

ESTADO INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO BOEHRINGER INGELHEIM 2019

1 Consideraciones Generales

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Boehringer Ingelheim emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado correspondiente al ejercicio 2019 como anexo al Informe de Gestión Consolidado. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa <https://www.boehringer-ingelheim.es/sobre-nosotros/transparencia>

Los datos presentes en el EINF corresponden a la actividad de Boehringer Ingelheim en España (en adelante la compañía o Boehringer Ingelheim), tanto a la matriz Boehringer Ingelheim España S.A. como a su empresa participada: Boehringer Ingelheim S.A.

El número de empleados de Boehringer Ingelheim S.A., representa el 0.07% del alcance total, por lo que la información de esta sociedad se excluye del informe, excepto la información fiscal.

La actividad de las empresas Europharma S.A., Laboratorios Fher S.A., Laboratorios Yer S.A. y Malgrat Pharma Chemicals S.L. ha cesado durante 2019 por tanto los datos reportados en el EINF no contienen información sobre las mismas. En cuanto a Malgrat Farma Chemicals S.L., la sociedad ya se presentó en 2018 como mantenida para la venta; venta que se concretó en febrero de 2019.

Boehringer Ingeheim ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de Diciembre”, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio: Todos excepto los indicadores que hacen referencia a la Protección de la Biodiversidad, que no se consideran materiales porque ningún centro de la compañía está situado dentro de o junto a áreas protegidas y las actividades, los productos y los servicios no causan impacto ni en la biodiversidad ni en hábitats protegidos o restaurados; y las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, que no es material tenido en cuenta el modelo de negocio de la compañía.

Por otra parte, los datos relativos al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019 que dan respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 presentes en este informe han sido verificados por KPMG, tal y como se indica en la tabla del ANEXO I. *Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.*

Además de dar cumplimiento a la Ley, este informe se engloba en la política de comunicación y transparencia de la compañía y en su compromiso de diálogo con los grupos de interés como pacientes, proveedores y administración pública.

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización por e-mail: comunicacion.es@boehringer-ingelheim.es.

2 Información General

- Modelo Negocio

Boehringer Ingelheim es un grupo orientado a la investigación, desarrollo, producción y comercialización de medicamentos que mejoran la salud y la calidad de vida de los pacientes.

Su negocio se centra en las áreas de Salud Humana, Salud Animal y Productos Biofarmacéuticos, focalizándose en conseguir fármacos innovadores y tratamientos que supongan avances terapéuticos reales.

Boehringer Ingelheim está presente en España desde 1952 y actualmente se encuentra entre las 12 primeras empresas del sector de la Salud Humana (IQVIA, febrero 2020) Es, además, la primera empresa farmacéutica en

España que recibe la certificación integrada de TÜV Rheinland con la OSHAS 18001 (prevención riesgos laborales), la ISO 14001 (gestión medioambiental), la ISO 50001 (eficiencia energética) y la ISO 39001 (seguridad vial).

Con más de 1.500 colaboradores, Boehringer Ingelheim, dispone de un centro de producción farmacéutica en Sant Cugat del Vallès (Barcelona), desde el que se fabrican fármacos para más de 100 países. Su sede corporativa también está situada en Sant Cugat del Vallès.

El centro de Sant Cugat engloba dos fábricas: en la primera se fabrican inyectables, jarabes y cápsulas de gelatina dura, siendo una de las cinco plantas de producción farmacéutica que la corporación tiene en Europa. Desde 2019, una segunda fábrica produce el inhalador Respimat, en formato desechable y reutilizable, lo que ha significado una inversión de 120 millones de Euros.

Además del centro en Sant Cugat, la sociedad dispone de centros de trabajo en las delegaciones de Madrid, Sevilla y Bilbao.

Adicionalmente, Boehringer Ingelheim cuenta en España con tres áreas que dan servicio a toda la corporación: el **IT Service Center**, que optimiza los servicios tecnológicos e informáticos; el **Service Delivery Center**, que da soporte a la promoción de medicamentos, y el **Regulatory Affairs Service Center (RASC)**, que apoya en los procesos de registro y reevaluación de productos de uso humano y veterinario.

En Boehringer Ingelheim España, **más de 130 personas** se dedican a I+D y las principales líneas de trabajo de su **Programa de I+D+i** son: investigación clínica internacional, desarrollo tecnológico, innovación industrial, formación y salud animal.

De acuerdo con su estrategia de I+D, lleva a cabo el descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos en cinco áreas terapéuticas distintas: respiratorio, cardiometabolismo, oncología, neurología e inmunología.

Esta fuerte apuesta por la I+D le ha permitido situarse en el Grupo A (compañías con actividad investigadora significativa con planta de producción o centro de I+D propio) con la calificación de 'muy buena' en el programa Profarma (2017-2020), impulsado por diversos ministerios españoles para favorecer la competitividad del sector farmacéutico y potenciar aquellas actividades que aportan un mayor valor añadido.

- Mercados

En el área de Salud Humana, Boehringer Ingelheim aborda las siguientes áreas terapéuticas:

Cardiovascular: Es líder en la prevención y el tratamiento del ictus con el primer tratamiento anticoagulante lanzado tras 50 años sin innovaciones y con el mayor perfil de seguridad y que dispone del único agente de reversión.

Cronicidad: Trabaja en iniciativas que repercuten en el bienestar de los pacientes crónicos con el objetivo de mejorar su calidad de vida y los síntomas de su enfermedad. Es el único grupo que ha logrado reducir las tasas de mortalidad en las dolencias crónicas en las que tiene presencia: diabetes, EPOC y fibrilación auricular no valvular (FA).

Diabetes: Mantiene una alianza estratégica con Lilly para el desarrollo de diferentes tratamientos aprovechando la combinación del conocimiento de Lilly en el área y la experiencia basada en la investigación de Boehringer Ingelheim.

Respiratorio: Con más de 90 años de experiencia en esta área, investiga nuevos tratamientos para la EPOC y diversifica opciones terapéuticas para otras enfermedades como asma, FPI y otras indicaciones.

Oncología: Está enfocada en el tratamiento del cáncer de pulmón y cuenta con un extenso programa de investigación con una filosofía de trabajo conjunta: "let's collaborate" con la comunidad médica, el paciente y los principales centros oncológicos del mundo.

- Objetivos, Tendencias

Boehringer Ingelheim lleva muchos años comprometida con una gestión estratégica de sus impactos no financieros, fundamentalmente en lo que se refiere al medio ambiente, a sus colaboradores/as y a la comunidad en la que

desarrolla su actividad, además de a su relación con otros grupos de interés como pacientes, proveedores y administración pública.

El grupo se ha esforzado en los últimos años por transparentar y rendir cuentas sobre todos estos asuntos a través de su Informe de Sostenibilidad. El informe de 2019 está en fase de redacción y no estará disponible hasta el mes de junio.

