

Reporte

Información no financiera



INSUD PHARMA

BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Insud Pharma, 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 2020.

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, este Informe 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, Insud Pharma, 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, Insud Pharma, S.L.U. y todas sus filiales se consideran como "**Grupo INSUD PHARMA**" o el "**Grupo**". El perímetro de reporte coincide con el de los estados financieros y el informe de gestión consolidado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Debido a la complejidad y distribución global del negocio del Grupo INSUD PHARMA, 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.
- Adicionalmente, este año 2020 ha variado el perímetro del Grupo, ya que la filial del Grupo, Mabxience Holding, S.L., junto con las filiales dependientes de esta (en su conjunto la "**Rama mAbxience**"), salen del perímetro financiero y, en consecuencia, del perímetro del presente Informe. Dado que la salida del perímetro de la Rama mAbxience tuvo lugar a finales de septiembre del 2020, los datos serán reportados en la medida de lo posible y cuando fuere

razonable, hasta dicha fecha. En cualquier caso, estos datos serán identificados adecuadamente.

- En el apartado relativo a cuestiones medioambientales, todos los datos cuantitativos reportados por el Grupo INSUD PHARMA representan la actividad de producción y la actividad comercial de todas sus plantas de fabricación. Desde el punto de vista medioambiental, el Grupo, debido al alcance internacional del negocio y, por tanto, las distintas localizaciones de las plantas de fabricación, se somete de manera local e individualizada a la regulación y normativa de aplicación. Adicionalmente, podrán ostentar certificaciones internacionales, según aplicare.

Las plantas de fabricación del Grupo son las siguientes, si bien debe tomarse en consideración que desde finales de septiembre del 2020 las plantas de mAbxience quedan fuera del perímetro del reporte:

1. Altian Pharma, S.A. (Guatemala) (en adelante, "**Planta Altian**").
2. Chemo Biosynthesis, S.r.L. (Italia- Corana) (en adelante, "**Planta Chemo Biosynthesis**").
3. Chemo India Formulation, PTV. Ltd. (India- Hyderabad) (en adelante, "**Planta Chemo India Formulation**")
4. Exeltis Ilac Sanayi ve Ticaret A.S. (Turquía- Çerkezköy) (en adelante, "**Planta Exeltis Ilac**").
5. GH Genhelix, S.A. (España- León) (en adelante, "**Planta mAbxience León Genhelix**").
6. Industriale Chimica, S.r.L. (Italia- Saronno) (en adelante, "**Planta Industriale Chimica**").
7. Laboratorios Farmalán, S.A. (España- León) (en adelante, "**Planta Farmalán**").
8. Laboratorios León Farma, S.A. (España- León) (en adelante, "**Planta León Farma**").
9. Laboratorios Liconsa, S.A. (España- Guadalajara) (en adelante, "**Planta Liconsa**").
10. mAbxience, S.A. (Argentina- Buenos Aires) con dos plantas de producción, una de ellas en Munro ("**Planta Munro**") y otra en Garín ("**Planta Garín**") (conjuntamente, en adelante, las "**Plantas mAbxience**").

11. Ordain Health Care Global Pte. Ltd. (India- Chennai) (en adelante, **“Planta Ordain”**).
12. PT Nufarindo (Indonesia- Semarang) (en adelante, **“Planta Nufarindo”**).
13. Química Sintética, S.A. (España- Madrid) (en adelante, **“Planta Química Sintética”**).
14. Universal Farma, S.L. (España- Guadalajara) (en adelante, **“Planta 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 la futura evolución del Grupo | 17 |
| 1.4. Objetivos y estrategias de la organización | 19 |
| 2. Gestión ambiental | 21 |
| 2.1. Tamaño de la organización | 21 |
| 2.2. Principales impactos, riesgos y oportunidades | 21 |
| 2.3. Materiales | 27 |
| 2.4. Energía | 31 |
| 2.5. Agua | 34 |
| 2.6. Biodiversidad | 37 |
| 2.7. Emisiones – Cambio climático | 38 |
| 2.8. Efluentes y residuos | 41 |
| 3. Gestión social y de personal | 52 |
| 3.1. Políticas y compromisos (GRI 103-2) | 52 |
| 3.2. Empleo | 56 |
| 3.3. Organización del trabajo | 66 |
| 3.4. Salud y seguridad | 69 |
| 3.5. Relaciones sociales | 73 |
| 3.6. Formación | 75 |
| 3.7. Accesibilidad | 79 |
| 3.8. Igualdad | 79 |
| 4. Derechos humanos | 83 |
| 5. Corrupción y soborno | 85 |
| 6. Sociedad | 88 |
| 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | 88 |
| 6.2. Subcontratación y proveedores | 91 |
| 6.3. Gestión de reclamaciones, retirada del mercado y farmacovigilancia | 93 |

| | | |
|------|--|----|
| 7. | Fiscalidad en 2020..... | 96 |
| 7.1. | Contribución fiscal | 96 |
| 7.2. | Contribución por área geográfica..... | 96 |
| 7.3. | Subvenciones | 98 |
| 8. | Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018. | 99 |

1. Información general

Insud Pharma S.L.U. (la “**Sociedad**”) es una sociedad española con sede en la calle 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 INSUD PHARMA, grupo de sociedades que desarrollan su actividad en el sector fármaco-químico. El Grupo INSUD PHARMA es un grupo comprometido con la salud desde 1977, operando a lo largo de toda la cadena de valor fármaco-química que 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, formas farmacéuticas de venta sin prescripción (OTC), así como productos biosimilares para el cuidado de personas y animales.

El Grupo INSUD PHARMA, como grupo líder mundial 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 INSUD PHARMA 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 se incluye una relación de los países en los que el Grupo realiza sus actividades clasificadas 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, e Italia.
 - Oficina comercial: Argentina, Brasil, China, España, Estados Unidos, Hungría, e India.
 - Plantas de fabricación: China, España, India, e Italia.

- **División de negocio comercial, incluyendo *Branded Generics & Innovation*, “EXELTIS”:**
 - Oficina comercial: Alemania, Austria, Brasil, Bélgica, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Líbano, 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, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Turquía y Vietnam.
 - Plantas de fabricación: Turquía, Guatemala, India e Indonesia.

- **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 “XIROMED”:**
 - Oficina comercial: Estados Unidos, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Alemania, Holanda, Polonia, y Gran Bretaña.

PRESENCIA GLOBAL



6000
PROFESIONALES

40
AÑOS DE EXPERIENCIA

40
PAÍSES

17
PLANTAS INDUSTRIALES

15
CENTROS I+D

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

1.2.1. Misión

La misión del Grupo INSUD PHARMA 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.

En este sentido, cabe destacar que la compañía por segundo año consecutivo ha obtenido, con las marcas Chemo, Exeltis y mAbxience, la calificación “EXCELENTE” en el Plan Profarma 2020 del Ministerio de Industria, Energía y Turismo de España, como reconocimiento a su actividad industrial y a su apuesta por el desarrollo y la innovación en nuestro país.

Esta calificación es el resultado del compromiso de la Sociedad con el desarrollo de la estructura industrial en España y su esfuerzo inversor tanto en producción, como en I+D+i.

1.2.2. Políticas

La política de responsabilidad corporativa de Grupo INSUD PHARMA 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, con aquellas relativas al personal, a 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 Sociedad cabecera, 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 Jurídico, el Director de Cumplimiento, el Director de Auditoría Interna, el Director de Calidad y el Director de Recursos Humanos.

En relación con la política de protección de datos, el Grupo cuenta con un departamento de protección de datos que está encargado de supervisar todo lo relativo a la regulación vigente en materia de protección de datos, fomentando su conocimiento y formación entre los empleados (con formaciones tanto *online* como presenciales) y que está liderado por un *Data Protection Officer* interno. Además, dicho departamento participa en el Comité de Auditoría Interna y *Compliance* de manera recurrente para informar sobre los temas más relevantes en materia de protección de datos. En este sentido, existen diversas políticas internas de Grupo en

esta materia que son revisadas anualmente por dicho departamento. Asimismo, para asegurar el correcto cumplimiento de las normativas vigentes en materia de protección de datos, se ha realizado una auditoría en el año 2020 bajo supervisión del Departamento de Auditoría interna que ha sido superada con éxito.

Política de Calidad

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 Política de Calidad se ve claramente enunciada en la Declaración de Compromiso con la Calidad por la Dirección generado bajo la iniciativa #One Quality Voice:

#OneQualityVoice

***La Calidad está en el corazón de nuestra compañía
La confianza es nuestro mayor activo.***

***Pacientes, familiares, médicos, farmacéuticos y autoridades sanitarias
confían en los medicamentos que producimos.***

El compromiso de mejora continua está en nuestro ADN.

***Trabajamos cada día para ser los mejores en lo que hacemos, mejorar nuestro
servicio y cumplir con nuestras promesas de calidad.***

***La responsabilidad con la calidad está en cada persona en nuestra compañía.
Todos tenemos la responsabilidad de hacerlo perfecto.***

***Logramos crecimiento y sostenibilidad ofreciendo a nuestros pacientes y
colaboradores productos de la mejor calidad, asequibles y a tiempo, siempre.***

Para nosotros: La Calidad es responsabilidad de todos.

En el Grupo INSUD PHARMA, 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.

Adicionalmente, el Grupo INSUD PHARMA está implementando un sistema de gestión de la calidad integrado, #OneQualityVoice, que está estructurado para facilitar la estandarización y la aplicación consistente de los requerimientos de calidad durante todo el ciclo de vida del medicamento y en todas las unidades de negocio. 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 #OneQualityVoice es un sistema de gestión robusto que se basa en tres pilares fundamentales: la generación de Estándares de Calidad globales que cumplan con las expectativas de las agencias regulatorias, una Unidad de Calidad coordinada y liderada globalmente que aplica un sistema de control y gestión

integrado que fomenta la digitalización para el establecimiento de una Cultura de Calidad eficaz, eficiente y sostenible.

En lo referente a los **Estándares de Calidad**, se han implementado políticas corporativas (7), procedimientos globales (11) e instrucciones de trabajo (37), muchos de ellos relacionados con la implantación de los nuevos sistemas informáticos específicos para la gestión de la calidad: Sistema de Gestión de Registro de Fabricación Electrónico (EBR), Sistema de Gestión de la Información de los Laboratorios (LIMS), Sistema de Gestión Documental (DMS), y Sistema de Gestión de procesos de Calidad (QMS).

Respecto a la **Unidad de Calidad Global**, su perímetro de actuación se refleja en el organigrama corporativo y, como órgano de gestión, se constituye un Comité de Calidad Global, liderado por el responsable Corporativo de Calidad y compuesto por responsables operacionales y corporativos de Calidad y Farmacovigilancia. Dicho comité ha definido las siguientes cuatro **líneas estratégicas** sobre las que se establecen los objetivos anuales para toda la organización:

- Resolver el presente: mejorando nuestros 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.
- Robustecer nuestra cultura de trabajo en equipo: Invirtiendo en identificar el talento y fomentar el desarrollo, capacitación e integración de las personas que componen nuestros equipos.



Líneas estratégicas de la cultura de calidad del Grupo INSUD PHARMA

El Grupo INSUD PHARMA es consciente del papel esencial que juega la digitalización en el área de Calidad e Integridad de los Productos, Procesos e Información por lo que durante el año 2020, se han proyectado y/o lanzado y/o incrementado el alcance de varios proyectos de digitalización globales que persiguen la excelencia, que mejorarán el control y procesamiento de las operaciones, y que permitirán procesos más eficientes y facilitarán el análisis de tendencias, algo necesario para identificar áreas de mejora.

A continuación, se detallan los proyectos de digitalización en marcha:

- EBR: Gestión electrónica de las guías de fabricación y empaquetado en la Planta León Farma y la Planta Liconsa.
- LIMS: Sistema de gestión de las actividades en el laboratorio. Durante el año 2020, se lanzó / incrementó el alcance incluyendo plantas de las tres divisiones de negocio:
 - CHEMO: en la Planta Chemo India Formulation y en la Planta Química Sintética;
 - EXELTIS: en la Planta Exeltis Ilaç;
 - mAbxience: en la Planta mAbxience León Genhelix;
 - Proyectando además el arranque en las dos principales plantas farmacéuticas en España: Planta Liconsa y Planta León Farma.
- DMS: 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 la Rama mAbxience.
- QMS: Sistema de Gestión de Procesos de Calidad. Se ha proyectado y validado para comenzar su implantación global en todas las divisiones y plantas del Grupo.

Estos proyectos se seguirán implementando progresivamente en los años sucesivos en el resto de las compañías y unidades de negocio del Grupo.

Para el Grupo INSUD PHARMA, seguir mejorando día a día es clave. Por ello, la Unidad Global de Calidad (GQU) realiza Revisiones Periódicas de Calidad (QMR) con todas las plantas y además define, monitorea y publica internamente los resultados de indicadores de calidad (QPIs) orientados a la revisión de los objetivos globales de calidad y mejora continua.

Además, siguiendo con nuestro compromiso por la calidad, la Unidad Global de Calidad del Grupo ha continuado con el programa de **Auditorías Internas** para

supervisar los estándares de calidad, la implementación transversal de las políticas corporativas y el cumplimiento de la normativa GxPs. Al cierre del ejercicio 2020 todas las plantas, excepto una (prevista para el ejercicio 2021), han recibido la auditoría interna y se mantendrán en el programa con una periodicidad de dos años (salvo que el análisis de riesgo sugiera una frecuencia diferente). Estas revisiones nos permiten identificar oportunidades de mejora en nuestro sistema de calidad que repercuten positivamente en nuestros pacientes.

Este Programa de Auditorías Internas es una pieza clave del sistema, pues es bien conocido que la fabricación de medicamentos y productos sanitarios está altamente regulada; una rigurosa legislación, tanto a nivel europeo como global, que asegura la protección de los pacientes. Además, el Grupo es especialmente transparente en su interacción con los profesionales sanitarios y organizaciones del sector.

El resultado favorable de las inspecciones recibidas por las Autoridades Sanitarias, organismos reguladores internacionales y las Auditorías de los Clientes a las plantas con producción comercializada durante el 2020 es ejemplo de nuestro compromiso y de la eficacia y eficiencia del Sistema de Calidad.

Por último, cabe resaltar que el Grupo INSUD PHARMA es consciente de la fuerza que transmite a todos nuestros empleados y clientes nuestra **Cultura de Calidad**, que 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, el cumplimiento de nuestros estándares de calidad es responsabilidad de todos los empleados del Grupo.

Tanto es así que en 2020 se inició una campaña de comunicación para incidir en la Cultura de Calidad del Grupo, bajo el título *Every step counts. Make it matter* con el objetivo de transmitir la importancia de todos y cada uno de los empleados del Grupo INSUD PHARMA en los procesos de Calidad y cómo nuestro trabajo diario impacta de muchas maneras en la vida de miles de pacientes en todo el mundo.

