.

#### Referencias:

*Protección del salario Convenio de la OIT (n°95)*  
*Establecimiento del salario mínimo Convenio de la OIT (n°131) y recomendación (n°135)*

#### Libertad de expresión

Los empleados se comunican libremente con sus superiores en relación con sus condiciones de trabajo, salario, etc. sin temor a sufrir represalias, a la intimidación o al acoso. En cumplimiento con la legislación nacional, los empleados son libres para afiliarse al sindicato que elijan.

#### Referencias:

*Libertad de asociación y protección del derecho de organización Convenio de la OIT (n°87)*  
*Derecho a organizarse y a la negociación colectiva Convenio de la OIT (n°98)*

#### Igualdad de oportunidades

Está prohibida cualquier discriminación a la hora de contratar, formar, promocionar, pagar salarios, etc. basada en la raza, el color, la edad, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, el grupo étnico, la discapacidad, la religión, la pertenencia a un partido político, la afiliación a un sindicato, etc.

#### Referencias:

*Igualdad de salario Convenio de la OIT (n°100)*  
*Discriminación (trabajo y empleo) Convenio de la OIT (n°111)*  
*Diversidad: Diversidad de nacionalidad, procedencia, origen, raza, género, orientación sexual, política o religiosa*

El Grupo también cuenta con un proceso de Reporte Abierto a través del sistema “Directline”. Este canal, permite a los empleados conectarse directamente con el Comité de Cumplimiento y enviar incidencias, que son revisadas con total confidencialidad y sin represalias.

## ¿Cómo funciona?

directLine te pone en contacto directo con nuestro Comité de Compliance de una forma rápida y absolutamente privada durante los siete días de la semana, las 24 horas del día.

Desde aquí puedes hacer llegar todas tus consultas, pedir consejo o asesoramiento, así como informar de cualquier incumplimiento del Código Ético o comportamiento indebido observado.



### Sin represalias

¡No tengas miedo! No dudes en trasladar tus comentarios, estás protegido de cualquier tipo de represalia.

### Identificate

Identificate para facilitar el trabajo del Comité de Compliance de manera que puedan examinar la situación, hacer seguimiento de la misma y monitorizar que no se produce ningún tipo de represalia.

### Confidencialidad y privacidad

La confidencialidad y la privacidad están completamente aseguradas en todas tus comunicaciones.

### Rapidez

En un plazo máximo de 48 horas el Comité de Compliance se pondrá en contacto contigo.

### Exprésate

Exprésate en el Idioma que quieras. Si es necesario pondremos a tu disposición un traductor.

En 2019, se recibieron 9 reclamaciones a través del Canal Directo:

- Relacionadas con calidad: 20%
- Relacionadas con comportamientos impropios: 70%
- Relacionadas con acoso laboral\*: 10%\*

*\*El término acoso laboral comprendido conforme la definición de vulneración de derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo.*

Las quejas se envían a través de la web <http://www.insudpharmadirectline.com/>, a través del correo electrónico [directline@insudpharma.com](mailto:directline@insudpharma.com), o se reciben a través de los gerentes o por el departamento de Recursos Humanos.

Proceso General:



La incidencia es revisada por el Departamento de Cumplimiento, que inicia una investigación y presenta el caso al Comité de Auditoría y Cumplimiento. El Director de Cumplimiento podría involucrar a otros departamentos en la investigación, según considere necesario. Las quejas que no suponen ningún incumplimiento del código de conducta son archivadas.

#### 4.1. Corrupción y soborno

Al ser un Grupo farmacéutico, la principal área de riesgo de corrupción reside en las interacciones que se producen con los profesionales de la salud y los funcionarios gubernamentales.

Por ello, la guía anticorrupción y las prácticas obligatorias del Grupo se basan en los estándares globales y locales. El ABC Book forma parte de HORIZON. Este documento incluye todo lo relacionado con corrupción, soborno y blanqueo de capitales, pues describe las conductas adecuadas y cómo evitar las malas prácticas. Además, los departamentos más expuestos, constan de procedimientos para asegurar el buen cumplimiento de todos los implicados en cada proceso.

Dentro del código de conducta, se incluye un apéndice llamado “ABC Book – Anticohecho y Anticorrupción”, que cubre una amplia variedad de prácticas empresariales y actividades vinculadas. Este manual, es revisado de manera periódica, manteniéndolo actualizado, y trata de manera específica medidas contra el soborno y la corrupción, que deben respetarse por todos los profesionales del Grupo. Se prohíbe expresamente:

- Cohecho activo: ofrecer/entregar sobornos;

- Cohecho pasivo: solicitar/recibir sobornos;
- Cohecho público: sobornos cometidos en el marco del sector público;
- Cohecho entre particulares: sobornos cometidos en el sector privado.

Esas especificaciones también se transfieren a cualquier socio comercial con el que se tenga una relación.

Para los socios comerciales que se incluyan dentro de la clasificación de alto riesgo, se realiza una diligencia antes de iniciar actividades comerciales para cubrir los riesgos de violación de la guía interna contra el soborno y la corrupción o cualquier ley local aplicable.

El código de conducta también tiene requisitos que abordan:

- Orientación contra el lavado de dinero.
- Relaciones con socios empresariales.
- Donaciones, subvenciones y patrocinios.