En Boehringer Ingelheim trabajamos cada día para consolidar nuestro futuro y mantenernos como un grupo sólido e independiente, innovador y comprometido con la sociedad.

3 Gestión Ambiental

- Políticas

El cuidado del planeta es una de las preocupaciones principales de Boehringer Ingelheim. El grupo se asegura de desarrollar su actividad con el mínimo impacto ambiental y lleva a cabo acciones de mejora orientadas a reducir, mitigar o compensar los posibles efectos que el desarrollo de sus productos y servicios conllevan en el entorno.

Esta preocupación queda recogida en la Política de Medioambiente, Salud Laboral, Seguridad y Sostenibilidad.

Boehringer Ingelheim está comprometida con la lucha contra el cambio climático, para lo que se ha establecido un ambicioso objetivo de reducción de sus emisiones de CO₂ con horizonte 2030. Además, vela por la optimización en el consumo de recursos y por una correcta gestión de los residuos. Nuestro Proyecto en Boehringer como Empresa Saludable y Sostenible está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con horizonte 2030 para dar respuesta a los grandes retos mundiales.

Los Logros derivados de iniciativas ambientales impulsadas por el grupo se plasman en los siguientes hitos:

- 100% Energía proviene de Energía Renovable
- Implantación de Placas Fotovoltaicas
- Lanzamiento de Respimat RE-Usable. Ecodiseño
- Iniciativas para eliminar el plástico de un solo uso

- Gestión Ambiental

La actividad del grupo Boehringer Ingelheim lleva asociados impactos en el medio ambiente en todo el ciclo de vida de la empresa, desde el momento en que se provee de las materias primas necesarias para el desarrollo de los productos hasta que estos son desechados, pasando por la fabricación de los mismos, las tareas administrativas y de gestión necesarias para su puesta en el mercado, su distribución y consumo por parte del cliente final.

La responsabilidad civil por la Responsabilidad Medioambiental de la compañía, que pueda resultar de la actividad de Boehringer Ingelheim España S.A. conforme a lo establecido en la LEY 26 /2007 DE 23 DE OCTUBRE DE RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL, está cubierta mediante póliza de seguro N° 08054506-14001 con HDI Global SE, Sucursal en España. Esta cobertura comprende la causación de los daños medioambientales o la existencia de una amenaza inminente de causarlos y engloba la indemnización de los costes y gastos justificados de prevención, de evitación y de reparación dentro de los límites establecidos en la Póliza citada anterior mente, hasta (perjuicios) que puedan ocasionarse durante el ejercicio de la actividad asegurada, hasta un límite de € 500.000 por siniestro y periodo de seguro.

El siguiente gráfico presenta con detalle estos impactos en cada una de las fases de la actividad:



Para gestionar estos impactos, el grupo ha asignado recursos suficientes: en el área de Medio Ambiente y Seguridad hay 5 Técnicos de prevención de Riesgos Laborales Superiores, 1 Técnico intermedio y 2 técnicos de medioambiente. El grupo dispone de un Sistema de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética que incluye los siguientes procedimientos de evaluación ambiental:

- Análisis del contexto (DAFO) de la organización

- Identificación de partes interesadas
- Identificación y análisis de riesgos y oportunidades
- Evaluación de aspectos ambientales
- Evaluación de situaciones potenciales de emergencia, a través de un Plan de Autoprotección y de procedimientos de respuesta establecidos
- Evaluación del cumplimiento de requisitos legales ambientales
- Evaluación energética

Estos sistemas de gestión, están certificados por las siguientes normas:

- Sistema de gestión ambiental certificado por la norma ISO 14001:2015
- Sistema de gestión energética certificado por la norma ISO 50001:2011

La certificación de estos sistemas de gestión mediante entidades acreditadas garantiza la implantación y mantenimiento de todos los requisitos de las normas correspondientes y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables a las actividades, productos y servicios del grupo, y aseguran la mejora continua en los diferentes ámbitos.

Anualmente, se revisa la adecuación, conveniencia y eficacia de estos sistemas con la Dirección y periódicamente, se realizan auditorías internas y externas para la verificación de los requisitos indicados.

En el marco de estos sistemas de gestión, se implantan procedimientos normalizados de trabajo para identificar aquellos aspectos e impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios. De este análisis se establecen los aspectos ambientales significativos y se originan objetivos anuales que aseguran la mejora continua.

Por otro lado, se llevan a cabo las inspecciones oficiales requeridas por la normativa vigente de seguridad industrial relativa a instalaciones eléctricas, de gas, grupos a presión, entre otros.

Otros recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales son:

- Servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado (integrado con medio ambiente).
- Instalación contra incendios: mantenimiento llevado a cabo por una empresa subcontratada.
- Servicio de prevención y control de la legionelosis.
- Mantenimiento por subcontrata de las instalaciones de media/baja tensión, grupos electrógenos, grupos a presión, instalaciones de clima (habilitada para gases fluorados) y otras instalaciones críticas.
- Plan de Autoprotección y simulacros anuales.
- Plan de emergencia del sistema de riego y reutilización para sanitarios.
- Protección de suelos en zonas con actividades potencialmente contaminantes del suelo (pavimentación, revestimientos).
- Medidas preventivas y de evitación de las actividades con potenciales consecuencias ambientales como por ejemplo zona de descarga de materias primas con sistema de recogida de posibles vertidos, obturador en la red de pluviales del patio de maniobras para control de posibles vertidos accidentales o una balsa de recogida de aguas contaminadas de incendio en caso de necesidad.
- Servicio de legislación ambiental de una empresa especializada (ECOGESTOR/NetEnvira).
- Inspecciones de seguridad industrial.
- Consultoría ambiental, prevención de riesgos laborales y de seguridad industrial.
- Analíticas de control y seguimiento por parte de laboratorios autorizados (aguas, suelo, emisiones).
- Control de calibraciones de equipos para un correcto seguimiento y medición.

- Economía circular

Boehringer Ingelheim trabaja para incorporar los principios de la economía circular en sus procesos de producción, esto es, aboga por el aprovechamiento de recursos incidiendo en la reducción de consumos, la reutilización de materiales y el reciclaje.

El grupo implementa acciones orientadas a garantizar el uso eficiente de materias primas y otros materiales asociados a los procesos productivos.

Por ejemplo, se consume papel con distintivo de calidad ambiental FSC para garantizar la explotación forestal sostenible.