1.2.3. Modelo de Organización

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 del Grupo: Chemo, Exeltis, Xiromed y la Rama mAbxience que, como ya se ha mencionado, en septiembre de 2020 salió del perímetro financiero del Grupo INSUD PHARMA que ostenta, desde esa fecha, una participación del 40% en la misma.

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 INSUD PHARMA, 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, siendo destacable un alto grado de integración vertical y sinergias entre las distintas divisiones:

- **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 porfolio incluye más de 100 principios activos, más de 120 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 y distribuyendo directamente al cliente.

CHEMO posee tres plantas químicas (dos en Italia y una en España) y participa al 40% en Nosch Labs Pte. Ltd. (sociedad con planta en la India) y al 50% en Maprimed, S.A. (Argentina). Adicionalmente tiene cuatro instalaciones farmacéuticas en España: Planta León Farma, orientada a la producción de productos terminados hormonales, Planta Liconsa, dedicada a la producción de producto terminado, Planta Farmalán y Planta Universal Farma, dedicadas a inyectables. 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 de 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 del año 2017, CHEMO inauguró el centro de investigación y desarrollo en India, la Planta Chemo India Formulation, especializada en el desarrollo y fabricación de sólidos orales incluidas tabletas, cápsulas de gelatina blanda, *pellets*, etc. Esta planta busca mejorar las actividades de desarrollo de nuevos productos terminados y ampliar el porfolio de CHEMO para sus clientes. CHEMO opera en todas las principales áreas terapéuticas centrandó 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 líderes de todo el mundo.

- **División EXELTIS:** EXELTIS es la división de marca propia del Grupo INSUD PHARMA. 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 45 filiales distribuidas a lo largo de cuatro 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: Planta Altian, Planta Exeltis Ilac, Planta Nufarindo y Planta Ordain, además de otra participada en Paraguay.

- **División XIROMED:** XIROMED es la 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 (tales como 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.

- **División mAbxience:** Como ya se ha mencionado en varias ocasiones anteriormente, desde septiembre de 2020 la Rama mAbxience salió del perímetro financiero del Grupo INSUD PHARMA, si bien el Grupo todavía ostenta una participación del 40% en la misma.

mAbxience es un grupo biotecnológico con presencia internacional, que fue creado en 2010 y que está participado por la Sociedad.

Con más de más de 360 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 8 productos biosimilares, 2 productos en el mercado y 6 en desarrollo. mAbxience emplea un modelo de negocio 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.

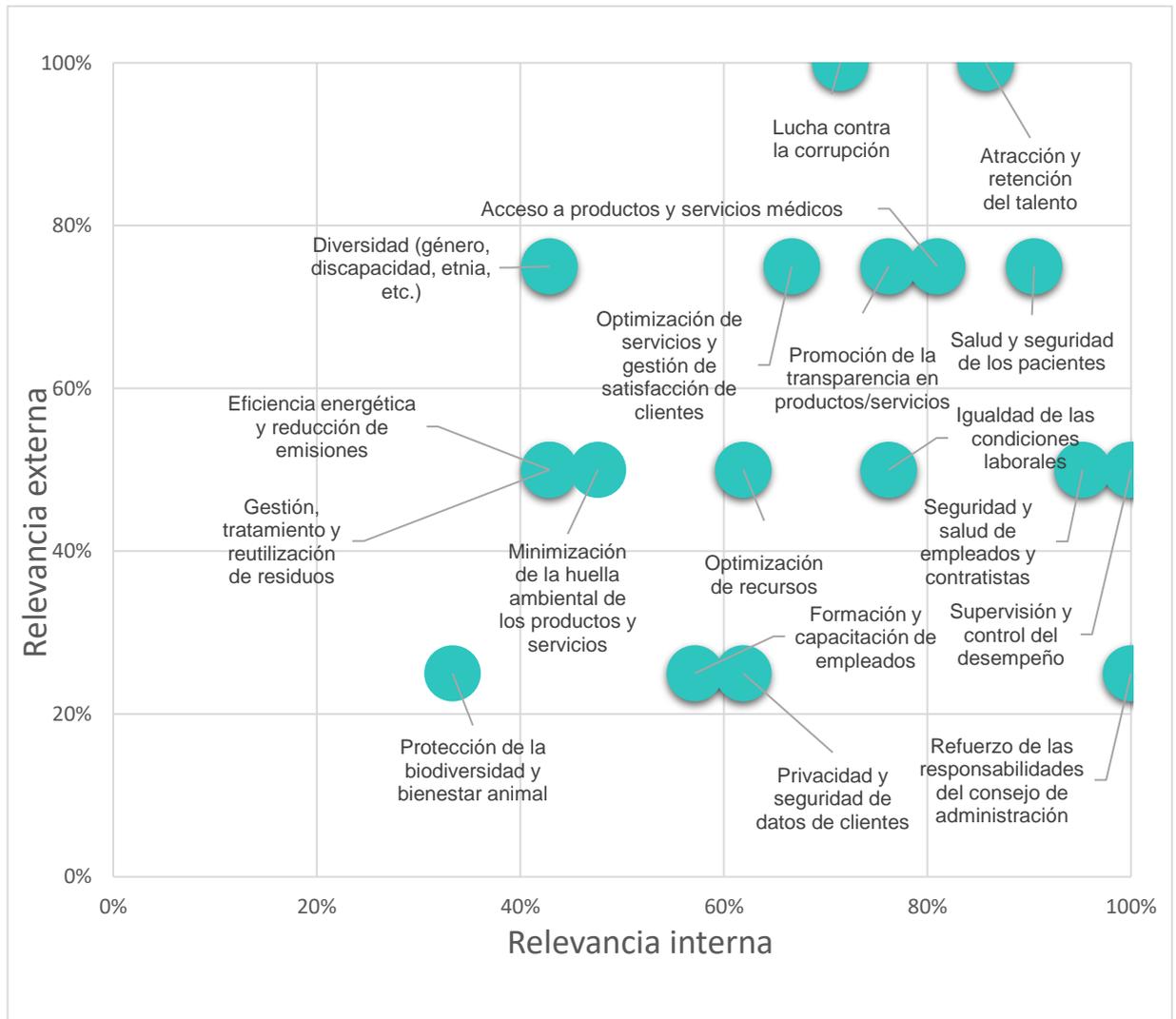
mAbxience tiene tres plantas, dos en Argentina y una en España. Con sede en León, Planta mAbxience León Genhelix es el centro europeo de investigación y desarrollo de anticuerpos monoclonales y pretende convertirse en uno de los mayores centros de producción y desarrollo biotecnológico del sur de Europa.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

La Planta Munro con sede en Buenos Aires (Argentina), 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. Por su parte, la Planta Garín, con sede en Buenos Aires (Argentina) fue inaugurada en febrero de 2020, fue diseñada de acuerdo con los más exigentes estándares y representa la planta de producción en su tipo más moderna de Latinoamérica.

Siguiendo con su estrategia de crecimiento, mAbxience está presente en más de 100 mercados y es líder en mercados clave tales como el mercado argentino (primer anticuerpo monoclonal biosimilar lanzado), en Brasil (primer Rituximab biosimilar lanzado vía *techtransfer*), en México y en Jordania (primer biosimilar de la región), entre otros.

1.2.4. Estudio de materialidad del Grupo

El estudio de materialidad contempla asuntos relevantes para el Grupo como compañía del sector farmacéutico desde la perspectiva de la Responsabilidad Social-Corporativa.



El Grupo INSUD PHARMA se centra en su relación con los pacientes y clientes, siendo la salud y la 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 empleados y contratistas.

Asimismo, también son de gran relevancia para el Grupo la promoción de la transparencia en sus productos y servicios y el acceso a productos y servicios médicos, ya que, como se ha mencionado anteriormente, nuestro compromiso consiste en mejorar la salud y el bienestar de las personas promoviendo el acceso a medicinas asequibles y de calidad, y seguir expandiendo nuestros esfuerzos e inversiones en investigación y desarrollo para desarrollar nuevas y mejores soluciones terapéuticas.

Los aspectos relativos a la protección de la biodiversidad no son categorizados como materiales debido a las escasas afecciones a la biodiversidad de los emplazamientos en los que se desarrolla la actividad productiva.

1.3. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la 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, la relación con los gobiernos y la reputación de la industria farmacéutica.

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. La Sociedad 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 media del precio del 30%.

Este año 2020 ha estado marcado por la pandemia y en cómo ésta ha afectado al sector farmacéutico, que, en un primer momento se focalizó en garantizar la seguridad de sus plantillas y en asegurarse los suministros para mantener la producción. 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 para el desarrollo de la vacuna contra la COVID-19. No obstante, se ha hecho evidente que los recursos públicos no son suficientes para afrontar una pandemia global como la actual. La Federación Internacional de la Industria Farmacéutica destacó 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.

En este sentido, el Grupo ha contribuido significativamente a la lucha contra la COVID-19 ya que realiza en España, en la Planta Universal Farma, el llenado de los viales de la vacuna desarrollada por AstraZeneca y, adicionalmente, a través de la Rama mAbxience, fabrica en la Planta Garín el principio activo de la vacuna de AstraZeneca para toda Latinoamérica excepto Brasil.

Por otro lado, una sociedad participada del Grupo, Inmunova, S.A., está produciendo en Argentina Covifab, un fármaco para el tratamiento de la COVID-19 que se aprobó a finales del año 2020 y que comenzó a ser distribuido a mediados de enero de 2021 por Laboratorios Elea Phoenix, S.A., también participada por el Grupo.

El Grupo también desarrolla su responsabilidad social a través de Mundo Sano, fundación familiar 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, y es la misión del Grupo mejorar la salud de las personas de todo el mundo proporcionando tratamientos farmacológicos eficaces 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 comercializados. 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*.

Dada la situación actual, con una crisis económica provocada a nivel mundial por la pandemia de la COVID-19, el Grupo prevé en 2021 un impacto negativo en algunas de las áreas geográficas en las que opera a través de Exeltis, tales como la India y

Turquía, así como en Italia y Francia (aunque en estos últimos casos se prevé un impacto menos acusado que en los dos primeros), por no haber podido disponer de una fuerza de ventas activa debido a las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

El Grupo también 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 *start-ups* y empresas con proyectos innovadores en salud y atención médica. ChemoStart acaba de celebrar su cuarta edición en la que se seleccionaron un total de doce proyectos de entre más de medio centenar. En el *Pitch Day* celebrado el pasado mes de enero de 2021 resultaron ganadoras dos *start-ups*: una dedicada a inteligencia artificial aplicada a imagen médica para el diagnóstico de problemas cerebrovasculares y una segunda compañía especializada en filtros UV inteligentes.

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. Tanto es así que, de manera continua, se realizan campañas internas de concienciación para los empleados. Este año se ha lanzado la campaña "*Every step counts. Make it matter*".
- **Innovación:** el Grupo está enfocado en potenciar un espíritu innovador y disruptivo, siendo distintivos para nuestros clientes y construyendo un Grupo que detecta nuevas oportunidades de negocio y un porfolio 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 empresas farmacéuticas 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. Algunos de nuestros valores fundamentales son:

- **Integridad:** Actuamos de acuerdo con nuestros valores y a los principios del Grupo. En Grupo INSUD PHARMA 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 INSUD PHARMA 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 INSUD PHARMA 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 INSUD PHARMA 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 INSUD PHARMA 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 2020 ha sido de 4.503.347 kg. A efectos de cómputo y debido a la disparidad entre los productos finales generados en las diferentes plantas de fabricación, se ha unificado el criterio de unidad productiva, en kilogramos totales producidos, indistintamente sea API o forma farmacéutica final (FDF). Asimismo, se ha tomado en cuenta la producción efectiva únicamente, es decir, la cantidad de producto que puede ser comercializado, descartando los productos no conformes y los obtenidos en los ensayos y pruebas. Así, solo se computa el producto farmacéutico en sí, y no se contabilizan envases (blísteres, botes, 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; y
- Generación de Emisiones, Efluentes y Residuos.

En lo relativo a la contaminación por ruido, es uno de los objetivos de nuestra política ambiental minimizar el impacto en el entorno generado por nuestra actividad fabril en cualesquiera aspectos ambientales. En aquellas plantas en las que las autoridades así lo requieran, se hacen mediciones de ruido ambiental.

Respecto a la contaminación lumínica, dada la ubicación de las distintas plantas, la actividad de las mismas no produce un impacto relevante.

Como se explicará más ampliamente en el apartado 2.5. de este informe, no hay afecciones a la biodiversidad de los emplazamientos en los que se desarrolla su actividad productiva.

Para mayor detalle, 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; en virtud de las mismas, 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 INSUD PHARMA. Adicionalmente, la concreta 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 una prioridad, es por esta razón que el Grupo apuesta por la gestión y control medioambiental de cada una de las Plantas de manera individualizada.

Del mismo modo, este compromiso con el medio ambiente, también se manifiesta a través del Código Ético *Horizon*, aplicable a todo el Grupo y a la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, en las plantas productivas de Planta mAbxience León Genhelix, Planta Química Sintética, Planta Liconsa y Planta León Farma, todas ellas localizadas en España, la Planta Industriale Chimica en Italia y la Planta Exeltis Ilaç en Turquía, y a través del sometimiento de la Planta Química Sintética y la Planta mAbxience León Genhelix a la 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.

Asimismo, con la implantación de la norma ISO14001:2015, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Llevar un control eficiente de los recursos, consiguiendo así un ahorro en el consumo de recursos, mejorando la eficacia de los procesos productivos, y reduciendo la cantidad de residuos generados;
- Asegurar de forma continuada 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 y con ello fortalecer las relaciones con nuestras partes interesadas; y
- Aumentar la eficacia en el desempeño habitual, favoreciendo la mejora de los procesos.

Además, es de importancia indicar que la Planta Química Sintética está adherida a la iniciativa de carácter voluntario *Responsible Care*. Se trata de una iniciativa del sector químico para la continua mejora del desempeño de su actividad productiva y de todas sus operaciones de acuerdo con los principios del Desarrollo Sostenible y la RSE, promovido por la Federación Española de Industrias Químicas (FEIQUE), 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, la Planta Garín ha creado el “*Greenteam*”, un grupo de empleados que trabajan en diferentes departamentos y que mantienen reuniones periódicas con el objetivo de alinearse en materias medio ambientales de la planta e implementar nuevas propuestas sustentables.

2.2.2. Medidas medioambientales aplicadas en la organización

Para el Grupo INSUD PHARMA 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 los mismos, 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 la Planta Farmalán o en el documento ambiental de la Planta Universal Farma, al no serle de aplicación la Evaluación de Impacto ambiental, o en la declaración ambiental auditada de la Planta Chemo India Formulation.