Con el fin de brindar un enfoque concreto sobre los requisitos específicos que el Grupo debe seguir para evitar el riesgo de caer en ciertas conductas relacionadas con el soborno y la corrupción, el libro de ABC resume las conductas que se deben observar y, sobre todo, siempre deben ser coherentes con los siguientes principios:

- (a) No sobornamos ni pagamos sobornos a funcionarios gubernamentales, socios comerciales, profesionales sanitarios o cualquier otra parte externa;
- (b) Al ofrecer regalos, comidas, viajes y alojamiento, eventos y patrocinios, cumplimos con nuestro Código Ético y de Conducta, el libro ABC, las leyes aplicables y los estándares de la industria local e internacional;
- (c) Incrementamos sustancialmente nuestro nivel de exigencia y atención al tratar con la comunidad sanitaria; y
- (d) Queremos ser transparentes con la información sobre transferencias de valor a organizaciones y profesionales sanitarios, y estamos abiertos a difundirla públicamente cuando lo exijan las regulaciones locales o los códigos de la industria.

El Grupo a lo largo del 2019 no ha tenido ningún caso reportado de corrupción o soborno. Si se diera el caso de corrupción, el tema sería tratado en el Comité de Compliance y Auditoría Interna, para escalarlo a los niveles adecuados y su rápida, proactiva y correcta gestión. Este Comité incluye miembros del Consejo de Dirección.

## **Compromiso con la transparencia**

Como miembro de Medicines for Europe, el Grupo KEVILMARE también publica en su web la lista anual de transacciones con profesionales de la salud.

Disponible en: <http://www.insudpharma.com/es/transparency>



Insud Pharma está por la primera vez publicando sus interacciones con HCPs de acuerdo con el código de conducta de Medicines for Europe. Para más información, por favor visitar <https://www.medicinesforeurope.com/medicines-for-europe/>.



Todas las transacciones con profesionales sanitarios europeos están disponibles, cubriendo todos los acuerdos de consultoría, pagos a Instituciones Médicas e Invitación de profesionales de salud a eventos.

En EE. UU., el Sunshine Act obliga a informar también de las transacciones realizadas con Profesionales de la Salud e instituciones médicas, ejercicio que el Grupo completa de forma anual.

Las listas están disponibles en la web del gobierno de los EE. UU.:

<https://openpaymentsdata.cms.gov/>

## 5. Sociedad

Como organización que opera en el ámbito de la salud, pacientes y profesionales de la salud conforman el centro de la actividad del Grupo KEVILMARE. Por ello, todos los procesos están sujetos a los máximos estándares de calidad y seguridad. Asimismo, la participación y la involucración del equipo humano de KEVILMARE para apoyar a las comunidades locales ha sido muy relevante.

### 5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible

Grupo KEVILMARE vela por la empleabilidad local, por el desarrollo profesional y la formación continua y apuesta fuertemente por la integración profesional de estudiantes y jóvenes en las regiones donde opera, a través de la creación de nuevos empleos, prácticas y becas, por las que siguen formándose y nos permiten tener una cantera de talento preparado para nuestros negocios.

Apostamos por la relación con los centros de estudios y Universidades locales (Universidad De Alcalá De Henares, Universidad de Salamanca, Centro De Estudios Superiores de la Industria Farmacéutica, IES Padre Isla, IES La Paloma, IES Mateo Alemán, entre otros), con los que firmamos acuerdos de colaboración para integrar estudiantes con becas; participamos en foros de empleo y encuentros con estudiantes para ayudarles a enfocar sus salidas profesionales y abrimos nuestros centros de trabajo para organizar encuentros y visitas para ellos.

Por ello, vela, por un lado, por cumplir con la normativa legal laboral española y, por otro, por el propio compromiso del Grupo INSUD PHARMA de trabajar por y para las personas y en este sentido acercarse, en la medida de lo posible, al fin social de integración en el mundo laboral de las personas con dificultades, contribuyendo a la Igualdad. Así, no nos limitamos a cumplir con el mínimo legal obligatorio de contribución, sino que la inversión en fundaciones y sociedades con personal discapacitado es mayor (así el año 2019 colaboramos con la Fundación Manantial en Guadalajara y León; la Fundación Alcalá 1 en Guadalajara; el CEE Zauma en Madrid y Guadalajara; el CEE SIFUD en Madrid; con el CEE Aqua Integra en Madrid y la Fundación Inclusión y Diversidad en Madrid y Guadalajara -y seguimos colaborando con la mayoría de ellas en el año 2020-). De este modo pagamos por sus servicios y bienes, encargando más volumen del mínimo, así como contribuyendo con donaciones en proyectos.

Adicionalmente, la organización destina más de 34.000 euros a su compromiso social, realizando acciones de patrocinio como patrocinio de carreras benéficas, patrocinio de equipos de fútbol, vueltas ciclistas, etc.

Asimismo, INSUD PHARMA:

- Participó en la IV Edición Compartiendo Valores de la Fundación Botín y de la Fundación MásHumano.
- Colaboró en la campaña Navidad Ningún Niño sin Sonrisa y con el Banco de Alimentos.

Desde el punto de vista de **apoyo a la mujer y la niña en la tecnología**, nuestro grupo forma parte de STEM Talent Girl. Un proyecto de referencia en España para desarrollar el talento STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en población femenina organizado por la Fundación ASTI y la Junta de Castilla y León.