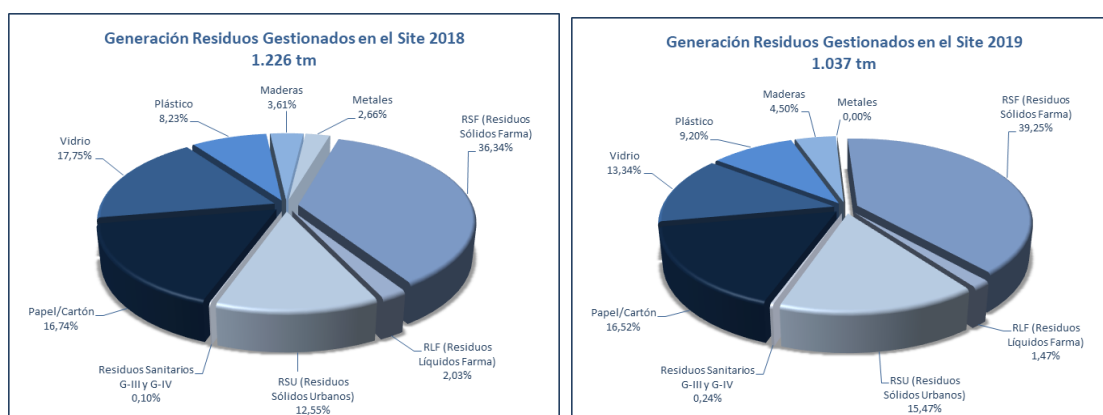
En los últimos años, se ha logrado mantener estable la cantidad de material consumible y, en algunos casos, como los siguientes, incluso se observa una tendencia a la reducción de los residuos generados como lo demuestran estos datos relativos al site de Sant Cugat:

- Residuo sólido Farmacéutico. Reducción de 41 t: se ha pasado de generar 444t en 2018 a 403 t en 2019.
- Vidrio: Reducción de 79t: se han generado 216 t en 2018 y 137 t en 2019.
- Plásticos. Se han reducido en 6t

Los principales residuos que se generan en el grupo son:

- Residuos sólidos farmacéuticos.
- Envases y embalajes del producto final puestos en el mercado.
- Papel y cartón y otros residuos valorizables (plástico, maderas, metales, vidrio).
- Residuos generales (resto) de la producción y almacenes.
- Residuos orgánicos o asimilables a domésticos del comedor y de las oficinas.

En los siguientes gráficos se muestran el porcentaje de los principales residuos generados en el Site de Sant Cugat (*):



(* En 2019 todavía no se incluyen los residuos líquidos Farma procedentes de la nueva planta de Respimat puesto que solo ha empezado la actividad de envasado, pero no la de producción (2020).

Boehringer Ingelheim cuenta con un procedimiento de recogida de residuos BIE-EHS-Control operativo de residuos en BIESA Sant Cugat, que regula la separación de las siguientes fracciones principales para su valorización mediante gestores autorizados:

- Envases
- Papel y cartón
- Vidrio limpio
- Plásticos
- Madera
- Metales

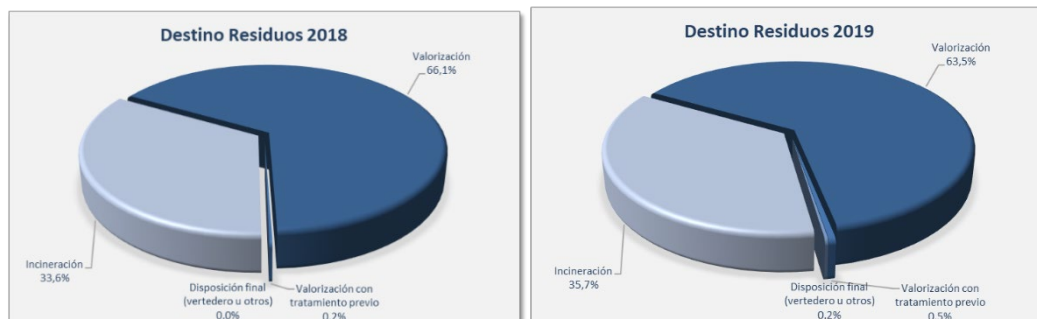
Los residuos especiales como pilas, fluorescentes, equipos electrónicos, aerosoles o tóner, etc. se envían a plantas de tratamiento físico-químico que los acondicionan para que puedan posteriormente ser valorizados.

Los residuos generales (residuos sólidos asimilables a urbanos) resultantes de fracciones no recogidas selectivamente se envían al vertedero por ser de difícil valorización. Los residuos del comedor también se destinan a vertedero, previo paso por un centro de recogida y transferencia que recupera las fracciones valorizables de los mismos.

En el marco de las iniciativas BEGREEN, se ha implantado una campaña para retirada del plástico de un solo uso. Se ha facilitado a todas las personas del Site una botella de agua personalizada BEGREEN de vidrio, lavable y reutilizable,

que elimina el 90% de los vasos de plásticos de las fuentes, se han sustituido los vasos de café de plástico por vasos compostables.

En la siguiente imagen se aprecia la distribución del destino de los principales residuos generados en Sant Cugat, y la evolución 2018 y 2019.



En el ejercicio 2019, la valorización ha sido el destino mayoritario, con un 63,5 % del total de los residuos generados. La incineración de los residuos farma ha sido la opción en un 35,7 % de los residuos. Cabe destacar que esta fracción también conlleva una valorización energética realizada por el gestor al que se destinan los residuos. Destaca como efecto positivo en la gestión de BIESA la baja fracción de residuos enviada a vertedero (0,2 %).

La fabricación de productos farmacéuticos está regulada por las Normas de Correcta Fabricación que imprimen un estricto control de calidad que dificulta acciones de reutilización en proceso, reciclaje y reutilización in situ. No obstante, se realiza un gran esfuerzo para favorecer la valorización externamente.

Así, estos medicamentos se envían a una planta de incineración en la que se dispone de un sistema para la valorización energética del proceso de incineración. Como aspecto positivo de esta gestión, se prioriza la eliminación del impacto sobre el medio ambiente, de la salud pública y del negocio, ya los medicamentos no se destinan a vertedero, sino que la incineración garantiza una eliminación total de los residuos, y evita el uso fraudulento y la falsificación de los medicamentos.

El grupo, además, se encuentra adherida a sistemas integrados de gestión de residuos para la recuperación de los envases puestos en el mercado de las especialidades farmacéuticas como Sigre y Ecoembes.

También se realizan acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Boehringer Ingelheim tiene contratado en las instalaciones de Sant Cugat el servicio de restauración a un grupo empresarial con más de 50 años de trayectoria en el sector y que cuenta con un código ético y de conducta que garantiza la calidad del servicio, la apuesta por compras responsables y de productos de proximidad y de temporada, y la correcta gestión de los residuos generados. Asimismo, el grupo impulsa campañas de hábitos saludables y de un consumo responsable de los alimentos que fomenta buenas prácticas en el uso del comedor.

CRITERIOS AMBIENTALES DE ECODISEÑO QUE REDUCEN RESIDUOS EN EL CICLO DE VIDA

El lanzamiento del nuevo dispositivo Respimat® recargable forma parte de uno de los proyectos más relevantes de BIESA y un compromiso real con la sostenibilidad medioambiental.