Además, el Grupo INSUD PHARMA cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil con una cobertura de cuarenta millones de euros para los casos de contaminación accidental al suelo, las aguas o la atmósfera, siempre que su causa sea accidental, súbita, y no prevista ni esperada por el asegurado en territorio nacional.

Los resultados del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC) muestran que la actividad humana ha influido en la evolución del clima desde la época industrial, lo que está afectando a variables como el aumento de la temperatura de la atmósfera y los océanos, el incremento del nivel del mar o la mayor concentración de gases de efecto invernadero (GEI), entre otros. El Grupo INSUD PHARMA no es ajeno a ello, y está comprometido con el desarrollo sostenible de su actividad, contando con medidas que permiten la adaptación a las consecuencias del cambio climático. Estas medidas se establecen en función de una exhaustiva identificación del riesgo y sus consecuencias, tal y como se muestra a continuación:

| ASPECTO | CAUSA | CONSECUENCIA | RIESGO | MEDIDAS EXISTENTES | DECISIÓN DEL RIESGO |
|---|-----------------------------|--|--|---|---------------------|
| TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN | Aumento de las temperaturas | Reducción de la eficiencia de las líneas de transporte y distribución eléctrica debido al calor. | Problemas en el abastecimiento de materias primas y suministro | Mapa de riesgo actualizado de proveedores tanto a nivel internacional como nacional Aumento del Stock de materias primas previa planificación de la producción Establecimiento de acuerdos con proveedores (Supply Agreement y Quality Agreement) para evitar | Riesgo controlado |

| | | | | | |
|---------|--|--|--|---|-------------------|
| | | | | desabastecimiento de materias primas Proactividad en las comunicaciones con los proveedores | |
| | Eventos climáticos (lluvias torrenciales, nevadas, etc.) | Afección a infraestructuras de transporte carreteras, aeropuertos... | Problemas en el abastecimiento de materias primas y suministro | Aumento del Stock de materias primas previa planificación de la producción Establecimiento de acuerdos con proveedores (Supply Agreement y Quality Agreement) para evitar desabastecimiento | Riesgo controlado |
| | Incendios | Riesgo de incremento de incendios por causas naturales y no naturales por aumento de las temperaturas, y condiciones más favorables para la ignición | Afección a áreas de almacenamiento de materias primas, producto o vertederos | Eficaces sistemas contra incendios en todas las instalaciones Contacto directo con asistencia en emergencias Existencia de protocolos de actuación ante emergencias Capacitación del personal | Riesgo controlado |
| ENERGÍA | Aumento de las temperaturas | Disminución del rendimiento de las baterías | Fallos en equipos de producción | Duplicidad de equipos clave Aumento de los planes de mantenimiento preventivo Stock de repuestos en planta | Riesgo controlado |
| | | Incremento de los picos de demanda eléctrica asociada a necesidades de refrigeración y climatización | Aumento del gasto del consumo eléctrico. | Utilización de generadores de emergencia. Previsión de alquiler de generadores. | Riesgo controlado |
| | Eventos climáticos (lluvias torrenciales, nevadas, etc.) | Daños a las infraestructuras de suministro energético | Desabastecimiento energético | Posesión de autogeneradores de capacidad suficiente hasta su restablecimiento. Protección y aislamiento frente a inclemencias de las instalaciones de suministro. | Riesgo controlado |
| AGUA | Eventos climáticos (lluvias torrenciales, | Sobrecarga de las infraestructuras de alcantarillado | Riesgo de no vertido de las aguas tratadas. | Almacenamiento temporal de las aguas tratadas en balsas de contención o tanques | Riesgo controlado |

| | | | | | |
|------|------------------------------------|---|--|--|-------------------|
| | nevadas, etc.) | Riesgos en el funcionamiento de los ecosistemas marinos, en la actividad pesquera y en la acuicultura por un aumento en la frecuencia e intensidad de eventos extremos en el mar (oleaje, temporal, intrusión del nivel del mar | Afectando a la materia prima empleada en nuestra fabricación | Mapa de riesgo actualizado de proveedores tanto a nivel internacional como nacional Aumento del Stock de materias primas previa planificación de la producción Establecimiento de acuerdos con proveedores (Supply Agreement y Quality Agreement) para evitar desabastecimiento de materias primas Proactividad en las comunicaciones con los proveedores | Riesgo controlado |
| | Sequía | Riesgo de reducción de la disponibilidad de recursos hídricos para usos industriales | Riesgo de desabastecimiento de agua para procesos productivos y auxiliares | Posibilidad de utilización de agua de pozo Posibilidad de suministro de agua potable a través de camión cisterna | Riesgo controlado |
| RRHH | Alteración y extinción de especies | Incremento de la presencia de determinados parásitos. | Incremento de bajas en la plantilla de producción. Personal en rotación y menos experimentado. | Se cuenta con personal supervisor cualificado Se cuenta con protocolos de contratación | Riesgo controlado |
| | Incremento de la temperatura | Proliferación e incremento de la incidencia de plagas y enfermedades | Incremento de bajas en la plantilla de producción. Personal en rotación y menos experimentado. | Se cuenta con personal supervisor cualificado Se cuenta con protocolos de contratación | Riesgo controlado |

| | | | | | |
|---------------------|--|---|--|--|-------------------|
| | Eventos climáticos (lluvias torrenciales, nevadas, etc.) | Riesgo de incremento de enfermedades asociadas al empeoramiento de la calidad del aire. | Incremento de bajas en la plantilla de producción. Personal en rotación y menos experimentado. | Se cuenta con personal supervisor cualificado Se cuenta con protocolos de contratación | Riesgo controlado |
| RECURSOS ECONÓMICOS | Eventos climáticos (lluvias torrenciales, nevadas, etc.) | Riesgo de pérdida de explotaciones por pérdidas de producción y aumento de precio de insumos. | Incremento del precio de las materias primas | Mapa de riesgo actualizado de proveedores tanto a nivel internacional como nacional Aumento del Stock de materias primas previa planificación de la producción Establecimiento de acuerdos con proveedores (Supply Agreement y Quality Agreement) para evitar desabastecimiento de materias primas Proactividad en las comunicaciones con los proveedores | Riesgo controlado |

La sólida apuesta del Grupo para 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 Chemo India Formulation para la conservación de la energía mediante la implantación de un nuevo sistema solar instalado en la azotea de la instalación con una capacidad de 30 Kwp, generando una energía de consumo propio diaria de 140 a 175 Kwh. Por otro lado, se ha implementado el generador de ozono en su tanque de agua tratada, la cual se utilizará 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.

Asimismo, debemos destacar las iniciativas llevadas a cabo por la Planta Ordain en India, en la cual se han plantado árboles jóvenes para aumentar su cinturón verde, y por la Planta Exeltis Ilaç, en cuyo jardín interior también se han plantado árboles frutales con la idea de crear un pequeño bosque.

A continuación, se detallan el total de recursos, y su desglose, destinados durante el año 2020 a la protección ambiental de las plantas productivas del Grupo INSUD PHARMA:

| | |
|--|---------------------|
| Total recursos dedicados a Protección Ambiental | 10.967.207 € |
|--|---------------------|

Entre estos recursos, se incluyen:

- 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 de 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.

Por otro lado, para dar cumplimiento a la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, durante 2019 se realizaron en la Planta mAbxience León Genhelix y en la Planta Química Sintética los análisis de riesgos pertinentes en aras de establecer, en caso de que fuera necesario, la garantía financiera de responsabilidad ambiental, de conformidad con dicha norma. 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 nulo, 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.

2.3. Materiales

2.3.1. Contexto

Para el desarrollo de su actividad productiva, el Grupo precisa del suministro de materias primas y recursos por parte de otras organizaciones, por lo que se produce un impacto ambiental indirecto, derivado de los procesos productivos llevados a cabo por sus proveedores.

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

Para la elaboración y envasado de los productos del Grupo 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.

A continuación, se listan las materias primas empleadas en los procesos productivos:

- **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, intervienen en la misma.
- **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, reactivos para la neutralización de aguas residuales, etc.
- **Material de envasado y acondicionado.**

Salvo en la Planta 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, se hace muy complejo el uso de materiales reciclados o recuperados. Tan sólo la Planta Química Sintética, y gracias a un desarrollado trabajo de recuperación de disolventes, algunos de éstos pueden recuperados internamente o en régimen de maquila para posteriormente ser incorporados al proceso productivo cumpliendo las especificaciones establecidas de calidad. Asimismo, cabe resaltar que en algunas de las plantas se reutilizan envases para el acopio de residuos.

Además, en todas las plantas se realizan de forma continuada estudios de aprovechamiento de los recursos materiales, sobre todo respecto de aquellos que terminan como residuos, para reducir la generación de estos. La mejora continua como base de nuestras actividades y el hecho de que la política ambiental sea una de nuestras referencias para el establecimiento de objetivos, hacen que tengamos como finalidad reducir, en la medida de lo posible, los impactos ambientales generados, de forma que nuestra actividad perjudique lo mínimo al medio ambiente. Mediante, entre otros, la optimización de consumos a través de la optimización de procesos y el apoyo en nuestros centros de I+D.

2.3.2. Indicadores

A continuación, se relacionan los principales materiales usados para producir y envasar los productos durante el periodo objeto del Informe. Dichos materiales se reportarán agrupados en unidades internacionales de peso (toneladas).

- a) 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.
- b) 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 el ejercicio 2020 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 | 18.971 | Externo | Directo | - |
| Reactivos | 4.611 | Externo | Directo | - |
| TOTAL 2020 | 23.582 | | | |
| TOTAL 2019 | 14.547 | | | |

- c) 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 2020 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 | 557 | Interno y Externo* | Directo | - |
| Excipientes | 6.089 | Externo | Directo | - |
| TOTAL 2020 | 6.647 | | | |
| TOTAL 2019 | 4.294 | | | |

La Planta Química Sintética produce principios activos empleados en la producción de la Planta Liconsa y también parte de los empleados en la Planta Universal Farma. La Planta Industriale Chimica, en Italia, suministra la mayoría de los principios activos de la Planta León Farma.

- d) 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 2020 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 | 3.809 | Externo | Directo | - |
| TOTAL 2020 | 3.809 | | | |
| TOTAL 2019 | 4.177 | | | |

2.4. Energía

2.4.1. Contexto

El consumo de energía se considera un tema material para el Grupo, 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 del Informe. El consumo de energía, tanto eléctrica como de los diferentes tipos de combustible, va destinado a la alimentación de los equipos de producción, iluminación y climatización, así como a diversos tipos de combustibles (Gas Natural, GLP) utilizados en las calderas destinadas fundamentalmente a generar vapor.

Gracias a la proximidad entre algunas de las plantas productivas, es posible compartir recursos, como, por ejemplo, el vapor industrial utilizado en el proceso productivo y climatización. Esta acción es realizada entre la Planta Liconsa y la Planta Universal Farma, y la Planta León Farma y la Planta Farmalán, respectivamente. Así pues, el dato material de consumo de energía es 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.

Para minimizar el consumo de energía y las emisiones de CO₂ a la atmósfera, el Grupo 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. La Planta Química Sintética, la

Planta Liconsa y la Planta León Farma, que cubren el 85% del consumo total de energía del Grupo, renovaron la correspondiente auditoría energética en 2020, dando así cumplimiento al citado Real Decreto. Dichas auditorías energéticas serán renovadas a lo largo del año 2024.

- 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, se realizan acciones de aislamiento que configura la envolvente de los edificios (muros, suelos, cubiertas, vidrios, fachadas y carpintería), cumpliendo con el marco normativo del CTE. Las características de diseño del edificio ya contemplaron este principio.
- Habitabilidad. Basada en factores que aprovechen la orientación de los edificios, buscando el aporte térmico necesario para los periodos de invierno, utilizando sistemas de captación y protección solar en galerías, terrazas, etc.
- Eficiencia Energética. Mediante la 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 la Planta Universal Farma, Planta Farmalán, Planta León Farma, Planta Munro, Planta Garín, Planta Química Sintética, y en la Planta Liconsa, tanto en las zonas antiguas como en las nuevas ampliaciones. Del mismo modo en la Planta Altian, durante 2020 se han sustituido las lámparas de luz incandescente y tubos de mercurio por este tipo de luminarias LED mucho más eficientes. Este proyecto de cambio hacia luminarias sostenibles tipo LED también se llevó a cabo entre 2019 y 2020 en la Planta mAbxience León Genhelix.
- En la Planta 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.

- Asimismo, se monitorea el encendido y apagado de luces para programarlos en función de la ocupación de las dependencias.
- La Planta Liconsa realizó 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).
- Como se ha mencionado al inicio de este Informe, el Grupo INSUD PHARMA es un grupo familiar, donde el personal humano es la base de los éxitos. La responsabilidad de los empleados con respecto al medio ambiente es importante, apoyado por las jornadas de concienciación y formación.

2.4.2. Indicadores

Se detallan a continuación las cantidades de energía consumidas en las plantas nacionales e internacionales durante 2020:

| | | |
|---|----------------------------|----------------|
| Combustible no renovable consumido (Mwh) | Gas natural Natural Gas | 217.435 |
| | Fuel Oil | - |
| | Glp | 69 |
| | Diesel | 446.780 |
| Combustible renovable consumido (Mwh) | | - |
| Electricidad comprada para consumir (Mwh) | | 71.958 |
| Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman (Mwh) | | - |
| Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos (Mwh) | | - |
| Consumo energético total dentro de la organización (Mwh) 2020 | | 736.242 |
| Consumo energético total dentro de la organización (Mwh) 2019 | | 749.524 |

***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 de gran importancia para el Grupo, ya que se trata de un recurso natural imprescindible para los seres vivos y para la actividad productiva del mismo.

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, etc.). 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 y, para ello, se describen las principales medidas encaminadas a conseguir dicho 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 la Planta Química Sintética se implantó una herramienta interna de Telemida 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 la Planta mAbxience León Genhelix, las 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 la Planta Liconsa se emplean los rechazos de la planta de purificación de agua, en usos no productivos como puede 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.
- El Grupo realiza campañas de concienciación de ahorro de consumo de agua.
- En la Planta Chemo India Formulation, teniendo en cuenta la escasez de agua, se instalaron en diversas zonas depósitos de recolección de agua de lluvia dotados con sistemas de filtración para el agua, la cual más tarde podrá ser utilizada en diversos procesos no productivos como riego, sistema contra incendios, etc.

- En la Planta Exeltis Ilaç en 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 dos horas.
- La Planta Garín, cuenta con un reservorio de agua pluvial de 350 m³ 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 200m².
- Actualmente, y siguiendo la línea de mejora continua encaminada a la reducción del consumo de recursos, la Planta 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, que estará a pleno rendimiento en 2023, consiste en ultra filtrar el agua depurada en la estación depuradora de aguas residuales, la cual podrá ser 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.
- Cabe destacar que en la Planta Ordain toda el agua permeada en su sistema de depuración de aguas ETP y STP es reutilizada para las numerosas hectáreas de jardín. Cuando el regadío no es necesario por el aumento de las lluvias, esta agua tratada es almacenada en un tanque. Esto les permite tener vertido nulo.