En internacional, son numerosos los países que apoyan a la mujer en distintos ámbitos tanto formativos como de empoderamiento, claros ejemplos los tenemos a través de nuestra marca Exeltis en Asia con sus campañas Never Surrender, colaboraciones con asociaciones contra el maltrato, préstamos de libros o apoyo y *sponsorship* a científicas.

En lo que se refiere a formación, nuestra marca Exeltis a través de su cátedra ofrece becas de investigación. Al igual que nuestra planta Química Sintética en Alcalá de Henares que dispone de becas en alianza con la universidad Alcalá de Henares.

## Premios

Uno de los premios más representativos que hemos recibido en 2019 ha sido el de la Federación leonesa de Empresarios (FELE) que nos ha otorgado el Premio FELE Empresario del Año en León. En él se valoró el potencial innovador, investigador y el impacto social de INSUD PHARMA en la provincia, además de la capacidad de crear empleo estable y de calidad asociado a un sector de futuro. El premio supuso, además, un reconocimiento a la trayectoria empresarial de los fundadores de nuestro grupo.

Asimismo, la filial española del Grupo, INSUD PHARMA, S.L.U., es miembro de las siguientes asociaciones de la industria farmacéutica, habiendo aportado a las mismas la cantidad de 90.534€ en 2019:

Denominación	Ámbito de actuación
Sindusfarma	Brasil (7.534 euros)
AESEG	España (8.500 euros)
Asebio	España (6.000 euros)
BioSim	España (30.000 euros)
Medicines for Europe	Europa (38.500 euros)

El Grupo también canaliza su compromiso con la sociedad a través de su fundación “Fundación Mundo Sano”, cuyo origen se remonta a la historia familiar del Grupo.

Mundo Sano es una fundación familiar, cuya misión es transformar la vida de las personas afectadas por enfermedades desatendidas, que son aquellas que afectan a la población más vulnerable, con graves consecuencias para la salud de quienes las padecen.

Desde sus inicios busca la cooperación desde la actividad privada con el Estado con la vocación de contribuir a la Salud Pública. La actividad diaria es el trabajo sobre el terreno. Tanto en las sedes propias como en otros lugares, donde ponen en marcha programas que buscan resolver de modo eficiente las barreras que dificultan el acceso a la salud de las personas, generando evidencia útil para las políticas públicas. Su misión es desarrollar modelos de gestión eficaces que sean replicables, sustentables, escalables y transferibles; a través de alianzas público-privadas, sobre la base de la investigación científica multidisciplinaria junto a las comunidades afectadas.

Cabe destacar aquí el acceso al medicamento (Benznidazol) para tratar el Chagas en España, una labor conjunta entre el Grupo y la Fundación, que ha permitido crear una alianza público privada, donde ya se atiende a más del 10% de las personas que se estima padecen esta enfermedad en nuestro país. Este dato es altamente significativo, ya que a nivel global ningún país del mundo alcanza actualmente esa cifra.

Además, la Fundación dialoga de muy distintas formas con las comunidades en España a través de diversas iniciativas.

### **Programa Madres Comprometidas con el Chagas**

El objetivo del programa Madres comprometidas es capacitar a mujeres inmigrantes de Latinoamérica, afectadas por la enfermedad de Chagas, como agentes de salud. Para ello, Mundo Sano ha diseñado este programa de formación que incluye aspectos generales de la salud materno-infantil, la enfermedad de Chagas, el sistema sanitario español, mediación, counseling y herramientas de comunicación. Las madres comprometidas ocupan un rol clave dentro de sus comunidades: difunden la importancia del diagnóstico y tratamiento de la enfermedad de Chagas y organizan actividades comunitarias de información y sensibilización, tanto en España como en sus países de origen.

### **Cribados**

También realizan de manera periódica cribados de Chagas en distintos puntos de España, principalmente entre la población latina, en colaboración con distintos organismos públicos y privados. Se trata de pruebas gratuitas, que mediante un análisis de sangre detectan a posibles afectados por la enfermedad con el objetivo de que puedan tratarse. En este sentido, cabe destacar como gracias a los modelos impulsados por Mundo Sano y sus aliados se están promoviendo acciones que cada vez más realiza el propio sistema de salud público, por ejemplo, los martes de Atención de Chagas en los Centros Madrid Salud y los seguimientos y acompañamiento de pacientes a consulta en hospitales de referencia como Ramón y Cajal o La Paz.

### **Campaña Ningún Bebé con Chagas**

En la actualidad, la fundación está inmersa en la difusión de su campaña Ningún Bebé Con Chagas. Presentada en marzo de 2019 en España en la SEGIB -Secretaría General Iberoamericana-, la fundación asume con esta campaña el compromiso de visibilizar esta enfermedad injusta y lograr que todos los bebés nacidos con Chagas, contraído por transmisión durante el embarazo de su madre infectada, y todas las mujeres en edad fértil accedan al diagnóstico, asegurándose el tratamiento.

La campaña Ningún bebé con Chagas tiene como objetivo hacer realidad que en el año 2030 ningún bebé nazca infectado.

### **Red Nacional de Microbiólogos**

Co-creación de la Red Nacional de Microbiólogos que Mundo Sano viene impulsando a nivel nacional, junto al Centro Nacional de Microbiología- Instituto de Salud Carlos III para visibilizar la enfermedad desde el laboratorio en los centros de salud de todo el país.