La adopción del nuevo dispositivo reduce el impacto medioambiental de los inhaladores, por no contener gases propelentes y por su novedoso sistema recargable que puede ser utilizado hasta seis veces.

La huella de carbono de Respimat® recargable es incluso más reducida gracias a su diseño recargable de hasta 20 veces inferior a la de los inhaladores de cartucho presurizado con propelente, por lo que se obtiene mayor eficiencia en el consumo del medicamento.

GESTIÓN RESPONSABLE DE AGUA RESIDUAL QUE CONTIENE PRINCIPIO ACTIVO EN LA PLANTA RESPIMAT.

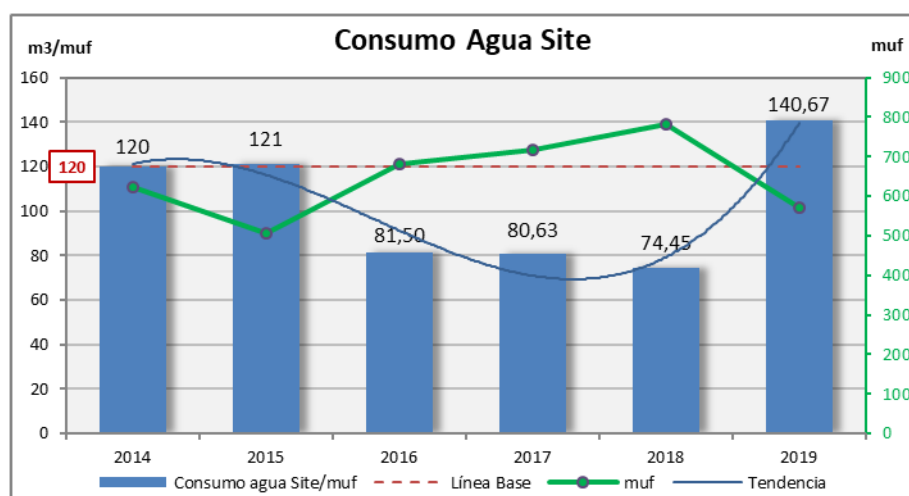
Conscientes de la necesidad de reducir el riesgo de presencia de principios activos en el medio natural, en el nuevo edificio de FFRESPIMAT se ha considerado como un criterio prioritario segregar todas las aguas residuales o soluciones líquidas que puedan contener API para su envío y eliminación segura por parte de gestores autorizados de residuos.

En cuanto se ponga en marcha la producción (2020), las aguas con API se enviarán a dos depósitos para su expedición a disposición final, garantizando que el principio activo no pueda llegar en su ciclo de vida al medio natural. Los depósitos disponen de un sistema de monitorización que permiten y garantizan el control de las salidas hacia el gestor autorizado.

- Uso sostenible recursos

De acuerdo con la Política de Medioambiente, Salud Laboral, Seguridad y Sostenibilidad del grupo, encaminada al uso eficiente de los recursos para promover el desarrollo sostenible, Boehringer Ingelheim se preocupa por hacer un consumo racional y eficiente del agua. Para ello, el sistema de gestión ambiental del cuenta con un grupo interdisciplinario que gestiona acciones concretas para el cumplimiento de este objetivo.

El éxito de las iniciativas emprendidas hasta el momento, se evidencia en la tendencia a la progresiva reducción del consumo de agua en los últimos años. Con la puesta en marcha del edificio FFRESPIMAT se observa un aumento del consumo de agua que nos obligará a cambiar nuestra línea base de referencia. Ello explica la subida de consumo del Site que se muestra en el gráfico, la cual no debe interpretarse como resultado de un uso irresponsable del agua ya que en el nuevo edificio se han implantado iniciativas de recuperación y reutilización del agua, tal como se explica más adelante. El agua consumida por las actividades del Site procede de la red. El aumento de la tendencia que se observa es debido a la puesta en marcha del nuevo edificio RESPIMAT.



Nota: muf equivale a millones de unidades fabricadas

En 2019 se consumieron 80.250 m³ de agua (38% más que en el 2018, 58.160 m³).

BI dentro del proyecto BIGREEN tiene iniciativas para la minimización del consumo de agua. Como ejemplo:

- Las aguas limpias recuperadas de proceso y las aguas pluviales, se conducen a un depósito de 250 m³ y se utilizan para el riego de las zonas ajardinadas, en las cisternas de sanitarios y en la limpieza de viales. Estas aguas son tratadas y controladas para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de control y prevención de la legionelosis u otros requisitos de la licencia ambiental. El uso de agua recuperada en las cisternas de los WC del edificio Administrativo consigue un ahorro anual de más de 3000 m³/año. También se utiliza el agua reutilizada para suministrar agua en las cisternas de Respimat. Se sensibiliza de forma continuada a las personas del Site para el uso eficiente del agua en sanitarios y en producción.
- Reducción del consumo de agua optimizando el proceso de funcionamiento de las plantas purificadoras de agua.
- Optimización de agua utilizada para riego con mantenimiento de un plan de adaptación de horarios y caudales a la estación y climatología de cada estación.

Las aguas residuales de Boehringer Ingelheim se destinan a la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Rubí. La compañía genera aguas de tipo doméstico y de tipo industrial. Estas últimas se pre-tratan en la planta de aguas residuales de la compañía antes de que lleguen a la EDAR de Rubí.

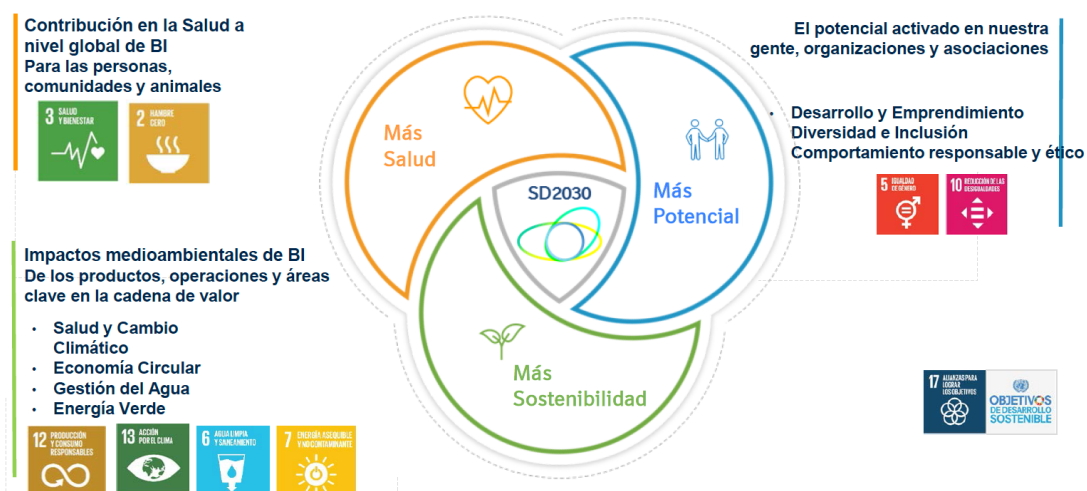
La compañía tiene diversas instalaciones y sistemas establecidos para la prevención de riesgos relativos a vertidos y similares:

- Balsa de emergencias para la retención de vertidos accidentales en grandes cantidades o aguas contra incendio contaminadas.
- Planta de aguas residuales interna para homogeneización y control del pH.
- Sistemas de retención de posibles vertidos a pluviales (obturador de pluviales y pruebas de revisión periódicas del sistema).
- Disposición de sepiolitas y absorbentes para recogida o retención de vertidos accidentales.