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 del Grupo durante 2020:

| Fuente | Caudal extraído (m ³) |
|---|-----------------------------------|
| Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos; | 6.660 |
| Aguas subterráneas; | 503.972 |
| Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización; | 310 |
| Aguas residuales de otra organización; | - |
| Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados. | 611.651 |
| Volumen total de agua extraída 2020 | 1.122.593 |
| Volumen total de agua extraída 2019 | 872.162 |

En el año 2020, en la Planta León Farma se realizaron ajustes del nivel de condensado de las calderas e instalación de un nuevo intercambiador para el llenado del agua caliente del clima. Con estas y otras mejoras se ha conseguido reducir la ratio de consumo de agua en estas instalaciones en un 3% respecto al año anterior.

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 recogen 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 del Grupo.

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 de relevancia material para el Grupo, 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.

Dada la diversidad de las actividades productivas realizadas en cada una de las plantas, y en base a sus consumos y equipos utilizados, no es posible establecer objetivos globales comunes para todas las plantas; cada planta establece, en caso de que lo considere conveniente, sus propias medidas de reducción de emisiones. No obstante, es compromiso global de todo el Grupo prevenir la contaminación mediante la reducción, en la medida que sea técnica y económicamente viable, los residuos, vertidos y emisiones generados por nuestras actividades, así como otros impactos que nuestra actividad pudiera producir sobre el medio ambiente.

Se reportan los valores referidos a las emisiones directas e indirectas de CO₂, procedentes del consumo eléctrico, ya que el resto de las emisiones indirectas del Grupo no se consideran significativas en comparación con las emisiones generadas de forma directa en el proceso productivo.

En el Grupo 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 INSUD PHARMA, no participa en el comercio de derechos de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Del mismo modo, no se producen emisiones biogénicas de CO₂.

Por norma general, en las plantas productivas no se produce emisión de gases fluorados que agoten 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 | Liconsal | León Farma | Farmalan |
|--|----------------------|--------------------|----------|----------|------------|----------|
| AAI-IPCC (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 |

El Grupo 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 por debajo 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 la Planta 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 tales como reactores y secaderos a vacío, 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 colocados en serie con una temperatura bajo cero, que permite la condensación de aquellas trazas de gases no eliminados en la primera etapa. Por último, para afinar la emisión, la planta cuenta con un condensador criogénico de alta eficiencia, la cual se produce mediante por la acción de nitrógeno líquido a -110°C , de esta manera nos aseguramos de que todos los disolventes son condensados al sobrepasar su punto de condensación, de esta manera se asegura la depuración de la corriente gaseosa emitida.
- En la Planta 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 PRD es tratar esas corrientes de aire y vapores orgánicos, de manera que las emisiones cumplan con los requisitos legales de concentración de 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 INSUD PHARMA, está comprometido con la reducción de los gases de efecto invernadero, y por ello utiliza como combustibles o bien Gas Natural o bien Gases Licuados del Petróleo, que reducen las emisiones de Dióxido de Carbono (CO_2) y los Óxidos Nitrosos (NO_x), 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 por debajo de los límites máximos legales.

Además, cabe destacar que se ha negociado y acordado con la suministradora eléctrica, que a partir del 2021 toda la energía suministrada en las plantas ubicadas en España sea de origen renovable.

A continuación, se incluyen las emisiones anuales de CO2 y CO producidas en 2020 por las calderas de combustión de gas natural, diésel y gas licuado de petróleo.

| | Tn CO2 Eq. |
|------------------------------------|----------------|
| Emisiones de alcance 1 2020 | 166.344 |
| Emisiones de alcance 1 2019 | 177.905 |

**El cálculo de las emisiones anuales producidas en 2020 se ha realizado a partir de los factores de conversión obtenidos en DEFRA (Departament for Environment, Fodd and Rural Affaris, UK).*

En este indicador, se tienen en cuenta las emisiones indirectas de CO2 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 CO2 eq |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Electricidad 2020 | 71.957.524 | 24.405 |
| Electricidad 2019 | 65.072.269 | 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 el Grupo 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 también un tema relevante para el Grupo, 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 tres 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 los métodos de tratamiento principales existentes:

Planta Química Sintética:

Su Política Ambiental se encuentra integrada dentro del Sistema de Gestión Ambiental de Química Sintética certificado, desde junio de 2015, conforme a la Norma UNE EN ISO 14001, que es una norma internacional de referencia, que reafirma el compromiso de Química Sintética por la protección ambiental de nuestro entorno.

Las aguas residuales biodegradables, las aguas sanitarias y las pluviales, son tratadas en las Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) existente en la planta. Aquellas aguas de proceso no biodegradables o no tratables en la depuradora por su alto contenido en carga orgánica o sales se gestionan externamente como residuo a través de un gestor autorizado.

La Planta Química Sintética es en sí misma un cubeto de retención. El sistema de alcantarillado esta direccionado para que cualquier vertido sea tratado en la EDAR, evitando cualquier efecto ambiental negativo en el exterior de la planta o en el Sistema Integral de Saneamiento.

La Estación Depuradora de Aguas Residuales 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 m³. 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 externo por falta de capacidad en la EDAR diseñada en el origen. Inicialmente la planta contaba con dos reactores biológicos de unos 1.050 m³ cada uno, construidos 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 con el fin de mejorar el rendimiento de la EDAR y reducir la carga contaminante del vertido. Sustituirá por tanto al equipo de flotación actual, el objetivo final es el vertido cero y la reutilización del agua, en consonancia con el concepto de economía circular del agua.

Con la puesta en funcionamiento de este equipo, la planta podrá avanzar en 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.

La Planta Química Sintética ha realizado en los últimos siete (7) años inversiones en Mejoras Técnicas Disponibles por valor superior a diez millones de euros (10.000.000€). 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%, mejorando sensiblemente la calidad del vertido.

Asimismo, cabe destacar lo siguiente:

- La primitiva balsa de homogeneización se emplea actualmente como depósito de recogida de aguas de lluvia torrenciales y, en caso de emergencia, 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 mínima presencia de sólidos inorgánicos en las aguas residuales a tratar en la EDAR permite que las

aguas pasen directamente a ser tratadas en los reactores biológicos reduciendo al máximo su trasiego por las instalaciones de la EDAR.

- La purga de fango biológico tras pasar por el tratamiento Físico/Químico 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, que podrá ser reutilizada.
- Durante doce (12) horas (de 18:00 a 6:00 h) el agua tratada y clarificada pasa al tratamiento terciario por flotación y, desde allí, es bombeada hacia el Sistema Integral de Saneamiento de Alcalá de Henares, para ser tratada en la depuradora municipal. Este régimen de funcionamiento, con 12 h de vertido y 12 h de recirculación, está relacionado con un proyecto en marcha, cuyo objetivo es reutilizar el agua tratada en la EDAR en procesos auxiliares no productivos (VERTIDO 0).

Planta 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 m³ 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 la Planta 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.

Planta mAbxience León 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 Planta mAbxience León 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 a un tanque de homogenización para su almacenamiento y posterior tratamiento externo por un gestor autorizado (aguas biológicas/concentradas). Los vertidos que pueden adecuarse 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.

Planta Liconsa:

Cuenta con dos aljibes de recepción y homogeneización de aguas industriales de 25 m³ cada uno. 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.

Planta León Farma:

Dispone de un depósito de contención de 40 m³ para las aguas industriales y de laboratorio. Estas aguas se envían a plantas especializadas de gestores externos. Otro depósito de homogeneización de 40 m³ 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.

Planta Farmalán:

Utiliza los sistemas de vertido de la Planta León Farma teniendo también red separativa de aguas.

Planta Chemo India Formulation:

Se ha instalado un lecho de lámina que proporciona ese extra de filtración utilizando un proceso ecológico natural y sostenible con cero consumos de energía y sin productos químicos adicionales u otros requisitos de mantenimiento.

El principio de funcionamiento es sencillo: 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 cero.

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

- Planta integrada en su totalidad como un cubeto de retención (Planta 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 del Grupo se adoptan siempre numerosas y efectivas 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 tonelada de producto fabricado y en consecuencia reducir la 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.
- El Grupo realiza campañas de concienciación sobre la necesidad de realizar una correcta segregación de los distintos residuos.

El Grupo INSUD PHARMA está comprometido con el medio ambiente, tomando medidas encaminadas a la reducción del impacto ambiental de sus actividades y, en relación con la reducción de la generación de plásticos 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 la Planta mAbxience León 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 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 equalización, posteriormente pasan 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 m³. 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 la Planta Liconsa y la Planta León Farma se ha acordado con un gestor de tratamiento de residuos el tratamiento de residuos de productos terminados obsoletos o fuera de especificaciones. Este gestor 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, pero recientemente se ha suscrito un 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 perímetro 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 2020 por las plantas nacionales e internacionales:

| | |
|---|----------------|
| Volumen total de vertidos de agua programados (m³) 2020 | 820.058 |
| Volumen total de vertidos de agua programados (m³) 2019 | 654.433 |

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 la Planta 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 la Planta Liconsa y de la Planta Química Sintética, además incluye las sanitarias y pluviales. En el resto de las plantas, no se contabiliza el volumen vertido referido a aguas pluviales y sanitarias.

Actualmente, como se ha mencionado, la Planta Química Sintética se encuentra inmersa en el estudio de un proyecto de reutilización de aguas para su uso en procesos auxiliares no productivos.

Aspecto destacable es que la Planta Ordain 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 es tratado en una línea diferente al influente de proceso y, una vez tratado, 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 | QS | UF | GH | LC | LF | Semarang plant | Altian Pharma | Exeltis Turkey | Industriale Chimica | Chemo India | Ordain | Chemo biosintesis | La Linda | PharmADN | Límite legal ** Legal limit |
|---|-------|-----|-----|--------|------|----------------|---------------|----------------|---------------------|-------------|--------|-------------------|----------|----------|--------------------------------|
| DBO5 (mg/l) | 160 | 6,5 | 49 | 306,33 | 440 | 20 | 330 | - | 12,5 | 23 | 23 | 21 | <5 | <5 | 500 mg/l |
| Conductividad (microS/cm ²) | 3.043 | 106 | 380 | 1109,5 | 1508 | 39 | - | - | 430 | 150 | 180 | 1.184 | 18,7 | 36 | 5.000 microS/cm ² |
| DQO (mg/l) | 633 | - | 74 | 601 | 541 | 39 | 601 | 1250,0 | 30,0 | 114 | 229 | 42 | 17,2 | 55 | 1.000 mg/l |

* Como se ha indicado anteriormente, el vertido de la Planta Farmalán se hace conjuntamente con el de la Planta 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 por debajo de los límites legales.

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

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.

| Residuos por tipo y destino | Residuos (Tn/año) |
|--|-------------------|
| Valorización | 18.910 |
| Eliminación | 14.377 |
| TOTAL Residuos Peligrosos 2020 | 33.287 |
| TOTAL Residuos Peligrosos 2019 | 28.517 |
| Valorización | 2.425 |
| Eliminación | 3.308 |
| TOTAL Residuos No Peligrosos 2020 | 5.733 |
| TOTAL Residuos No Peligrosos 2019 | 5.912 |
| TOTAL Residuos 2020 | 39.019 |
| TOTAL Residuos 2019 | 34.430 |

Siguiendo con lo establecido en la política ambiental, para prevenir la contaminación mediante la reducción de los residuos, en la Planta León Farma, la Planta Farmalán y la Planta Liconsa se ha implantado un sistema de control de inventario y stock para el control de los reactivos de laboratorio. Con ello se ha conseguido reducir la ratio de generación de residuos de reactivos de laboratorio un 10% con respecto al año

anterior. Además, se realizó una ampliación del almacén de residuos, con lo que ha mejorado la segregación en origen.

Asimismo, es de destacar que en la Planta mAbxience León Genhelix la mejora ambiental en 2020 se ha centrado en reducir la generación de residuos, y, en concreto, de las aguas residuales.

En agosto de 2020 se puso en marcha un evaporador, de tal forma que las aguas residuales entran a este equipo, donde sufren un proceso de ebullición al vacío. Este proceso confiere un concentrado final y un destilado de baja conductividad. El funcionamiento del evaporador es gestionado por un autómata que controla la llegada del efluente bruto y la descarga en destilado y concentrado. El concentrado se descarga de forma automática a un depósito 30 m³ para su almacenamiento y posterior gestión externa. Por otro lado, el destilado se homogeniza con el resto de las aguas industriales, que se segregan en una red independiente para ser tratadas previamente a su evacuación al sistema integral de saneamiento. Actualmente, se ha conseguido un rendimiento del evaporador de un 80%, lo que significa que, en condiciones óptimas de funcionamiento, el 80% del efluente de entrada (aguas residuales que hasta ahora se destinaban para gestión externa) se descarga como destilado y el 20% se descarga como concentrado, siendo este último el que se almacena para su posterior gestión externa.

3. Gestión social y de personal

A efectos aclarativos, se pone de manifiesto que los datos tienen un alcance del 94,6% con respecto a la plantilla correspondiente al perímetro de consolidación financiera. El 5,4% 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 (GRI 103-2)

La misión de las políticas de gestión de personas del Grupo INSUD PHARMA es contribuir a construir una compañía 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 central de Personas, denominada "People", constituye, dentro del Grupo, un departamento fundamentalmente consultivo, de apoyo y de cooperación con las filiales. Forma parte de la estrategia del Grupo la descentralización en la implantación de iniciativas, políticas, procesos y toma de decisiones en los distintos ámbitos de la gestión social y de recursos humanos. A pesar de esta descentralización, 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:

- **Selección por competencias**: los procesos de adquisición del talento están diseñados para garantizar que la Sociedad 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.

- **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:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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 en 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 e 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 eliminen los sesgos por razón de sexo.

- **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 objetivos se deben conseguir y cómo).

Los resultados de la revisión anual de desempeño permiten 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, en el último trimestre del 2017, 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 doce 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 nuestros empleados 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.
- 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, 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.