## **5.2. Subcontratación y proveedores**

La fabricación de medicamentos y productos sanitarios está altamente regulada. Una rigurosa legislación, tanto a nivel europeo como global, asegura la protección de los pacientes. Además, el Grupo es especialmente transparente en su interacción con los profesionales sanitarios y organizaciones del sector.

La calidad está en el corazón del Grupo KEVILMARE. Nuestra cultura de calidad fomenta que cada uno de los empleados sea responsable de la calidad y, eso se refleja en cada una de las decisiones que tomamos y que asegura que nuestros pacientes tienen acceso a medicamentos seguros y eficaces fabricados con los más altos estándares de calidad del mercado.

El resultado favorable de las inspecciones recibidas por autoridades sanitarias, organismos reguladores internacionales y clientes en las plantas con producción comercializada durante el 2019 es muestra nuestro compromiso.

En el Grupo KEVILMARE, cada división de negocio tiene políticas y procedimientos internos que garantizan la seguridad y la calidad a través de todos los elementos de la cadena de suministro del producto.

Actualmente, el Grupo KEVILMARE está implementando un sistema de gestión de la calidad integrado, #OneQualityVoice, que está estructurado para facilitar el entendimiento común y la aplicación consistente de los sistemas de calidad durante la vida útil del medicamento. Dicho sistema de gestión de la calidad, #OneQualityVoice, nos permite asegurar que los pacientes tienen acceso a medicamentos seguros y eficaces que mejoran su calidad de vida día a día.

El sistema de calidad del Grupo es un sistema de gestión robusto que consiste en políticas de calidad globales que cumplan con las expectativas de nuestros pacientes y de las agencias regulatorias, una organización global y un sistema de control y gestión integrado que apoya una cultura de calidad sostenible.

Como parte de dicho programa, se han implementado 6 políticas corporativas, 2 procedimientos globales y 25 instrucciones de trabajo relacionadas con el lanzamiento de los nuevos sistemas informáticos implementados en el sistema global de calidad: LIMS, DocuSign & OpenText.

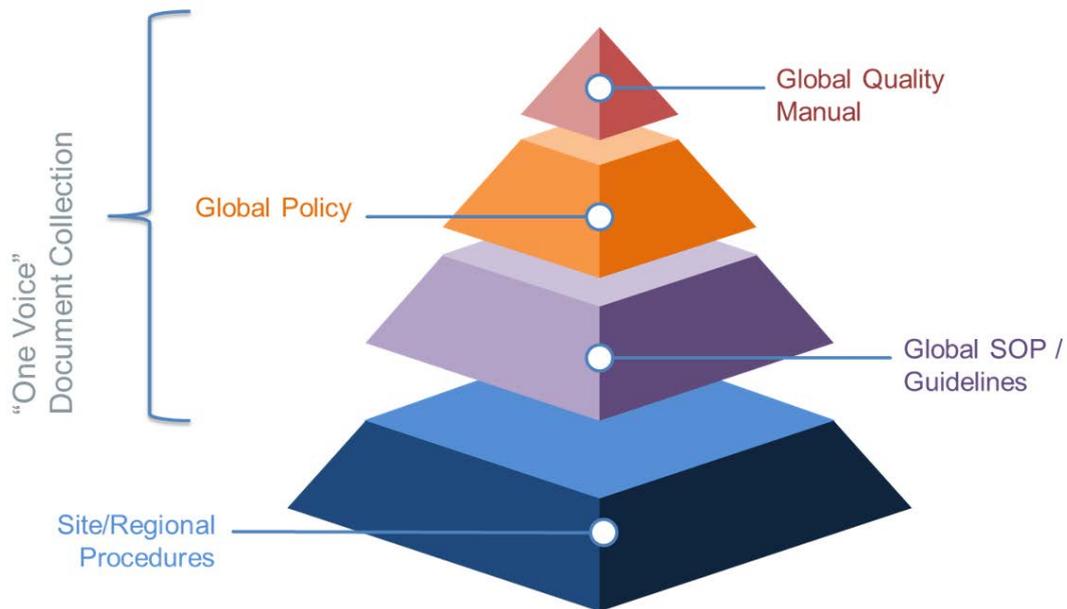


Ilustración 1. Modelo “One Quality Voice”

Nuestra cultura de calidad reconoce la calidad no sólo como un requisito de cumplimiento sino como una necesidad que nos permite tomar mejores decisiones que benefician a nuestros pacientes. Por ello, es responsabilidad de todos los empleados del grupo.

Dicha cultura de calidad se basa en cuatro pilares:

- Resolver el presente: Mejorando nuestro procesos y productos.
- Asegurar el mañana: Estandarizando nuestro sistema de calidad en cumplimiento con los requerimientos de las agencias regulatorias.
- Construir el futuro. Implementando nuevos sistemas electrónicos de gestión de la calidad que nos permitan ser más eficientes.
- Nuestros equipos: Invirtiendo en el desarrollo de los mismos.



**Ilustración 2. Pilares de la cultura de calidad de KEVILMARE**

Respecto a la digitalización del sistema de calidad del grupo, durante el año 2019, se han lanzado varios proyectos de implementación de sistemas informáticos globales que mejorarán el control y procesamiento de las operaciones, permitirán procesos más eficientes y facilitarán el análisis de tendencias, necesario para identificar áreas de mejora.