En 2019 se vertieron 42.352 m³ de agua y en 2018 38.260 m³. Este aumento es debido, a las pruebas para la puesta en marcha de la nueva planta de producción.

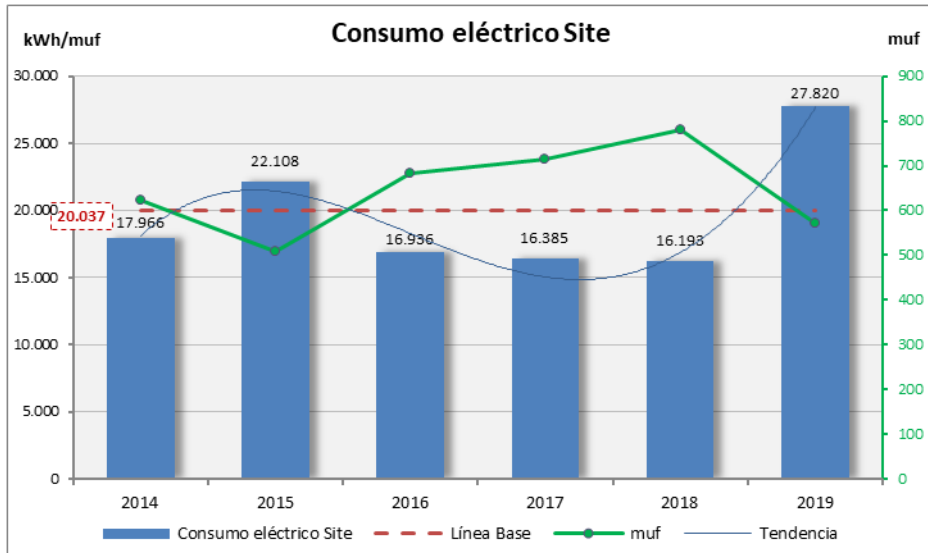
- Cambio climático

Boehringer Ingelheim está comprometido con la lucha contra el cambio climático. La voluntad del grupo de reducir las emisiones de CO₂ está específicamente recogida en la política medioambiental de la empresa y alineándose con la Agenda 2030 y las ODS.



En concreto, la empresa se ha fijado el objetivo BI GREEN que estipula una reducción del 30% de las emisiones de CO₂ generadas a nivel corporativo desde el año 2020 hasta el año 2030, es decir un 3% anual.

A continuación, se muestra el comportamiento y tendencia respecto al consumo energético (en kWh) en función de las unidades fabricadas (muf) en los últimos años en la planta de Sant Cugat:



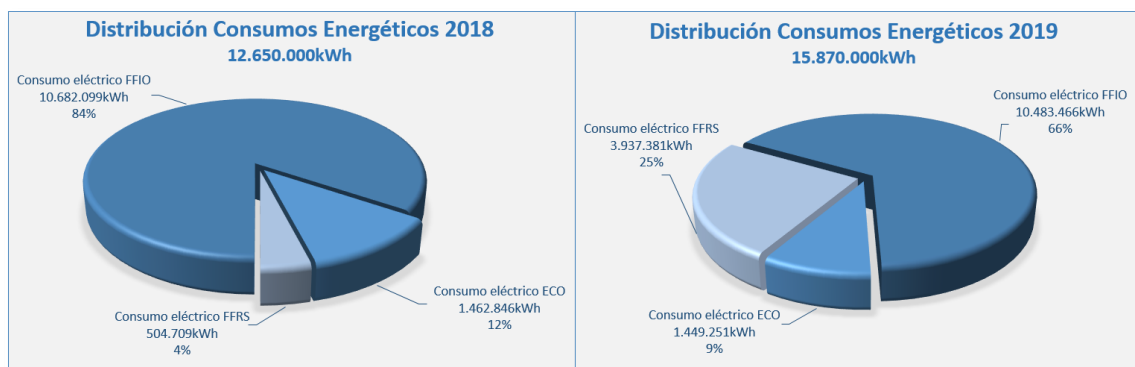
Este consumo se refiere exclusivamente al centro de trabajo de Sant Cugat, en el resto de centros por ser de alquiler el consumo está incluido en el alquiler.

Se establece como punto de referencia (Línea Base, LB), el promedio de rendimiento de consumo de los años 2014 y 2015, con 20.037 kWh por millón de unidades fabricadas (muf) y se compara con éste valor el rendimiento anual. Estas líneas base se ajustarán durante el próximo periodo con la puesta en marcha de la planta de Respimat.

Además, desde 2017, las instalaciones de Boehringer Ingelheim en Sant Cugat emplean **energía eléctrica de fuentes 100% renovables** y certificadas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, lo que ha comportado una reducción significativa de emisiones de CO₂ a la atmósfera.

En 2019 el consumo total de energía eléctrica fue de 15.870Mw/anuales, de los cuales el 100% proviene de fuentes renovables.

Entre 2018 y 2019 han sido necesario aumentar los requerimientos en necesidades energéticas debido a la puesta en marcha del nuevo edificio de producción Respimat.



- FFIO – Focus Factory Injectables & Orals; FFRS – Focus Factory Respimat; ECO – Edificio Administración

La refrigeración es un uso significativo en los procesos de fabricación y tiene un importante impacto en el consumo eléctrico. Así mismo, existen variables que tienen un importante impacto en el comportamiento de este uso significativo, como lo son la temperatura y humedad relativa, así como también las condiciones climáticas estrictas en las diferentes fases de fabricación. Dichas variables, por consiguiente, causan cambios en el consumo energético a lo largo del tiempo.