- Durante 2020 hemos continuado con la mejora de la herramienta realizando la integración de la plataforma HR2O con el sistema de nómina, implantando la funcionalidad de *Employee Central Payroll*. Con esta integración hemos impulsado la mejora en la calidad del dato y hemos dado un primer paso para la consolidación de los datos que componen el perfil global de cada empleado.
- 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 | N ^a EMPLEADOS 2019 (31/12/19) | N ^a EMPLEADOS 2020 (31/12/20) | N ^a EMPLEADOS 2020 (31/12/20) (Mabxience no incluido) |
|----------------|--|--|---|
| Alemania | 90 | 83 | 82 |
| Argentina | 164 | 177 | 0 |
| Austria | 7 | 10 | 9 |
| Bélgica | 7 | 8 | 8 |
| Brasil | 99 | 122 | 122 |
| CENAM | 241 | 211 | 211 |
| Chile | 58 | 61 | 61 |
| China | 31 | 24 | 24 |
| Colombia | 51 | 51 | 51 |
| EAU | 15 | 21 | 21 |
| Ecuador | 0 | 13 | 13 |
| Eslovaquia | 18 | 21 | 21 |
| España | 2.193 | 2.342 | 2.162 |
| Estados Unidos | 101 | 101 | 101 |
| Filipinas | 55 | 58 | 58 |
| Francia | 43 | 39 | 39 |
| Hungría | 23 | 25 | 25 |
| India | 1.060 | 845 | 845 |
| Indonesia | 379 | 322 | 322 |
| Italia | 279 | 341 | 341 |
| México | 351 | 363 | 363 |
| Peru | 0 | 13 | 13 |
| Polonia | 51 | 45 | 45 |
| Portugal | 8 | 11 | 11 |
| Rep. Checa | 24 | 25 | 25 |
| Suecia | 8 | 21 | 21 |
| Suiza | 1 | 1 | 0 |
| Tailandia | 46 | 51 | 51 |
| Turquía | 296 | 301 | 301 |
| Vietnam | 36 | 31 | 31 |
| TOTAL | 5.735 | 5.737 | 5.377 |

* Empleados activos 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)

a) Variación de Plantilla

| MES | Nº EMPLEADOS 2019 | Nº EMPLEADOS 2020 |
|---|----------------------|----------------------|
| Enero | 5.509 | 5.898 |
| Febrero | 5.535 | 5.938 |
| Marzo | 5.597 | 5.990 |
| Abril | 5.615 | 6.007 |
| Mayo | 5.613 | 6.014 |
| Junio | 5.635 | 5.983 |
| Julio | 5.607 | 5.840 |
| Agosto | 5.746 | 5.837 |
| Septiembre | 5.701 | 5.423 |
| Octubre | 5.705 | 5.411 |
| Noviembre | 5.769 | 5.409 |
| Diciembre | 5.735 | 5.377 |
| PROMEDIO ANUAL | 5.647 | 5.761 |
| <i>VARIACIÓN Promedio anual VS. Diciembre</i> | <i>1,53%</i> | <i>-7,13%</i> |

A partir del mes de septiembre de 2020, salen del perímetro del reporte los empleados que prestan sus servicios para la unidad de negocio de mAbxience, lo que motiva una cierta variación entre el promedio anual y el cierre a 31 de diciembre de 2020.

No existen en el negocio periodos de estacionalidad o rotación, 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 (31 de diciembre de 2020). Con motivo de la salida de mAbxience del perímetro del informe, los datos a continuación incorporan un escenario con toda la plantilla (mAbxience incluido) a 31 de diciembre 2020 y otro escenario con la plantilla a 31 de diciembre de 2020 excluyendo al personal del grupo mAbxience.

Las cifras incluyen aquellos empleados que han estado en situación de ERTE provocada por la COVID-19.

b) Número de Empleados y Distribución

| SEXO | Nº EMPLEADOS 2019 | Nº EMPLEADOS 2020 | Nº EMPLEADOS 2020 (Mabxience no incluido) |
|--------------|-------------------|-------------------|--|
| Hombres | 3.407 | 3.314 | 3.150 |
| Mujeres | 2.328 | 2.423 | 2.227 |
| TOTAL | 5.735 | 5.737 | 5.377 |

| RANGO EDAD | Nº EMPLEADOS 2019 | Nº EMPLEADOS 2020 | Nº EMPLEADOS 2020 (Mabxience no incluido) |
|---------------|-------------------|-------------------|--|
| Menores 25 | 136 | 149 | 126 |
| Entre 25 y 40 | 3.466 | 3.103 | 2.854 |
| Mayor 40 | 2.133 | 2.485 | 2.397 |
| TOTAL | 5.735 | 5.737 | 5.377 |

| ROL PROFESIONAL | Nº EMPLEADOS 2019 | Nº EMPLEADOS 2020 | Nº EMPLEADOS 2020 (Mabxience no incluido) |
|--|-------------------|-------------------|--|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR | 7 | 6 | 5 |
| DIRECTOR | 60 | 54 | 50 |
| MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR | 204 | 223 | 208 |
| TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST | 722 | 790 | 727 |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | 2.173 | 2.255 | 2.143 |
| SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST | 2.569 | 2.409 | 2.244 |
| TOTAL | 5.735 | 5.737 | 5.377 |

c) Modalidad de Contratos y Distribución

| SEXO | TIPO DE CONTRATO 2019 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 (Mabxience no incluido) | | | |
|--------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|---|---------------|-------------|-------------|
| | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP |
| Hombres | 2.992 | 8 | 407 | 0 | 3.132 | 8 | 173 | 1 | 2.972 | 8 | 169 | 1 |
| Mujeres | 1.961 | 71 | 283 | 13 | 2.159 | 77 | 186 | 1 | 1.980 | 76 | 170 | 1 |
| TOTAL | 4.953 | 79 | 690 | 13 | 5.291 | 85 | 359 | 2 | 4.952 | 84 | 339 | 2 |

| RANGO EDAD | TIPO DE CONTRATO 2019 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 (Mabxience no incluido) | | | |
|---------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|---|---------------|-------------|-------------|
| | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP |
| Menores 25 | 99 | 0 | 37 | 0 | 116 | 1 | 32 | 0 | 97 | 1 | 28 | 0 |
| Entre 25 y 40 | 2.996 | 39 | 427 | 4 | 2.829 | 33 | 239 | 2 | 2.596 | 32 | 224 | 2 |
| Mayor 40 | 1.858 | 40 | 226 | 9 | 2.346 | 51 | 88 | 0 | 2.259 | 51 | 87 | 0 |
| TOTAL | 4.953 | 79 | 690 | 13 | 5.291 | 85 | 359 | 2 | 4.952 | 84 | 339 | 2 |

| ROL PROFESIONAL | TIPO DE CONTRATO 2019 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 | | | | TIPO DE CONTRATO 2020 (Mabxience no incluido) | | | |
|---|-----------------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|---|---------------|-------------|-------------|
| | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP | INDEFINIDO TC | INDEFINIDO TP | TEMPORAL TC | TEMPORAL TP |
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR | 7 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| DIRECTOR | 60 | 0 | 0 | 0 | 54 | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 |
| MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR | 197 | 2 | 5 | 0 | 216 | 3 | 4 | 0 | 201 | 3 | 4 | 0 |
| TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALI: | 691 | 16 | 15 | 0 | 758 | 12 | 20 | 0 | 696 | 12 | 19 | 0 |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | 2.026 | 35 | 112 | 0 | 2.125 | 36 | 93 | 1 | 2.016 | 36 | 90 | 1 |
| SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST | 1.972 | 26 | 558 | 13 | 2.132 | 34 | 242 | 1 | 1.984 | 33 | 226 | 1 |
| TOTAL | 4.953 | 79 | 690 | 13 | 5.291 | 85 | 359 | 2 | 4.952 | 84 | 339 | 2 |

*TC: Contratos a tiempo completo

*TP: Contratos a tiempo parcial

d) Número de Despidos y Distribución

| SEXO | Nº BAJAS 2019 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) <i>(Mabxiencia no incluido)</i> | | |
|--------------|------------------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|---|------------|------------|
| | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS |
| Hombres | 332 | 483 | 120 | 478 | 216 | 128 | 475 | 207 | 124 |
| Mujeres | 169 | 232 | 68 | 154 | 175 | 68 | 154 | 161 | 66 |
| TOTAL | 501 | 715 | 188 | 632 | 391 | 196 | 629 | 368 | 190 |

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

| RANGO EDAD | Nº BAJAS 2019 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) <i>(Mabxiencia no incluido)</i> | | |
|---------------|------------------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|---|------------|------------|
| | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS |
| Menores 25 | 11 | 35 | 11 | 26 | 16 | 17 | 26 | 16 | 17 |
| Entre 25 y 40 | 282 | 502 | 108 | 400 | 271 | 99 | 398 | 253 | 96 |
| Mayor 40 | 208 | 178 | 69 | 206 | 104 | 80 | 205 | 99 | 77 |
| TOTAL | 501 | 715 | 188 | 632 | 391 | 196 | 629 | 368 | 190 |

| ROL PROFESIONAL | Nº BAJAS 2019 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) | | | Nº BAJAS 2020 (CAUSAS) <i>(Mabxiencia no incluido)</i> | | |
|--|------------------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|---|------------|------------|
| | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS | INVOLUNTARIA | VOLUNTARIA | OTRAS |
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR | | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DIRECTOR | 6 | 2 | | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR | 24 | 27 | 2 | 13 | 16 | 0 | 12 | 13 | 0 |
| TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST | 59 | 74 | 5 | 51 | 55 | 2 | 51 | 50 | 2 |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | | 229 | 10 | 224 | 133 | 22 | 224 | 125 | 20 |
| SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST | 183 | 340 | 171 | 342 | 183 | 170 | 340 | 176 | 166 |
| TOTAL | 501 | 715 | 188 | 632 | 391 | 196 | 629 | 368 | 190 |

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) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) (Mabxience no incluido) |
|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Hombres | 22.492 | 23.216 | 25.097 | 24.884 |
| Mujeres | 27.554 | 28.142 | 28.485 | 28.682 |

| RANGO EDAD | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/18) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/19) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) (Mabxience no incluido) |
|---------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Menores 25 | 9.560 | 9.470 | 12.377 | 11.969 |
| Entre 25 y 40 | 18.320 | 19.291 | 19.882 | 19.821 |
| Mayor 40 | 34.981 | 35.878 | 35.700 | 35.140 |

| ROL PROFESIONAL | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/18) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/19) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) | PROMEDIO SALARIAL (€) (31/12/20) (Mabxience no incluido) |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR | 182.633 | 188.357 | 191.314 | 188.324 |
| MANAGER/ASSOCIATE DIRECTOR | 84.467 | 91.972 | 92.480 | 92.951 |
| TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./COORD./SPECIALIST | 42.196 | 42.771 | 43.303 | 43.379 |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | 21.431 | 22.334 | 22.044 | 22.048 |
| SUPPORT/OPERATOR/ASSISTANT/ANALYST | 12.990 | 13.796 | 15.613 | 15.554 |

Por motivos de confidencialidad, los roles profesionales de Corporate/Managing Director y Director aparecen agrupados en el análisis por roles. 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 porcentaje en que la media salarial de las mujeres es inferior a la de los hombres, y la brecha negativa indicará el porcentaje 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:

a) Análisis de brecha salarial incluyendo la plantilla total del Grupo

| ROL PROFESIONAL | Sexo | Nº empleados | Antigüedad (años) | Salario Base Anual (€) | Brecha Salarial |
|---|--------|--------------|-------------------|------------------------|-----------------|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR | Hombre | 46 | 7,00 | 199.256 | 17,1% |
| | Mujer | 14 | 7,63 | 165.217 | |
| MANAGER / ASSOCIATE DIRECTOR | Hombre | 134 | 6,39 | 96.704 | 10,9% |
| | Mujer | 89 | 6,49 | 86.120 | |
| TEAM LEADER/LINE MANAG. /SUPERV. /COORD./SPECIALIST | Hombre | 428 | 6,16 | 41.162 | -11,4% |
| | Mujer | 362 | 5,54 | 45.835 | |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | Hombre | 1106 | 4,79 | 19.196 | -29,1% |
| | Mujer | 1149 | 4,73 | 24.784 | |
| SUPPORT/ OPERATOR/ ASSISTANT/ ANALYST | Hombre | 1600 | 5,25 | 14.575 | -21,2% |
| | Mujer | 809 | 6,60 | 17.664 | |

*Fórmula utilizada: $(\text{Salario Hombres} - \text{Salario Mujeres}) / \text{Salario Hombres}$

Únicamente se supera el 25% de brecha en el rol de Technician/Scientist.

Asimismo, en el rol Support/Operator/Assistant/Analyst, si bien no se llega a superar el límite del 25% la brecha es más elevada que en otras categorías superiores.

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 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 India.

b) Análisis de la brecha salarial con la exclusión del personal de India.

| ROL PROFESIONAL | Sexo | Nº empleados | Antigüedad (años) | Salario Base Anual (€) | Brecha Salarial |
|---|--------|--------------|-------------------|------------------------|-----------------|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR + DIRECTOR | Hombre | 43 | 7,29 | 201.229 | 17,9% |
| | Mujer | 14 | 7,63 | 165.217 | |
| MANAGER / ASSOCIATE DIRECTOR | Hombre | 127 | 6,53 | 98.713 | 12,8% |
| | Mujer | 89 | 6,49 | 86.120 | |
| TEAM LEADER/LINE MANAG. /SUPERV. /COORD./SPECIALIST | Hombre | 339 | 6,77 | 47.606 | 2,8% |
| | Mujer | 357 | 5,60 | 46.259 | |
| TECHNICIAN/SCIENTIST | Hombre | 936 | 4,84 | 21.419 | -16,6% |
| | Mujer | 1136 | 4,74 | 24.984 | |
| SUPPORT/ OPERATOR/ ASSISTANT/ ANALYST | Hombre | 1079 | 5,94 | 20.155 | 8,9% |
| | Mujer | 772 | 6,81 | 18.362 | |

En esta 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 del Grupo.

En cumplimiento con las obligaciones derivadas del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, el Grupo está realizando los pertinentes análisis retributivos para las distintas compañías españolas siguiendo las indicaciones y procedimientos marcados por la ley.

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 CEO de la Sociedad 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 mínimos establecidos en este Informe (más de dos personas en cada categoría).

| ROL PROFESIONAL | PROMEDIO SALARIAL 2019 (€) | PROMEDIO SALARIAL 2020 (€) | PROMEDIO SALARIAL 2020 (€) <i>(Absence no incluido)</i> |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR | 256.561 | 265.582 | 249.357 |

| ROL PROFESIONAL | PROMEDIO INCENTIVO 2019 (€) | PROMEDIO INCENTIVO 2020 (€) | PROMEDIO INCENTIVO 2020 (€) <i>(Absence no incluido)</i> |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| CORPORATE/MANAGING DIRECTOR | 75.746 | 85.446 | 73.870 |

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

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

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 y tiempo de descanso.