A continuación, se detallan los proyectos en marcha:

- EBR, Gestión electrónica de las guías de fabricación y empaquetado en León Farma y Liconsa
- LIMS, Sistema de gestión de las actividades en el laboratorio. Durante el año 2019, dicho sistema se implementó en Chemo India Formulation.
- GxP Suite: Sistema de gestión documental. A fecha de cierre del presente informe, dicho sistema se ha implementado en las funciones globales y en la unidad de negocio de Mabxience.
- Docusign: Firma electrónica de documentos que cumple con los estándares de calidad aplicados a la industria farmacéutica para este tipo de soluciones. Actualmente, dicho sistema ha sido implementado con éxito globalmente.

Actualmente, todos ellos siguen en marcha y se irá implementando el resto de unidades de negocio dentro del Grupo KEVILMARE progresivamente en los años sucesivos.

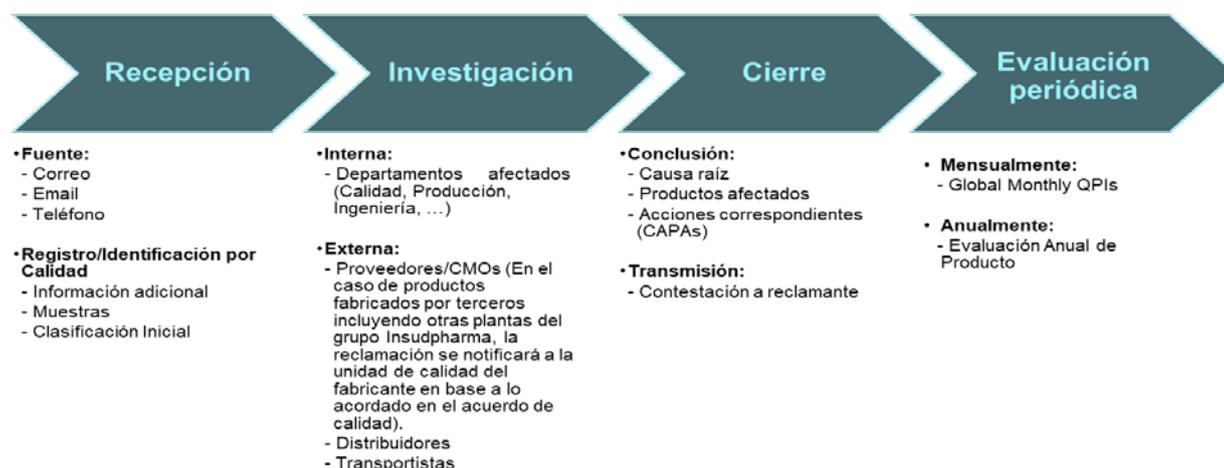
Para Grupo KEVILMARE, seguir mejorando cada día a día es clave. Por ello, el Comité de calidad global realiza evaluaciones periódicas de indicadores de calidad (KPIs) y establece objetivos globales de calidad.

Además, siguiendo con nuestro compromiso por la calidad, el comité de calidad del Grupo ha implementado este año un programa de auditorías internas para supervisar los estándares de calidad, la implementación transversal de las políticas corporativas y el cumplimiento de las GMPs. Estas revisiones nos permiten identificar oportunidades de mejora en nuestro sistema de calidad que repercuten en nuestros pacientes.

### 4.3. Gestión de reclamaciones y retirada del mercado

Nuestro compromiso con los pacientes y profesionales sanitarios es máximo. Por ello, existe un robusto programa de recepción de reclamaciones, investigación de reclamaciones y respuesta. De esta forma, aseguramos que cualquier reclamación del producto es correctamente investigada y contestada. Además, se toman las medidas correctivas y preventivas oportunas para evitar este tipo de reclamaciones en el futuro.

Por último, se realizan evaluaciones periódicas tanto a nivel de planta de fabricación como corporativo de las reclamaciones que nos permite identificar recurrencias y/o tendencias y proponer planes de acciones, si procede.



#### Ilustración 3. Esquema del Sistema de Reclamaciones

Durante el año 2019, se han abierto un total de 5.614 reclamaciones relacionadas con supuestos defectos de calidad en productos en las plantas de fabricación del grupo. Todas ellas han sido recibidas e investigadas siguiendo los procedimientos de gestión de reclamaciones correspondientes a cada unidad de negocio. 3.333 reclamaciones han sido cerradas durante este periodo.

Tras la investigación, se ha procedido a clasificarlas como confirmadas con el proceso de fabricación o no confirmadas.

A continuación, se detallan las reclamaciones cerradas relacionadas con defectos de calidad de productos procedentes de las plantas de fabricación del Grupo y las no relacionadas:



**Ilustración 4. Ratio de reclamaciones confirmadas con el proceso de producción durante el año 2019.**

El desfase entre abiertas y cerradas corresponde a los tiempos necesarios para la recepción de las muestras, investigación y cierre de las mismas.