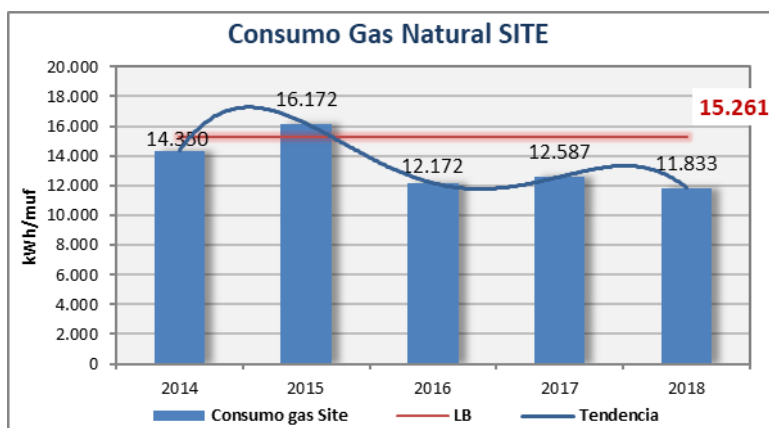
En los últimos años, se ha trabajado mucho en las acciones y medidas implementadas para la reducción de consumos, la simplificación y optimización de procesos, el uso de materiales y equipos más sostenibles, y mejoras en la gestión, tales como la actualización de normas y procedimientos encaminados al uso eficiente de la energía y una gestión ambiental cada vez más alineada con la Política Ambiental de la organización.

Boehringer Ingelheim cuenta con un sistema de gestión de la energía certificado bajo la norma ISO 50001.

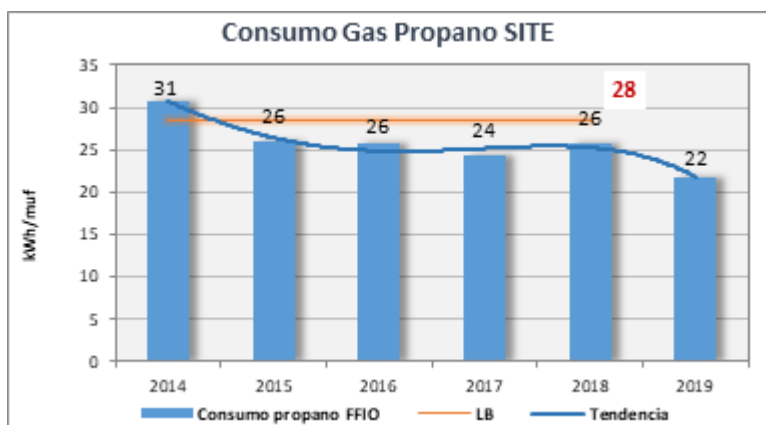
Teniendo en cuenta que el consumo eléctrico proviene de energía renovables, los principales elementos que contribuyen a la generación de gases de efecto invernadero, especialmente en el centro de producción y oficinas de Sant Cugat del Vallès (Barcelona), son los siguientes:

- Consumo de gas natural para los procesos productivos y la climatización de edificios.
- Transporte y distribución de productos.
- Movilidad profesional debido al uso de vehículos privados y de transporte público.

Respecto al Gas Natural ha habido un aumento respecto al año anterior del 77%, fundamentalmente por la puesta en marcha de la planta de Respimat:



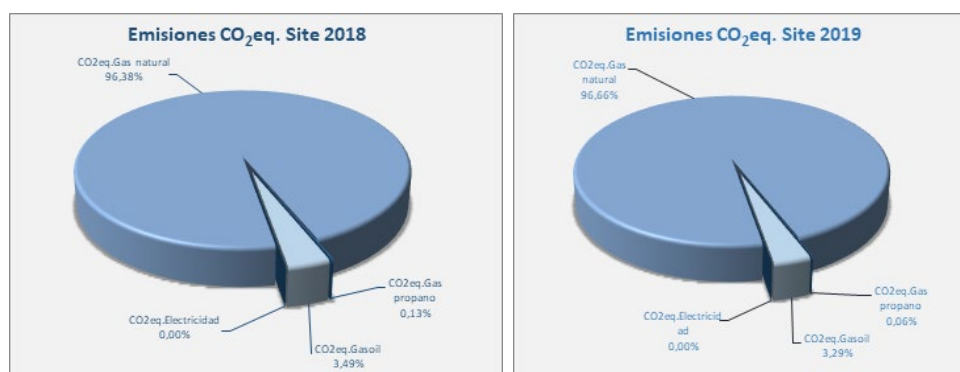
Respecto al Gas Propano sí que ha habido una reducción del 15% respecto al año anterior. Este gas sólo se utiliza Gas Propano en la Focus Factory de I&O (Inyectables y Orales):



También pueden existir emisiones difusas potenciales por fugas de gases fluorados de los equipos de frío con una potencial afectación al cambio climático. De manera sistemática, se monitorizan estas fugas y se tiene un exhaustivo plan de mantenimiento de los equipos, de acuerdo con el procedimiento BIE-EHS-Control de Emisiones a la Atmósfera.

Ya los nuevos equipos instalados en Respimat cuentan con gases con un menor impacto ambiental (R1234ze agente refrigerante con GWP muy bajo). Los otros agentes refrigerantes cuentan con un GWP por debajo de 2500 (R410A; R134A).

La figura muestra las emisiones de CO₂ generadas derivadas de la producción en el Site de Sant Cugat. Destaca la emisión nula de CO₂eq derivada de la energía eléctrica (Alcance 2), debido a la adquisición de energía 100 % renovable. La mayor emisión de CO₂eq directa (Alcance 1) es debida a la combustión de gas natural de la caldera para el clima y la generación de vapor, consumo de gas propano y gasoil, contabilizando en 2019 un total de emisiones de 2.263 t CO₂eq.



Fuente factores de emisión: OFICINA CATALANA DE CANVI CLIMÀTIC (2019).

Nota: No se incluyen las emisiones de CO₂ equivalentes originadas por emisiones de vehículos propios, gases refrigerantes ni otras emisiones directas derivadas del uso de otros combustibles (Alcance 1) ni las actividades de Alcance 3.

No se observan efectos destacables por ruido, vibraciones ni olores, todo y que se monitorizan según marcan las normativas vigentes.

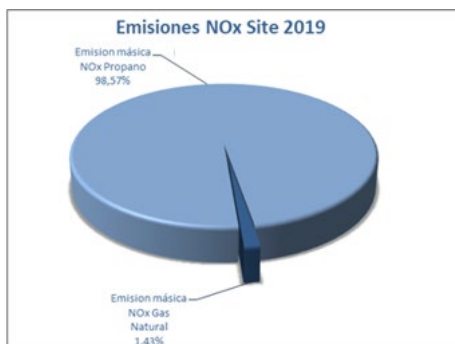
Para contribuir a mitigar el impacto en el medio ambiente y en el cambio climático de los consumos de electricidad y gas natural, Boehringer Ingelheim tiene implantadas diferentes medidas destinadas tanto a la reducción como a la prevención o a la reparación de los posibles daños causados.