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

| PAÍS | Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2019 | Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2020 | |
|--------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------|
| | | Hombres | Mujeres |
| Alemania | 1 | 1 | 1 |
| Austria | | 0 | 1 |
| Italia | 12 | 9 | 5 |
| Brasil | 2 | 2 | 0 |
| China | 1 | | |
| España | 13 | 9 | 5 |
| India | 1 | 1 | 0 |
| Turquía | 7 | 4 | 0 |
| TOTAL | 37 | 26 | 12 |

El resto de los países en los que el Grupo tiene operaciones y que no aparecen en el cuadro anterior no cuenta con personal discapacitado en su plantilla.

En España se cuenta con certificados de excepcionalidad para 6 de las 8 compañías 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.

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. Dicho esto, observamos algunos países, principalmente latinoamericanos (Chile, Perú, México y Argentina) y asiáticos (Filipinas e India) en los que la jornada semanal supera las 40 horas, siempre de conformidad con su legislación aplicable.

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, siendo la práctica más habitual el establecimiento de tres turnos tanto entre semana como los fines de semana.

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 (oficinas) disponen de un horario flexible de entrada y salida, con un margen entre 1 y 2 horas. Destacan en este sentido los países del norte de Europa (Finlandia y Suecia) con aplicación de flexibilidad completa. Lo más habitual sigue siendo que la flexibilidad completa se aplique para el personal de ventas. Son pocos los países que no disponen de ningún esquema de flexibilidad y en algún caso este modelo está justificado por tratarse de plantas de producción fuera del centro urbano con un servicio de transporte proporcionado por la empresa que traslada a los empleados a las horas establecidas.

En el caso de que se realicen **horas extraordinarias**, el personal de oficinas y ventas suele ser compensado con tiempo libre equivalente, mientras que en las plantas de producción lo habitual es compensar económicamente de acuerdo con la legislación vigente en cada país a este respecto.

Observamos en general una tendencia a compensar con tiempo libre las horas extras realizadas en algunos países europeos: República Checa, Eslovaquia, Alemania, Austria, Bélgica y Hungría. En el caso de Italia, nos encontramos con un esquema mixto de compensación con tiempo y económico.

Finalmente, existen países con una práctica de compensación económica de las horas extras. En este sentido encontramos, tal como hemos comentado, empleados de producción (Guatemala, Turquía, India, Indonesia y Argentina) y otros países, como Brasil, Chile, Ecuador y E.E.U.U.

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 de trabajo, la medida más prevalente entre las empresas del Grupo es permitir teletrabajo ocasional o cierta flexibilidad cuando el empleado lo necesita por motivos familiares. También son frecuentes prácticas locales como:

- Horas libres para acompañar a los niños el primer día de colegio, cumpleaños, celebraciones familiares, etc.
- Posibilidad de reducción de la jornada laboral.
- Guardería y salas de lactancia en las oficinas.

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

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

| PAÍS | HORAS ABSENTISMO 2019 | | HORAS ABSENTISMO 2020 | |
|----------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Alemania | 3.368 | 5.576 | 310 | 448 |
| Argentina | | | 864 | 1.242 |
| Austria | 370 | 462 | 0 | 524 |
| Bélgica | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | 0 | 0 | 104 | 256 |
| Colombia | 0 | 0 | 800 | 1.984 |
| Chile | 0 | 0 | 0 | 0 |
| China | 0 | 0 | -- | -- |
| EAU | 0 | 0 | -- | -- |
| Ecuador | | | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 272 | 964 | 184 | 940 |
| España | 24.430 | 20.841 | 77.465 | 55.731 |
| Estados Unidos | 2.060 | 3.739 | 9.866 | 6.228 |
| Filipinas | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Finlandia | | | 0 | 0 |
| Francia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hungría | 0 | 0 | 0 | 0 |
| India | 456 | 0 | 13.384 | 744 |
| Indonesia | 2.064 | 2.072 | 0 | 0 |
| Italia | 9.628 | 3.395 | 16.610 | 13.631 |
| México | 99 | 207 | 104 | 40 |
| CENAM | 0 | 5 | 512 | 480 |
| Perú | | | 64 | 72 |
| Polonia | 0 | 72 | 0 | 0 |
| Portugal | | | 0 | 0 |
| Rep. Checa | 16 | 1.168 | 280 | 488 |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Suiza | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tailandia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 9 | 17 | 9.169 | 9.611 |
| Vietnam | 0 | 0 | 272 | 1.120 |
| TOTAL | 42.771 | 38.519 | 129.989 | 93.539 |

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 la Planta Química Sintética, la Planta Liconsa y en la Planta León Farma y contratando con Servicios de Prevención Ajenos en el resto de los centros y como apoyo a los Servicios de Prevención Propios.

Las Evaluaciones de Riesgos Laborales de puestos y lugares de trabajo las realizan periódicamente los Servicios de Prevención Ajenos y los Servicios de Prevención Propios 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 la Planta Química Sintética, la Planta León Farma y la Planta Liconsa, no habiéndose constituido dicho Comité en el resto de los centros por no haber representantes de los trabajadores. El Grupo INSUD PHARMA 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 la Planta 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 2020. 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 2020, 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:

| | |
|---|---|
| $\text{Indice de frecuencia hombres} = \frac{\text{N}^\circ \text{ accidentes hombres}}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas hombres}} \times 10^6$ | $\text{Indice de gravedad hombres} = \frac{\text{N}^\circ \text{ días de baja hombres}}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas hombres}} \times 10^3$ |
| $\text{Indice de frecuencia mujeres} = \frac{\text{N}^\circ \text{ accidentes mujeres}}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas mujeres}} \times 10^6$ | $\text{Indice de gravedad mujeres} = \frac{\text{N}^\circ \text{ días de baja mujeres}}{\text{N}^\circ \text{ horas trabajadas mujeres}} \times 10^3$ |

| PAÍS | ACCIDENTALIDAD | Hombres | Mujeres |
|------------------|--|---------|---------|
| Alemania | Indice de frecuencia de accidentes | 0,00 | 11,23 |
| | Indice de gravedad | 0,00 | 0,07 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 0 | 1 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| Argentina | Indice de frecuencia de accidentes | 9,65 | 11,43 |
| | Indice de gravedad | 0,13 | 0,22 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 2 | 2 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| CENAM | Indice de frecuencia de accidentes | 5,28 | 0,00 |
| | Indice de gravedad | 0,10 | 0,00 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 1,00 | 0,00 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| España | Indice de frecuencia de accidentes | 21,16 | 8,10 |
| | Indice de gravedad | 0,61 | 0,32 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 45,00 | 16,00 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| India | Indice de frecuencia de accidentes | 1,62 | 0,00 |
| | Indice de gravedad | 0,02 | 0,00 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 3,00 | 0,00 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 1 | 0 |

| PAÍS | ACCIDENTALIDAD | Hombres | Mujeres |
|----------|--|---------|---------|
| Italia | Indice de frecuencia de accidentes | 9,84 | 5,33 |
| | Indice de gravedad | 0,11 | 0,03 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 5 | 1 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| México | Indice de frecuencia de accidentes | 2,68 | 7,92 |
| | Indice de gravedad | 0,04 | 0,54 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 1 | 3 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 49 | 212 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| Portugal | Indice de frecuencia de accidentes | 0,00 | 0,00 |
| | Indice de gravedad | 0,00 | 0,00 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 28 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |
| Turquía | Indice de frecuencia de accidentes | 2,48 | 4,90 |
| | Indice de gravedad | 0,00 | 0,04 |
| | Nº Accidentes con baja (sin contar in itinere) | 1 | 1 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 0 | 0 |
| | Nº Fallecimientos por accidente o enfermedad profesional | 0 | 0 |

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:

$$\text{Indice agregado de frecuencia hombres} = \frac{\text{Nº total accidentes hombres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas hombres} \times \text{Nº total hombres}} \times 10^6$$

$$\text{Indice agregado de frecuencia mujeres} = \frac{\text{Nº accidentes mujeres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas mujeres} \times \text{Nº total mujeres}} \times 10^6$$

$$\text{Indice agregado de gravedad hombres} = \frac{\text{Nº días de baja hombres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas hombres} \times \text{Nº total hombres}} \times 10^3$$

$$\text{Indice agregado de gravedad mujeres} = \frac{\text{Nº días de baja mujeres}}{\text{Media ponderada de horas trabajadas mujeres} \times \text{Nº total mujeres}} \times 10^3$$

| | ACCIDENTALIDAD | Hombres | Mujeres |
|----------------|---|---------|---------|
| TOTAL AGREGADO | Indice de frecuencia de accidentes | 10,16 | 7,09 |
| | Indice de gravedad | 0,25 | 0,26 |
| | Nº Días perdidos por enfermedad profesional | 77 | 212 |

3.4.3. COVID-19 - Incidencia, actuación y medidas de protección

Todas las filiales del Grupo han seguido los protocolos y medidas de seguridad establecidos en cada uno de los países durante las distintas fases del COVID-19, reforzando la comunicación de estos a través de sesiones de formación, información y actualización sobre riesgos potenciales y medidas de actuación.

Se ha fomentado el teletrabajo, especialmente durante las fases de mayor incidencia del virus en cada país. La vuelta a las oficinas se ha realizado de manera gradual, estableciendo, en algunos casos, grupos presenciales en días alternos. En casos de repunte del virus, los empleados han vuelto a trabajar en forma remota. Asimismo, se han adaptado los espacios en las oficinas para mantener la distancia de seguridad entre puestos de trabajo.

En todos los centros se han proporcionado de manera gratuita elementos de protección como mascarillas, guantes y geles hidroalcohólicos y se ha reforzado, igualmente, la limpieza y ventilación de los espacios de trabajo. Se han eliminado o limitado las reuniones presenciales, fomentando el uso de herramientas digitales tanto entre los empleados como con clientes y proveedores.

Algunos países han realizado pruebas de temperatura a toda la plantilla y tests de antígenos en caso de sospecha de contagio. Finalmente, en algunos centros se han instalado pantallas protectoras de metacrilato en las salas de reuniones, comedores, etc.

| PAÍS | COVID 19 | Hombres | Mujeres |
|----------------|-------------------------------|---------|---------|
| Alemania | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |
| Argentina | Nº Bajas por Covid-19 | 3 | 5 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 65 | 81 |
| Austria | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |
| Bélgica | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 3 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 27 |
| Brasil | Nº Bajas por Covid-19 | 13 | 9 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 182 | 126 |
| CENAM | Nº Bajas por Covid-19 | 6 | 2 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 290 | 40 |
| Chile | Nº Bajas por Covid-19 | 2 | 3 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 30 | 42 |
| Colombia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 5 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 22 |
| Ecuador | Nº Bajas por Covid-19 | 1 | 2 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 15 | 40 |
| Eslovaquia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 4 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 20 |
| España | Nº Bajas por Covid-19 | 301 | 220 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 4.808 | 4.197 |
| Estados Unidos | Nº Bajas por Covid-19 | 2 | 7 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 14 | 37 |
| Filipinas | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 2 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 14 |
| Francia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |

| PAÍS | COVID 19 | Hombres | Mujeres |
|-----------------|-------------------------------|---------|---------|
| India | Nº Bajas por Covid-19 | 49 | 7 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 605 | 74 |
| Indonesia | Nº Bajas por Covid-19 | 2 | 2 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 29 | 41 |
| Italia | Nº Bajas por Covid-19 | 40 | 12 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 488 | 132 |
| México | Nº Bajas por Covid-19 | 41 | 34 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 365 | 305 |
| Perú | Nº Bajas por Covid-19 | 1 | 1 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 21 | 8 |
| Polonia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |
| Portugal | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 1 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 11 |
| República Checa | Nº Bajas por Covid-19 | 1 | 3 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 8 | 32 |
| Suecia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 1 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 10 |
| Tailandia | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |
| Turquía | Nº Bajas por Covid-19 | 24 | 26 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 244 | 275 |
| Vietnam | Nº Bajas por Covid-19 | 0 | 0 |
| | Nº Días perdidos por Covid-19 | 0 | 0 |

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, el Grupo 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 Representación Legal de los Trabajadores en cuatro sociedades del Grupo en España. Comités de Empresa en tres centros de tres sociedades: Química Sintética, S.A. en Alcalá de Henares, en Madrid (con 13 miembros y 2 delegados sindicales), Laboratorios Liconsa, S.A. en su centro de Azuqueca de Henares en Guadalajara (con 17 miembros y 3 delegados sindicales) y Laboratorios León Farma, S.A. en su centro de Villaquilambre (León) (con 13 miembros y 3 delegados sindicales). Asimismo, hay tres delegados de personal en Laboratorios Farmalán, S.A. 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 del Grupo en 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 2020 |
|----------------|---|
| Alemania | 0% |
| Argentina | 32% |
| Austria | 100% |
| Bélgica | 100% |
| Brasil | 100% |
| CENAM | 0% |
| Chile | 0% |
| China | -- |
| Colombia | 0% |
| EAU | -- |
| Ecuador | 0% |
| Eslovaquia | 0% |
| España | 100% |
| Estados Unidos | 0% |
| Filipinas | 0% |
| Filipinas | 0% |
| Francia | 100% |
| Hungría | 0% |
| India | 4% |
| Indonesia | 0% |
| Italia | 100% |
| México | 100% |
| Perú | 0% |
| Polonia | 100% |
| Portugal | 100% |
| Rep. Checa | 0% |
| Suecia | 0% |
| Suiza | -- |
| Tailandia | 0% |
| Turquía | 0,03% |
| Vietnam | 100% |

3.6. Formación

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

En 2020 continuaron los esfuerzos para mejorar las capacidades técnicas y de liderazgo de nuestros profesionales. Como consecuencia del COVID-19, consolidamos nuestra estrategia de transformación digital de la formación corporativa, actualizando programas en nuestro campus virtual, *My Learn Space*, así como incorporando nuevos contenidos para responder a las necesidades de la compañía en tiempos de pandemia.