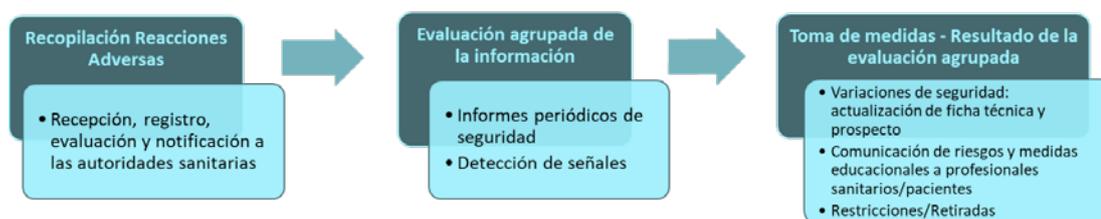
En el caso de que se identifique un defecto crítico confirmado en la calidad o seguridad de nuestros productos distribuidos, la compañía dispone de un sistema de retirada de productos del mercado. La efectividad de dicho proceso es verificado y revisado periódicamente para asegurar que el proceso descrito en los procedimientos de trabajo sigue siendo robusto y eficaz.

#### **Farmacovigilancia: Nuestro compromiso con la seguridad de la salud de nuestros pacientes.**

Fieles a nuestro compromiso por mejorar la salud y calidad de vida de los pacientes, y velar por su seguridad, cada una de las unidades de negocio de Insudpharma, Chemo, Exeltis y Mabxience en cumplimiento de las normativas vigente en los países en los que opera, establece un canal de notificación de posibles reacciones adversas a medicamentos y/o productos sanitarios, con el fin de garantizar la seguridad de nuestros productos e informar a las autoridades sanitarias competentes y adoptar las medidas oportunas sobre su comercialización.

La farmacovigilancia es una actividad de salud pública que tiene por objeto la detección, la evaluación y la prevención de eventuales reacciones adversas a los productos comercializados. Se considera reacción adversa a todo efecto no deseado, que se manifiesta tras la administración de un medicamento y/o producto sanitario.

Para lograr este objetivo, es necesaria la estrecha colaboración entre los diferentes agentes implicados en el uso del medicamento (laboratorios farmacéuticos, profesional sanitario, autoridades y pacientes).



**Ilustración 5. Esquema del Sistema de Farmacovigilancia del Grupo**

#### 4.4. Cualificación de proveedores

La calidad de nuestros medicamentos se asegura desde el origen de las materias primas hasta el paciente.

Por ello, cada uno de nuestros proveedores de materias primas, fabricación a terceros, suministradores de servicios GxP<sup>1</sup> o cualquier otra actividad GxP subcontratada son seleccionados, cualificados, aprobados y evaluados periódicamente en base a los riesgos que presentan los materiales o servicios suministrados. La unidad de calidad responsable evaluará el estado de calidad del proveedor o del servicio.

Como parte del proceso de cualificación de proveedores y servicios, el equipo global de auditorías de calidad realiza tanto auditorías de homologación como de evaluación. Dichas auditorías son planificadas en base a un análisis de riesgo donde se evalúa el estado de calidad del proveedor, la cadena de suministro y los riesgos asociados que conllevan.

En el caso de que durante la auditoría se identifique observaciones que impactan a la calidad del producto o servicio, dicho proveedor será evaluado para proceder a su

<sup>1</sup> GxP son "Good Practices" incluidos (no excluyentes) o Buenas Prácticas. Incluyendo los GDP= (*Good Distribution Practices*, -Buenas Prácticas de Distribución), GMP= (*Good Manufacturing Practices* and- Buenas Prácticas de Fabricación) y GDocP = (*Good Documentation Practices*- Buenas Prácticas de Documentación).

descualificación o se establecerá un plan de remediación cuya implementación será reevaluada.

Durante el año 2019, se auditaron 186 (2018: 165) proveedores a nivel global. En 9 (2018: 17) proveedores fueron detectadas observaciones que mostraban deficiencias en el cumplimiento de los estándares regulatorios aplicables. Tras lo cual han sido auditados de nuevo tras la implementación de un plan de remediación o se encuentran en estado de seguimiento de la implementación de dicho plan.

Estas materias primas y servicios son incorporados a nuestros procesos de fabricación altamente regulados que cumplen la legislación vigente en los países en los que operamos y suministramos nuestros productos.

Por último, nuestros productos desde principios activos hasta producto final son distribuidos cumpliendo con las regulaciones de buenas prácticas de distribución asegurando que el medicamento y/o producto sanitario son distribuidos a través de los canales aprobados.

Adicionalmente, KEVILMARE exige a sus proveedores una declaración de aceptación de nuestras normas éticas y de cumplimiento contenidas en el Código Ético (HORIZON) en relación a cuestiones sociales, de igualdad y medioambientales (vid. sección Derechos Humanos anterior), salvo que estos tengan sus propias normas por escrito, las cuales podrán sustituir a las recogidas en HORIZON siempre que cumplan con las expectativas de KEVILMARE y sean incorporadas en un acuerdo por escrito.

Dentro de HORIZON, disponemos de cuatro anexos para evaluar el riesgo de un proveedor. Los empleados que gestionan estos acuerdos acceden a dichos documentos para la valoración correcta de nuestros socios empresariales. De este modo, y de manera anticipada, estudiamos los diferentes riesgos y consideramos si existen medios suficientes para mitigarlos o evitarlos, lo que, a su vez, influye en la decisión de llevar a cabo un acuerdo o no, con un tercero.