Algunas de estas medidas son:

- Monitorización de consumos energéticos y el establecimiento de indicadores y objetivos de mejora para poder ir midiendo los progresos alcanzados.
- Formación sobre eficiencia energética.
- Diseño eco, teniendo en cuenta criterios energéticos que reduzcan al máximo los consumos.
- Adquisición de productos y equipos que puedan tener un impacto en el uso significativo, considerando especificaciones de eficiencia y evaluando el uso y consumo de la energía de los mismos.
- Colaboración junto a los proveedores implicados para la aplicación de las mejores tecnologías u opciones que ayuden a la eficiencia energética.
- Control y monitorización de las temperaturas para una climatización eficiente. Se respetan los valores que marca el Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios (RITE). Asimismo, está planificada la sustitución progresiva de equipos por otros de mayor eficiencia.
- Instalación de calderas de producción y grupos de frío de alta eficiencia.
- Gestión de la climatización e iluminación de forma inteligente, a través de una monitorización automática, en las oficinas.
- Instalación progresiva de luminaria LED y regulación de la intensidad según la luz natural.
- Láminas de protección solar en ventanas.
- Pantallas eléctricas de protección solar.
- Control horario del alumbrado exterior mediante células fotovoltaicas.
- En el nuevo edificio de producción F.F. Respimat, cuenta con una instalación solar fotovoltaica para la generación de energía eléctrica de autoconsumo. La instalación solar consta de 78 paneles con una potencia máxima total de 22,6 kWp que producen unos 34.500 kWh/año, energía que cubre el 70 % de la demanda de energía térmica de ACS del edificio.
- Instalación de grupos de alta eficiencia energética para grandes unidades de tratamiento de aire.

Respecto a las emisiones másicas de NO_x en el Site, provienen, principalmente, del consumo de gas natural en la generación de vapor y del consumo de gas propano en el cierre del envasado para la fabricación de ampollas. En

2019 se ha consumido un 29% más que en 2018 respecto a gas natural debido a las crecientes necesidades de consumo para la puesta en marcha de la nueva planta de fabricación Respimat. El foco más importante, aunque no asociado directamente con la fabricación, corresponde a la flota de vehículos de la red de ventas, relacionado con los km contratados anualmente a las empresas de leasing.



MOVILIDAD SOSTENIBLE

Actualmente la Compañía está comprometida con varios programas para mejorar la movilidad sostenible, con actuaciones concretas en la reducción de emisiones de flota de vehículos, la movilidad del personal del Site y en los proveedores de servicios de transporte de productos fabricados, materias primas y materiales de soporte.

Para reducir las emisiones de CO₂ generadas a través del transporte de productos y de personas, el grupo lleva a cabo diferentes actuaciones.

En cuanto al transporte de productos, se prioriza la selección de distribuidores que disponen de certificación ISO 14001. A nivel de grupo se está empezando a analizar la huella de carbono de las actividades de distribución para los productos que fabrica.

En lo que se refiere a la movilidad profesional, se están incluyendo en la flota de vehículos de empresa, modelos híbridos, con la intención de reducir las emisiones equivalentes de CO₂. El objetivo es incrementar progresivamente el número de vehículos más sostenibles en la flota.

- Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia

Las principales materias primas que consume la actividad de BIESA para su proceso productivo son las siguientes:

- Principios activos (API's)
- Sorbita líquida
- Glicerina vegetal
- Glicerina sintética
- Glucosa
- Ácido benzoico
- Aromas
- Cápsulas de gelatinación
- Agua

El grupo implementa acciones orientadas a garantizar el uso eficiente de materias primas y de otros materiales asociados a los procesos productivos, así como de consumibles de otras áreas no asociadas directamente con la producción.

4 Gestión social, personal

- Políticas

Las personas que trabajan en Boehringer Ingelheim son la garantía de la capacidad innovadora de la compañía y el centro de la cultura corporativa, como grupo de propiedad familiar.

Boehringer Ingelheim cuida a sus colaboradores en ámbitos como la conciliación, la igualdad, y la diversidad, y crea un ambiente de trabajo que estimula la manera de pensar y actuar de forma emprendedora, la mejora continua, el aprendizaje y el compartir ideas.

Our Focus define la filosofía del grupo y sus valores. Es el marco de referencia que ayuda a concentrar los esfuerzos allí dónde se necesitan.

A través de Diversity & Inclusion, el grupo impulsa la diversidad con el objetivo de construir una organización más inclusiva que aliente la diversidad y atraiga talentos.

Esta apuesta por las personas y el talento ha llevado a Boehringer Ingelheim a ser reconocido como Top Employer en los últimos 5 años.

Boehringer Ingelheim cuenta con una Política de Recursos Humanos que pone en el centro a los empleados ya que son la clave del éxito y su compromiso es fundamental para alcanzar las metas del grupo. El espíritu de esta política debe ser respetado bajo cualquier circunstancia.

Los principios en los que se basa esta política son LEITBILD y OUR FOCUS, que inspiran a todos los empleados a la hora de actuar y relacionarse con otras personas, y que son los pilares sobre los que se debe implementar de manera razonada, cumpliendo con la legislación local, y aplicando el sentido común, sin olvidar el contexto específico de cada mercado.

- Empleo

Boehringer Ingelheim cuenta con una plantilla de 1.533 empleados, de los que un 52% son mujeres. Por franja de edad, la mayoría tiene entre 31 y 50 años. Por categoría profesional, la mayor parte del equipo ocupa puestos administrativos, operarios o técnicos. 146 de estos trabajadores son responsables de área mientras que 40 pertenecen a la alta dirección. La distribución por país de procedencia no es significativa, dado que la mayor parte del personal es de España.

De 2018 a 2019 la plantilla ha disminuido como consecuencia de la venta de la compañía Malgrat Pharma Chemicals S.A.

A continuación, se incluyen los distintos indicadores de empleo de la compañía a fecha de cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2019):

PLANTILLA POR GENERO

Nº empleados	Hombres	Mujeres	Total
2018	949	857	1806
2019	734	799	1533

PLANTILLA POR EDAD

Nº empleados	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
2018	153	1300	353
2019	159	1077	297

PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES (*)

Nº empleados	02	03	04	05	06	07	08	00
2018	1	251	397	456	481	159	13	48
2019	0	232	229	387	499	146	0	40

(*) Grupos Profesionales según Convenio de Químicas. Clasificación:

- Operarios y Administrativos 03, 04
- Técnicos: 05, 06
- Jefes de Equipo: 07
- Mandos Directivos: 00

La compañía promueve la estabilidad laboral, lo que se manifiesta en que más del 90% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Asimismo, el porcentaje de personas con contratos a tiempo parcial (jubilados parciales) muy bajo, de tan solo el 3,8%.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Número total de contratos	Indefinidos	Temporales	Interinaje	Jubilado parcial
2018	1645	76	29	56
2019	1404	40	32	57