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

- Para todos los empleados del Grupo: Dentro del marco de transformación digital de la formación y teniendo en cuenta la pandemia vivida a nivel global, pusimos especial hincapié en ofrecer a la organización diversas plataformas globales de contenidos y programas como: LinkedIn Learning, Languagae Academy, Campus Gamelearn, Programa Speak Up (dirigido a Managers para saber cómo dar feedback a sus equipos) y el Webinar “ Liderando en tiempos de crisis” dirigido a los General Managers y Directores de los países (200).
- 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 del Grupo 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 del Grupo 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 2020 en todo el Grupo ascendió a un total de 121.304 horas (incluidas las 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:

- 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. En 2020 no pudimos dar continuidad a estas iniciativas dado que nos tuvimos que adaptar las necesidades de negocio del Grupo.
- 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, 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 |
| HORAS GLOBALES ON LINE | | 3.177 | 3.177 | 3.177 | 3.177 | 12.708 |
| TOTALES | 4.300 | 14.376 | 17.654 | 78.343 | 15.111 | 129.782 |

| PAÍS | ROL PROFESIONAL | | | | | 2020 TOTAL HORAS FORMACIÓN |
|------------------------------|--|--------------------------------|---|--|----------------------------------|----------------------------------|
| | CORPORATE/ MANAGING DIRECTOR & DIRECTOR | MANAGER/ ASSOCIATE DIRECTOR | TEAM LEADER/LINE MANG./SUPERV./ COORD./SPECIALIST | TECHNICIAN/ SCIENTIST SALES REPS | SUPPORT/ OPERATOR /ANALYST | |
| España | 57 | 592 | 3.628 | 3.768 | 353 | 8.396 |
| España (Speak Up Program) | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| Exeltis España | 0 | 0 | 0 | 87 | 0 | 87 |
| Brasil | 24 | 18 | 0 | 70 | 0 | 112 |
| Tailandia | 0 | 344 | 0 | 7.296 | 0 | 7.640 |
| Hungria | 2 | 0 | 16 | 240 | 24 | 282 |
| China | 2 | 74 | 81 | 0 | 6 | 163 |
| Chemo India | 0 | 0 | 461 | 0 | 0 | 461 |
| Exeltis India | 0 | 0 | 224 | 515 | 14 | 753 |
| Indonesia | 7 | 196 | 56 | 460 | 490 | 1.207 |
| Vietnam | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| France | 0 | 38 | 38 | 456 | 0 | 532 |
| Turkey | 11 | 0 | 5.236 | 5.012 | 5.009 | 15.268 |
| Mexico | 176 | 296 | 4.159 | 56.673 | 397 | 61.683 |
| Argentina | 2 | 81 | 208 | 0 | 876 | 1.165 |
| Czech republic | 0 | 4 | 4 | 136 | 0 | 144 |
| Slovakia | 6 | 6 | 0 | 240 | 0 | 252 |
| Exeltis Italia | 0 | 133 | 0 | 791 | 15 | 938 |
| Chemo Italia | 0 | 46 | 178 | 227 | 1.819 | 2.268 |
| Portugal | 0 | 0 | 0 | 51 | 0 | 51 |
| Alemania | 1 | 109 | 139 | 1.816 | 232 | 2.297 |
| Austria | 0 | 0 | 2 | 39 | 0 | 41 |
| Colombia | 0 | 89 | 47 | 15 | 15 | 166 |
| Philippines | 3 | 3 | 49 | 1.250 | 0 | 1.305 |
| Suecia | 0 | 0 | 56 | 0 | 0 | 56 |
| Exeltis Suecia | 0 | 0 | 0 | 65 | 0 | 65 |
| Belgica | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| USA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Emiratos Arabes | 50 | 100 | 50 | 160 | 0 | 360 |
| Chile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Perú | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ecuador | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plataformas Globales | | | | | | |
| My Learn Space | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13.230 |
| Linkedin Learning | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 489 |
| Language Academy (Go Fluent) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.768 |
| Gamelearn | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 104 |
| Webinar Global Leadership | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| TOTALES | 346 | 2.126 | 14.645 | 79.364 | 9.248 | 121.304 |

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 con certificación de discapacidad, se hacen públicas las ofertas de las posiciones vacantes. Las personas en posesión de dicha certificación 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

- 1. Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (GRI 103-2)**
- 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. 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 del Grupo 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 ocho sociedades que tienen un Plan de Igualdad, revisados en cada caso tras los respectivos diagnósticos anuales o cada dos años. Desde octubre de 2020, con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se exige a las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad a que se actualicen y se revisen los planes existentes a la nueva normativa, dándose un plazo de un año, a partir de la publicación de dicho Real Decreto para cumplir con ello, por este motivo se están revisando.

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 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. 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 el Grupo 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 del Grupo 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 la legislación española contra la corrupción.

El Grupo INSUD PHARMA 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 Jurídico, el Director de Cumplimiento, el Director de Auditoría Interna, el Director de Calidad 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:

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

TRABAJO

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)
Pecores 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 periodo 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.

ÉTICA & ESTÁNDARES PARA PROVEEDORES DE Insud Pharma

Referencias:
Protección del salario Convenio de la OIT (n°95)
Establecimiento del salario mínimo Convenio de la OIT (n°131) y recomendación (n°133)

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°97)
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.

Identifícate

Identifícate 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 2020, se recibieron 9 reclamaciones a través del Canal Directo:

- Relacionadas con comportamientos impropios: 80%
- Relacionadas con acoso laboral*: 20%*

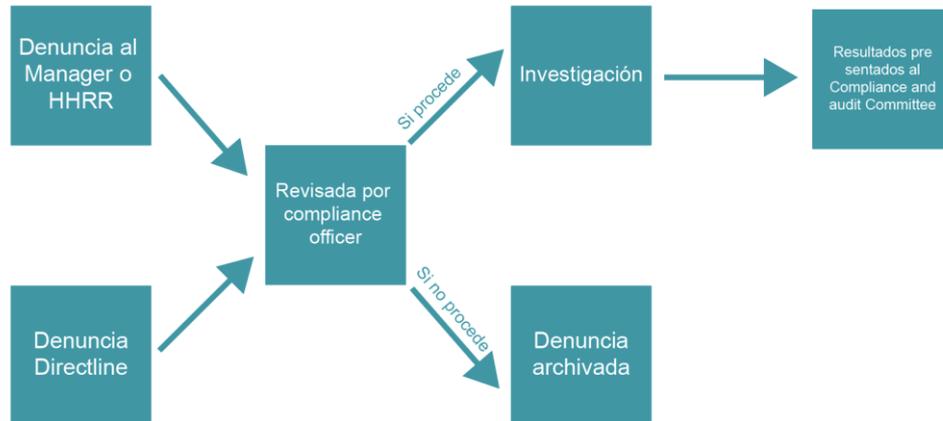
**El término acoso laboral comprendido conforme la definición de vulneración de derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo.*

Las quejas se envían a través de la web <http://www.insudpharmadirectline.com/>, a través del correo electrónico directline@insudpharma.com, o se reciben a través de los managers o por el departamento de People (recursos humanos).

A lo largo del período comprendido en 2020, todas las quejas recibidas se han tratado, con un total del 100% de denuncias cerradas, en las que cabe destacar que de ellas:

1. El 50% cerradas, se debió a la falta de evidencias y pruebas;
2. Un 37% en el que las investigaciones llevadas a cabo finalizaron con un informe detallado y la aplicación de medidas de mejora, y
3. El 13% restante no eran denuncias relativas al departamento de compliance, pero se derivaron a los departamentos en cuestión, que gestionaron y concluyeron las mismas, de manera adecuada.

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.

5. Corrupción y soborno

Al ser el Grupo INSUD PHARMA 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 del Código Ético *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 prohíben expresamente:

- Cohecho activo: ofrecer/entregar sobornos;
- Cohecho pasivo: solicitar/recibir sobornos;
- Cohecho público: sobornos cometidos en el marco del sector público; y
- 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 un análisis de 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 ABC Book resume las conductas que se deben observar y, sobre todo, siempre deben ser coherentes con los siguientes principios:

- No sobornamos ni pagamos sobornos a funcionarios gubernamentales, socios comerciales, profesionales sanitarios o cualquier otra parte externa;
- Al ofrecer regalos, comidas, viajes y alojamiento, eventos y patrocinios, cumplimos con nuestro Código Ético y de Conducta, el ABC Book, las leyes aplicables y los estándares de la industria local e internacional;
- Incrementamos sustancialmente nuestro nivel de exigencia y atención al tratar con la comunidad sanitaria; y
- 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 2020, 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 Cumplimiento y Auditoría Interna, para escalarlo a los niveles adecuados y su rápida, proactiva y correcta gestión. Este Comité incluye miembros del Consejo de Dirección.

5.1. Compromiso con la transparencia

Como miembro de Medicines for Europe, el Grupo INSUD PHARMA 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 E.E.U.U., la *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 E.E.U.U.: <https://openpaymentsdata.cms.gov/>

6. Sociedad

Como Grupo que opera en el ámbito de la salud, pacientes y profesionales de la salud conforman el centro de la actividad del Grupo INSUD PHARMA. 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 INSUD para apoyar a las comunidades locales ha sido muy relevante.

6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible

El Grupo INSUD PHARMA 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 SIFU 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, fiel a su compromiso social, realizó acciones de patrocinio de carreras benéficas, de equipos de fútbol, cine, etc.:

- Patrocinio RC Sport Liga Femenina F5.
- Asociación Cultural Cinefalia.
- Patrocinio Carrera Navarrosa Azuqueca.
- Patrocinio Fútbol Sala Femenino.
- Patrocinio Equipo Fútbol Azuqueca.

- Colaboración Universidad de León Premio Fin de Carrera.

Asimismo, el Grupo INSUD PHARMA colaboró en la campaña Navidad Ningún Niño sin Sonrisa y donó una caja que contenía tabletas escolares, y 5 cajas que contenían material escolar para ayudar a la Asociación en su proyecto “Campaña Mochilas”.

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.

A nivel 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 sobre el Insomnio en su área de Sistema Nervioso Central por el que ha otorgado una beca a través de la Sociedad Española del Sueño.

Por su parte, nuestra Planta Química Sintética en Alcalá de Henares dispone de becas en alianza con la universidad Alcalá de Henares.

Asimismo, la Sociedad es miembro de las siguientes asociaciones de la industria farmacéutica, habiendo aportado a las mismas las siguientes cantidades (sin I.V.A) en 2020:

| Denominación | Ámbito de actuación |
|----------------------|-----------------------|
| AESEG | España (8.500 euros) |
| Asebio | España (8.000 euros) |
| BioSim | España (33.000 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 de salud enfocadas en mejorar la atención y el acceso al medicamento de la enfermedad de chagas que, debido a la pandemia de la COVID-19 se han continuado realizando cada vez con un mayor uso de las herramientas virtuales:

a) 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. En el 2020, se iniciaron dos plataformas virtuales que están sirviendo para capacitar y dar seguimiento a más de 40 personas, mujeres y hombres, en Valencia, Galicia y Murcia.

b) Cribados y acompañamiento de pacientes afectados por la Enfermedad de Chagas

Hemos seguido realizando 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 que gracias a los modelos

impulsados por Mundo Sano y sus aliados se están promoviendo acciones cada vez más sostenibles ya que están siendo incorporadas por el sistema de salud público, por ejemplo, los miércoles de Atención de Chagas en el Consulado General de Bolivia en Madrid, donde se han cribado 90 personas y los 20 resultados positivos han sido derivados para su atención en consulta y correspondiente seguimiento en hospitales de referencia como el Ramón y Cajal o La Paz gracias al programa que hemos iniciado con los agentes de salud comunitaria y que denominamos “Acompañando al Chagas: un estudio cualitativo”.

c) Campaña “Ningún Bebé con Chagas”

La fundación continúa 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. En este 2020 la SEGIB ha propuesto elaborar un programa iberoamericano relacionado con la campaña denominado “Ningún bebé con Chagas: el camino hacia nuevas generaciones libres de Chagas”, lo cual es de particular importancia para España ya que es el país fuera de la región de las Américas (no endémico) que más ha atendido la enfermedad y puede compartir y documentar sus buenas prácticas.

d) Red Nacional de Laboratorios de microbiología para mejorar el diagnóstico de la Enfermedad de Chagas

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. En la actualidad contamos con 26 centros en todo el territorio nacional, con los que se realizan estudios multicéntricos de intercomparabilidad para garantizar una mayor calidad y homogeneidad en los protocolos de diagnóstico de chagas que se realizan en todo el país. En el 2020 se suma a la iniciativa la Organización Mundial de la Salud (OMS) y se comienzan a incorporar laboratorios de diagnóstico de diversos países europeos.

6.2. Subcontratación y proveedores

La calidad de nuestros medicamentos se asegura desde el origen con la fabricación y adquisición de las materias primas y materiales de partida hasta la distribución del medicamento al paciente, incluyendo todas las actividades de producción y control

realizado por nuestras Plantas y por los terceros a los que se subcontrata la realización de actividades con impacto GxP.

Por ello, cada uno de nuestros proveedores de materiales críticos de producción, servicios de fabricación o análisis por contrato, suministradores de otros servicios o cualquier otra actividad GxP subcontratada, son convenientemente cualificados: i.e. seleccionados y aprobados antes de su uso, y además 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 de materiales o del servicio.

Como parte del proceso de cualificación de proveedores y suministradores de 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 en la calidad del producto o servicio, dicho proveedor será evaluado para proceder a su descualificación o se establecerá un plan de remediación cuya implementación será reevaluada.

Durante el año 2020, se auditaron 148 proveedores a nivel global (en 2019, por su parte, se auditaron 186). En 6 de estos proveedores (en 2019: 9) fueron detectadas observaciones que mostraban deficiencias en el cumplimiento de los estándares regulatorios aplicables. Posteriormente, tras la implementación de un plan de remediación, dichos proveedores han sido auditados de nuevo o se encuentran en estado de seguimiento de la implementación de dicho plan.

El número de auditorías de 2020 ha sido inferior al de 2019 debido a la crisis provocada por la COVID-19, que ha impedido/minimizado los viajes requeridos para el proceso de auditoría presencial establecido. Como alternativa, se ha implantado un proceso alternativo de auditoría remota con el que se pudo completar en lo esencial el programa de auditorías de 2020, aunque se perdió cierta eficiencia y eficacia por lo laborioso de la preparación y ejecución de este modo de auditoría.

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, el Grupo establece con los proveedores críticos Acuerdos de Calidad y exige a todos 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 y principios del Grupo y sean incorporadas en un acuerdo por escrito.

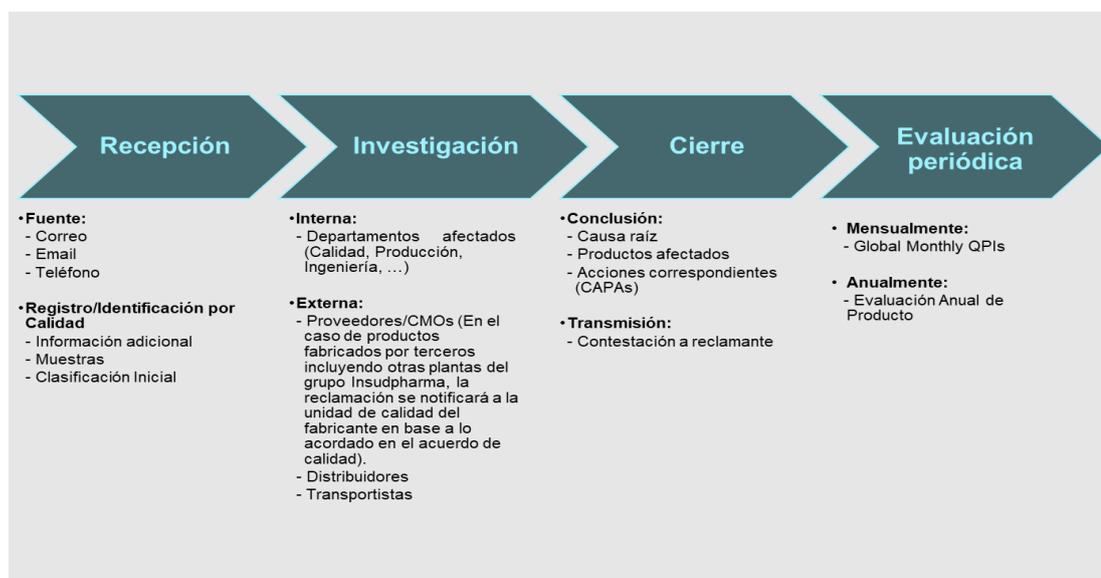
Dentro de *Horizon*, disponemos de cuatro anexos para evaluar el riesgo de un proveedor. Los empleados que gestionan estos acuerdos acceden a dichos documentos para la valoración correcta de nuestros socios empresariales. De este modo, y de manera anticipada, estudiamos los diferentes riesgos y consideramos 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.