## 6. Fiscalidad en 2019

### 6.1. Contribución fiscal

KEVILMARE mantiene su compromiso de contribuir al desarrollo económico, social e industrial a través del cumplimiento de la legislación fiscal de los países en los que está presente y de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

La aportación fiscal directa en concepto de Impuesto sobre la Renta de las Personas Jurídicas de KEVILMARE correspondiente al ejercicio económico 2019 ha sido aproximadamente de 14,594 millones de euros.

Esta cantidad incluye, en línea con lo reportado por el Grupo en el Informe País por País, las entradas y salidas de caja que, en concepto del Impuesto sobre la Renta, se hayan producido en el año en curso, bien correspondan con el Impuesto sobre beneficios del año en curso (2019) o con el de años anteriores.

## 6.2. Contribución por área geográfica

KEVILMARE tributa por los beneficios generados en los territorios donde se desarrolla cada actividad. A continuación, se incluye el desglose de impuestos pagados en 2019 (en miles de euros) por área geográfica:

Región*	Beneficio**	Impuesto Pagado***
<b>Europa</b>	<b>33.580,78</b>	<b>12.247,36</b>
España	19.697,81	1.692,54
Alemania	2.712,48	-21,19
Francia	-351,54	0,00
República Checa	435,78	116,48
Eslovaquia	829,71	247,04
Polonia	-108,98	0,00
Bélgica	82,50	1,66
Italia	1.449,27	9.393,66
Portugal	-299,41	0,00
Hungría	1.651,51	126,30
Lituania	75,07	0,00
Suecia	1.725,49	12,96
Holanda	59,45	174,15
Suiza	305,01	469,23
Austria	-279,32	3,50
Rusia	10,75	0,00
Reino Unido	0,00	0,00
Turquía	5.585,20	31,03
<b>Latam</b>	<b>-9.287,27</b>	<b>2.823,24</b>
México	3.455,55	751,84
Chile	836,60	129,18
Perú	-346,76	1,00
Colombia	-2.314,41	138,61
Argentina	-5.548,14	1.435,77
Brasil	-7.462,37	0,00
Uruguay	-1.148,51	46,01
Guatemala	393,08	179,94
Panamá	3.317,14	140,88

Ecuador	-469,45	0,00
<b>USA</b>	<b>-14.554,05</b>	<b>-1.082,58</b>
<b>Asia</b>	<b>-5.101,73</b>	<b>577,82</b>
Malasia	1.406,14	184,29
Singapur	-1,86	0,00
Tailandia	2.152,93	253,32
Camboya	-19,89	0,00
Indonesia	-1.449,03	0,00
Filipinas	187,95	135,72
China	-879,87	7,36
India	-6.487,86	-2,87
Mianmar	-10,25	0,00
<b>MENA (Oriente Medio y Africa)</b>	<b>-412,97</b>	<b>28,64</b>
Emiratos Árabes Unidos	-332,10	0,00
Marruecos	351,85	28,64
Nigeria	-432,71	0,00
<b>Total</b>	<b>4.224,76</b>	<b>14.594,48</b>

\* En línea con lo reportado en el Informe País por País, únicamente se han considerado aquellas sociedades que consolidan según el método de integración global.

\*\* Beneficio antes de impuestos de todas las sociedades del Grupo considerado a nivel individual, excluyendo únicamente el importe correspondiente a dividendos intragrupo.

\*\*\* Entradas y salidas de caja que se hayan producido en el año en curso, bien correspondan con el impuesto sobre beneficios del año (2019) o con el de años anteriores.

### 6.3. Subvenciones

Subvenciones recibidas:

Miles de Euros	Subvenciones
España	6.061,63*
<b>Total</b>	<b>6.061,63</b>

\* Subvenciones totales a 31.12.2019

## 5. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018
<b>Información general</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1. Información general  1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad	GRI 102-2 GRI 102-7	7, 8 – 11
Mercados en los que opera	BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  1.1. Presencia geográfica	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	3, 7 – 8
Objetivos y estrategias de la organización	1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad  1.4. Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	8 – 11, 14 – 15
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.3. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución del Grupo	GRI 102-14 GRI 102-15	12 – 14
Marco de reporting utilizado	BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	GRI 102-54	1
Principio de materialidad	1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad	GRI 102-46 GRI 102-47	11 – 12

<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2.2 Principales impactos, riesgos y oportunidades	GRI 102-15 GRI 103-2	16 – 19
<b>Información general detallada</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	2.2 Principales impactos. Riesgos y oportunidades	GRI 102-15	16
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2.2.1 Gestión ambiental	GRI 103-2	17
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2.2.2 Medidas ambientales aplicadas en la organización	GRI 103-2	18 – 19
Aplicación del principio de precaución	2.2.1 Gestión ambiental	GRI 102-11	17
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.2.2. Medidas medioambientales aplicadas en la organización	GRI 103-2	18
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	2.7.1 Indicadores	GRI 103-2 GRI 305-7	29 – 32
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	2.3.1 Contexto 2.8 Efluentes y residuos	GRI 103-2 GRI 306-1 GRI 306-2	20 – 21, 32 – 41
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	GRI 103-2	-
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	2.5.2 Indicadores	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)	28
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2.3.2 Indicadores	GRI 301-1 GRI 301-3	21 – 23
Consumo, directo e indirecto, de energía	2.4.2 Indicadores	GRI 302-1	25 – 26
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	2.4.1 Contexto	GRI 103-2	23 – 25
Uso de energías renovables	2.4.1 Contexto	GRI 302-1	23
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	2.7.1 Indicadores	GRI 305-1 GRI 305-2	29 – 32
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	2.4.1 Contexto	GRI 103-2	23 – 25