6.3. Gestión de reclamaciones, retirada del mercado y farmacovigilancia

Nuestro compromiso con los pacientes y profesionales sanitarios es primordial. Por ello, existe un robusto programa de recepción, investigación y respuesta de reclamaciones. De esta forma, aseguramos que cualquier incidencia del producto es correctamente documentada, investigada y contestada. Además, se toman las medidas correctivas y preventivas oportunas para corregir las causas subyacentes a fin de 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.

A continuación, se incluye un esquema del sistema de Reclamaciones:



Durante el año 2020, se han abierto un total de 2.588 (5.613, en 2019) 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. 2.544 reclamaciones han sido cerradas durante este periodo (en 2019, 3.332).

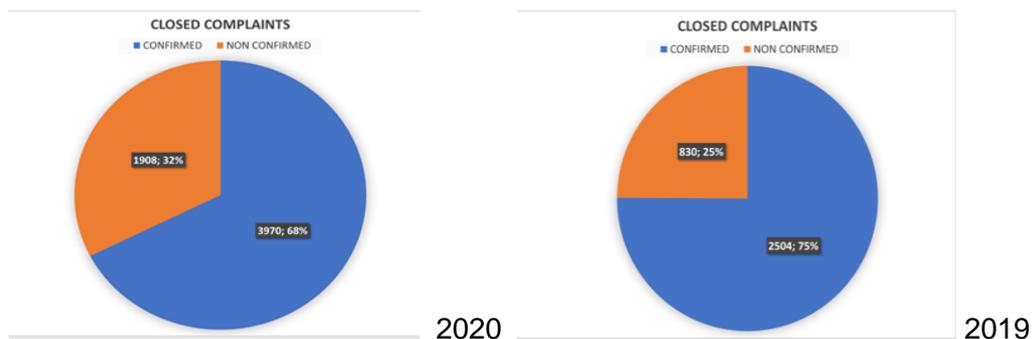
El desfase entre reclamaciones abiertas y cerradas corresponde a los tiempos necesarios para la recepción de las muestras, investigación y cierre de las mismas.

La tabla siguiente refleja el indicador del número de reclamaciones recibidas por cada millón de packs de producto terminado vendidos por las tres principales Unidades de Negocio (B.U.):

| B.U. | Reclamaciones (2020) / millón de packs vendidos |
|-----------|---|
| Chemo | 5 |
| Exeltis | 0 |
| mAbxience | 6 |

Tras la investigación pertinente, se ha procedido a clasificar las 5.878 reclamaciones cerradas 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 (confirmadas) y las no relacionadas (no confirmadas):



En el caso de que se identifique un defecto crítico confirmado en la calidad o seguridad de nuestros productos distribuidos, el Grupo 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.

El número total de retiradas del mercado en 2020 ha sido de 9, de las cuales 6 fueron solicitadas por la Autoridad Sanitaria. En 2020 no se ha producido ningún tipo de sanción relacionada con la salud y seguridad de los consumidores.

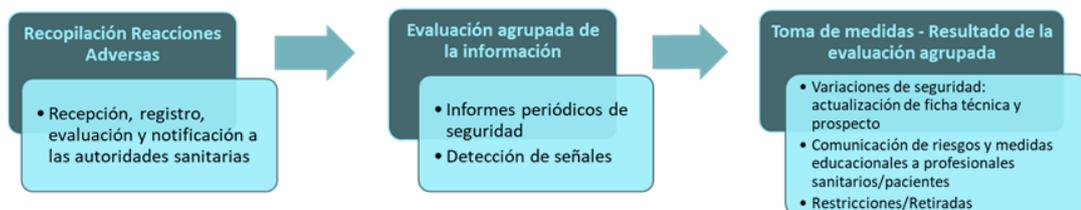
Farmacovigilancia: Nuestro compromiso con la seguridad de la salud de nuestros pacientes.

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 del Grupo, Chemo, Exeltis y mAbxience, en cumplimiento de las normativas vigentes 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).

Esquema del Sistema de Farmacovigilancia del Grupo



7. Fiscalidad en 2020

7.1. Contribución fiscal

El Grupo INSUD PHARMA 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 Grupo INSUD PHARMA correspondiente al ejercicio económico 2020 ha sido aproximadamente de 13.292 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 (2020) o con el de años anteriores.

7.2. Contribución por área geográfica

El Grupo INSUD PHARMA tributa por los beneficios generados en los territorios donde se desarrolla cada actividad. A continuación, se incluye el desglose de impuestos pagados en 2020 (en miles de euros) por área geográfica:

| Región* | Beneficio** | Impuesto Pagado*** |
|-----------------|------------------|--------------------|
| Europa | 86.424,13 | 9.885,37 |
| España | 52.835,45 | 8.906,44 |
| Alemania | 4.210,99 | -28,25 |
| Francia | -3.454,65 | -1.216,61 |
| República Checa | 494,83 | 141,37 |
| Eslovaquia | 814,76 | 75,55 |
| Polonia | 134,79 | -31,65 |
| Bélgica | 0,34 | 0,00 |
| Italia | 21.549,86 | 1.356,42 |
| Portugal | -15,93 | 0,00 |
| Hungría | 1.173,10 | 259,72 |
| Lituania | 95,76 | 1,96 |
| Suecia | 2.059,03 | 39,70 |
| Holanda | 4.363,67 | 31,25 |
| Suiza | 1.032,61 | 287,07 |
| Austria | -138,58 | 3,50 |
| Rusia | 11,62 | 1,87 |
| Reino Unido | 0,00 | 0,00 |

| | | |
|--------------------------------------|-------------------|------------------|
| Turquía | 1.256,48 | 57,01 |
| Latam | -20.393,71 | 2.899,49 |
| México | 5.275,77 | 1.620,77 |
| Chile | 1.935,02 | 100,64 |
| Perú | -711,76 | 4,04 |
| Colombia | -2.004,28 | 33,43 |
| Argentina | -6.302,96 | 794,60 |
| Brasil | -8.397,20 | 0,00 |
| Uruguay | -104,21 | 0,00 |
| Guatemala | -1.089,11 | 170,70 |
| Panamá | -8.266,52 | 164,37 |
| Ecuador | -728,43 | 10,94 |
| USA | -275,88 | -54,81 |
| Asia | -865,19 | 538,70 |
| Malasia | 15,31 | 0,00 |
| Singapur | -0,06 | 0,00 |
| Tailandia | 2.393,95 | 472,17 |
| Camboya | -12,74 | 0,00 |
| Indonesia | -1.357,71 | 18,80 |
| Filipinas | -48,65 | 41,02 |
| China | 1.370,67 | 5,71 |
| India | -3.218,81 | 1,00 |
| Myanmar | -7,15 | 0,00 |
| MENA (Oriente Medio y África) | -748,23 | 22,76 |
| Emiratos Árabes Unidos | 1,77 | 0,00 |
| Marruecos | 741,05 | 22,76 |
| Nigeria | 5,41 | 0,00 |
| Total | 65.637,58 | 13.291,51 |

* 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 y plusvalías por transmisión de participantes.

*** Entradas y salidas de caja que se hayan producido en el año en curso, bien correspondan con el impuesto sobre beneficios del año (2020) o con el de años anteriores.

7.3. Subvenciones

Subvenciones recibidas:

| <i>Miles de Euros</i> | Subvenciones de capital |
|-----------------------|------------------------------------|
| España | 1.570,33 |
| Total | 1.570,33* |

| <i>Miles de Euros</i> | Subvenciones de explotación |
|-----------------------|--|
| España | 199,35 |
| Argentina | 756,83 |
| Italia | 383,79 |
| Turquía | 157,84 |
| Polonia | 96,72 |
| Total | 1.594,52* |

* *Subvenciones totales a 31.12.2020*

8. 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 |
|--|---|--|---|
| Información general | | | |
| 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 | 6 – 17 |
| 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 | 1 – 2, 6 – 7 |
| 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 – 17, 19 – 20 |
| 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 | 17 – 19 |
| Marco de reporting utilizado | BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | GRI 102-54 | 1 – 2 |
| Principio de materialidad | 1.2. Misión, políticas, modelo de organización y estudio de materialidad | GRI 102-46 GRI 102-47 | 8 – 17 |
| Cuestiones Medioambientales | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas | 2.2 Principales impactos, riesgos y oportunidades | GRI 102-15 GRI 103-2 | 21 – 27 |

| | | | |
|---|--|-------------------------------------|---------|
| cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | | | |
| Información general detallada | | | |
| 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 | 21 – 27 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 2.2.1. Gestión ambiental | GRI 103-2 | 21 – 22 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 2.2.2 Medidas ambientales aplicadas en la organización | GRI 103-2 | 23 – 27 |
| Aplicación del principio de precaución | 2.2.1 Gestión ambiental | GRI 102-11 | 21 – 22 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 2.2.2. Medidas medioambientales aplicadas en la organización | GRI 103-2 | 23 – 27 |
| Contaminación | | | |
| 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 | 38 – 41 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 2.8. Efluentes y residuos | GRI 103-2 GRI 306-1 GRI 306-2 | 41 – 51 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | No material | GRI 103-2 | - |
| Uso sostenible de los recursos | | | |

| | | | | |
|---|-----------------------------|------------------------|-----------|---------|
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 2.5. Agua | GRI (Versión 2018) | 303-5 GRI | 34– 37 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 2.3. Materiales | GRI 301-1 GRI 301-3 | | 27 – 30 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 2.4.2 Indicadores | GRI 302-1 | | 34 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 2.4.1 Contexto | GRI 103-2 | | 31 – 33 |
| Uso de energías renovables | 2.4.1 Contexto | GRI 302-1 | | 31 – 33 |
| Cambio climático | | | | |
| 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 GRI 305-2 | 305-1 | 38 – 41 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 2.7.1 Indicadores | GRI 103-2 | | 38 – 41 |
| 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 | | 38 – 41 |
| Protección de la biodiversidad | | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 2.6 Biodiversidad | GRI 304-3 | | 37 – 38 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 2.6 Biodiversidad | GRI 304-1 GRI 304-2 | | 37 – 38 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos | 3.1 Políticas y compromisos | GRI GRI 103-2 | 102-15 | 52 – 55 |

| | | | |
|--|--|------------------------|---------|
| relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | | | |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | 3.2 Empleo | GRI 102-8 GRI 405-1 | 56 – 57 |
| 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 | 59 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 3.2 Empleo | GRI 103-2 | 60 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 3.2 Empleo | GRI 103-2 GRI 405-2 | 61 |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 3.2 Empleo | GRI 103-2 GRI 405-2 | 62 – 63 |
| 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 | 64 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 3.2.6 Implantación de políticas de desconexión laboral | GRI 103-2 | 65 |
| Número de empleados con discapacidad | 3.2.7 Número de empleados con discapacidad | GRI 405-1 | 65 |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 3.3.1 Descripción de la organización del tiempo de trabajo | GRI 103-2 | 66 – 67 |

| | | | |
|---|--|---|---------|
| Número de horas de absentismo | 3.3.3 Número de horas de absentismo | GRI 403-9 (Versión GRI 2018) | 68 |
| 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 facilitar el disfrute de la conciliación | GRI 103-2 GRI 401-3 | 67 |
| Salud y seguridad | | | |
| 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 | 69 |
| 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) | 70 – 71 |
| Relaciones sociales | | | |
| 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 | 73 – 74 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 3.5.3 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 102-41 | 74 |
| 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) | 74 |
| Formación | | | |
| 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 | 75 – 77 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | 3.6.2 Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | GRI 404-1 | 77 – 78 |

| | | | |
|--|---|---|-----------------|
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3.7.1 Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 103-2 | 79 |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 3.8 Igualdad | GRI 103-2 | 79 – 82 |
| 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 | 79 – 82 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 3.8 Igualdad | GRI 103-2 | 79 – 82 |
| Respeto a los derechos humanos | | | |
| Enfoque de gestión: 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 – 17, 83 – 85 |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | | |
| 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 | 6.2. Subcontratación y proveedores | GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3 | 91– 93 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 4. Derechos humanos | GRI 103-2 GRI 406-1 | 83 – 85 |

| | | | |
|---|---|---|-----------------|
| 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 | 83 – 85 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
| Enfoque de gestión: 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 5. Corrupción y soborno | GRI 102-15 GRI 103-2 | 8 – 17, 85 – 87 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 5. Corrupción y soborno | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3 | 85 – 87 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 5. Corrupción y soborno | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3 | 85 – 87 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | GRI 102-13 GRI 201-1 | 88 – 91 |
| Información sobre la sociedad | | | |
| Enfoque de gestión: 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 – 17 |

| | | | |
|--|---|-------------------------------------|---------|
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | GRI 103-2 | 88– 91 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | GRI 413-1 GRI 413-2 | 88– 91 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | GRI 102-43 GRI 413-1 | 88– 91 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible | GRI 103-2 | 88– 91 |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 6.2. Subcontratación y proveedores | GRI 103-2 | 91 – 93 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 6.2. Subcontratación y proveedores | GRI 102-9 | 91 – 93 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 6.2. Subcontratación y proveedores | GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2 | 91 – 93 |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 6.2. Subcontratación y proveedores 6.3. Gestión de reclamaciones, retirada del mercado y farmacovigilancia | GRI 103-2 | 91 – 95 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 6.3. Gestión de reclamaciones, retirada del mercado y farmacovigilancia | GRI 103-2 GRI 418-1 | 93 – 95 |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 7.2. Contribución por área geográfica | GRI 207-4 (Versión 2019) | 96 – 97 |

| | | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------|---------|
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 7.2. Contribución por área geográfica | GRI 207-4 (Versión 2019) | 96 – 97 |
| Las subvenciones públicas recibidas | 7.3. Subvenciones | GRI 201-4 | 98 |