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	2.7.1 Indicadores	GRI 305-5	29 – 32
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	2.6 Biodiversidad	GRI 304-3	28 – 29
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	2.6 Biodiversidad	GRI 304-1 GRI 304-2	28 – 29
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.1 Políticas y compromisos	GRI 102-15 GRI 103-2	42 – 45
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	3.2 Empleo	GRI 102-8 GRI 405-1	45 – 47
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	3.2 Empleo	GRI 102-8	47 – 48
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.2 Empleo	GRI 103-2	48 – 49
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3.2 Empleo	GRI 103-2 GRI 405-2	50
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3.2 Empleo	GRI 103-2 GRI 405-2	51 – 53
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3.2 Empleo	GRI 103-2 GRI 405-2	54
Implantación de políticas de desconexión laboral	3.2. 6 Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	55
Número de empleados con discapacidad	3.2.7 Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	55
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	3.3.1 Descripción de la organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2	56
Número de horas de absentismo	3.3.3 Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	57 – 58
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3.3.2 Descripción de medidas destinadas a	GRI 103-2 GRI 401-3	56 – 57

	facilitar el disfrute de la conciliación		
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.4.1 Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	58 – 59
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	3.4.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	59 – 61
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3.5.1 Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2	62 – 63
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.5.3 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	64
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3.5.2 Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)	63
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	3.6.1 Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	64 – 66
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	3.6.2 Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	67
<b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	3.7.1 Descripción sobre las medidas	GRI 103-2	68

	tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3.8 Igualdad	GRI 103-2	68 – 71
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	3.8 Igualdad	GRI 103-2	68 – 71
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3.8 Igualdad	GRI 103-2	68 – 71
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad  4. Derechos humanos	GRI 102-15 GRI 103-2	8, 71 – 74
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5.4. Cualificación de proveedores	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3	86
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4. Derechos humanos	GRI 103-2 GRI 406-1	73
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	4. Derechos humanos	GRI 103-2	71
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad  4.1. Corrupción y soborno	GRI 102-15 GRI 103-2	8, 74 – 76
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.1. Corrupción y soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	74 – 75
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4.1. Corrupción y soborno	GRI 103-2 GRI 102-16	74 – 75

		GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible	GRI 102-13 GRI 201-1	78
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad	GRI 102-15 GRI 103-2	8
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible	GRI 103-2	76 – 77
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible	GRI 413-1 GRI 413-2	78
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible	GRI 102-43 GRI 413-1	76 – 77
Las acciones de asociación o patrocinio	5.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible	GRI 103-2	77
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	5.4. Cualificación de proveedores	GRI 103-2	86
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	5.4. Cualificación de proveedores	GRI 102-9	86
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	5.4. Cualificación de proveedores	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2	85 – 86
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	5.2. Subcontratación y proveedores	GRI 103-2	80 – 83
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	5.3. Gestión de reclamaciones y retirada del mercado	GRI 103-2 GRI 418-1	83 – 85
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	6.2. Contribución por área geográfica	GRI 207-4 (Versión 2019)	87 – 88
Los impuestos sobre beneficios pagados	6.2. Contribución por área geográfica	GRI 207-4 (Versión 2019)	87 – 88
Las subvenciones públicas recibidas	6.3. Subvenciones	GRI 201-4	88



 @InsudPharma  
 [insudpharma.com](http://insudpharma.com)

## Kevilmare España, S.L

### Diligencia de firmas

Reunidos los Administradores de la Sociedad Kevilmare España, S.L. y sociedades dependientes con fecha 29 de junio de 2020 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular las Cuentas Anuales Consolidadas, el informe de Gestión y el Estado de Información no financiera del ejercicio comprendido entre el 01 de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2019. El Estado de información no financiera vienen constituidos por los documentos anexos que preceden a este escrito, documento independiente integrante del Informe de Gestión.

España, 29 de junio de 2020

El Órgano de Administración de Kevilmare España, S.L.

Lucas Sigman Gold

DocuSigned by:  
  
3E60478E3304419...

Ignacio Ponce Gutiérrez

DocuSigned by:  
  
EB0061C321DE413...

Manuel Barro Robles

DocuSigned by:  
Manuel Barro  
17E03D89B00B4D5...

Kevilmare Holding GmbH  
(representada por la persona  
física Leandro M. Sigman Gold)

DocuSigned by:  
Leandro Sigman  
7CE8F6AC433D477...



KPMG Asesores, S.L.  
Pº. de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Kevilmare España, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2019**

A los Socios de Kevilmare España, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Kevilmare España, S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2019 del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF consolidado adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" que figura en el citado EINF consolidado.

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

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

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado “Bases para la elaboración del Estado de Información No Financiera” considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## Conclusión

---

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Kevilmare España, S.L. (y sus sociedades dependientes) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado EINF consolidado.

## Uso y distribución

---

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

KPMG Asesores, S.L.



Marta Contreras Hernández

1 de julio de 2020