Contratos indefinidos	2018	2019
Mujeres	763	713
Hombres	882	691

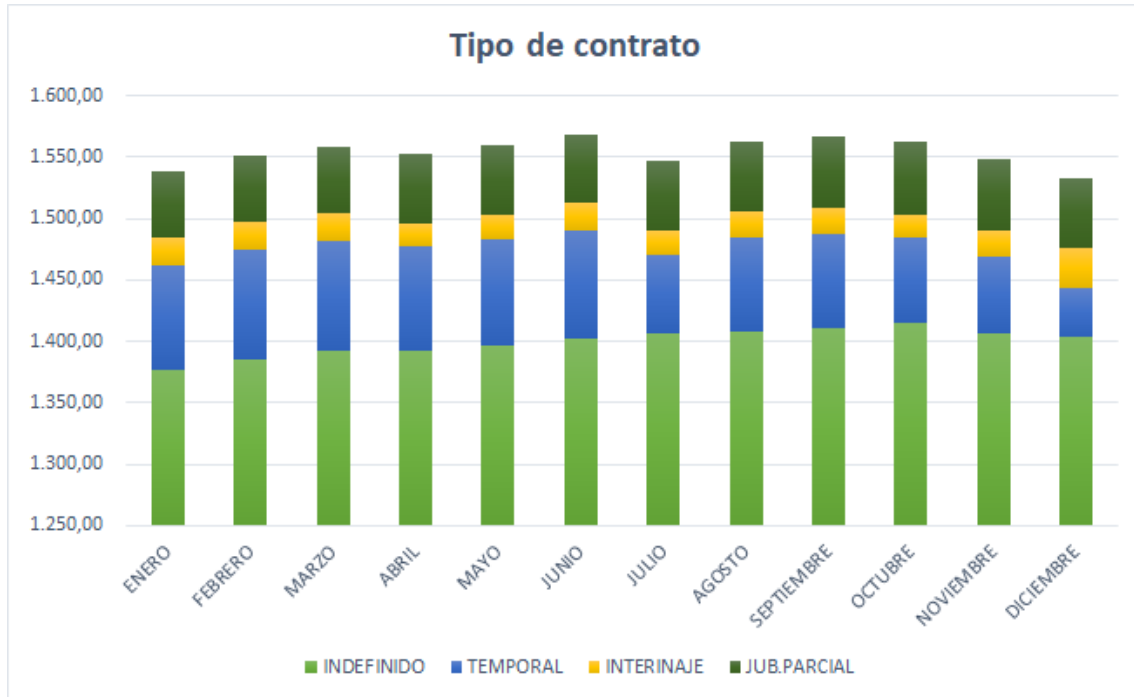
Contratos temporales	2018	2019
Mujeres	43	28
Hombres	33	12

Contratos interinidad	2018	2019
Mujeres	16	21
Hombres	13	11

Contratos Jubilados Parciales	2018	2019
Mujeres	35	37
Hombres	21	20

PROMEDIOS ANUALES CONTRATOS

Debido al modelo de negocio de la compañía – empleo no estacional -, no existe variación significativa entre el promedio de contratos y el nº de contratos a fin de año fiscal.



PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, EDAD Y GENERO

Contratos indef. 2018	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	43	650	189
Mujeres	62	595	106

Contratos indef. 2019	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	57	498	136
Mujeres	73	537	103

Contratos temporales 2018	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	20	13	
Mujeres	18	24	1

Contratos temporales 2019	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	7	5	0
Mujeres	10	17	1

Contratos interinajes 2018	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	5	8	
Mujeres	5	10	1

Contratos interinajes 2019	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	5	6	0
Mujeres	7	14	0

2018

Contratos jubilados parciales	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	0	0	21
Mujeres	0	0	35

2019

Contratos jubilados parciales	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
Hombres	0	0	20
Mujeres	0	0	37

NÚMERO DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA PROFESIONAL, EDAD Y GENERO

2019	02	03	04	05	06	07	08	00
indefinidos mujeres ≤30	0	7	11	16	39	0	0	0
indefinidos mujeres 31-50	0	63	73	155	178	56	0	12
indefinidos mujeres >50	0	27	23	21	14	10	0	8
Temporales mujeres ≤30	0	4	2	0	4	0	0	0
Temporales mujeres 31-50	0	10	0	3	4	0	0	0
Temporales mujeres >50	0	1	0	0	0	0	0	0
Interinidad mujeres ≤30	0	0	1	3	3	0	0	0
Interinidad mujeres 31-50	0	9	1	2	2	0	0	0
Interinidad mujeres >50	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubilados parciales mujeres	0	18	11	4	4	0	0	0
indefinidos hombres ≤30	0	5	4	16	32	0	0	0
Indefinidos hombres 31-50	0	69	79	106	191	45	0	8
Indefinidos hombres >50	0	5	14	52	22	32	0	11
Temporales hombres ≤30	0	4	1	1	1	0	0	0
Temporales hombres 31-50	0	2	1	0	2	0	0	0
Temporales hombres >50	0	0	0	0	0	0	0	0
Interinidad hombres ≤30	0	4	0	1	0	0	0	0
Interinidad hombres 31-50	0	2	1	2	1	0	0	0
Interinidad hombres >50	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubilados parciales hombres	0	2	7	5	2	3	0	1

Adicionalmente, a los nuevos contratos firmados durante el ejercicio 2019, se han registrado un total de 148 indefinidos y 66 temporales y de interinidad.

En cuanto a movilidad geográfica, en 2019, trece personas de la compañía a nivel internacional han trabajado en las oficinas de España (Impatriados). Mientras que, seis colaboradores de Boehringer Ingelheim en España han desempeñado sus funciones en otras sedes de la compañía en calidad de expatriados.

BAJAS PATERNALES/MATERNALES:

Durante el 2019, 28 mujeres cogieron la baja Maternal y 36 hombres se acogieron a la baja paterna. De las bajas paternales realizadas durante el 2018 y 2019, 5 personas no están en la compañía a 2019 (3 Bajas voluntarias, 1 Excedencia por cuidado de hijo, 1 despido objetivo por cambio organizativo).

2018	51
2019	64

- Relaciones Sociales

Como estipula el artículo 3 del Convenio Colectivo, todos los colaboradores de Boehringer Ingelheim España están sujetos al convenio colectivo general de la industria química:

Artículo 3. Ámbito personal. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con independencia de su país de procedencia y/o residencia salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa. Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

La compañía cuenta con 4 comités de empresa (centros de trabajo de Sant Cugat, Madrid, Valencia y Bilbao), delegados de personal y secciones sindicales con los cuales hay Interlocución mensual en reuniones periódicas, tal y como establece el Estatuto de trabajadores y la ley orgánica de libertad sindical, así como la normativa que resulte de aplicación.

Cada trimestre se organizan reuniones ordinarias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en las que se tratan temas de interés propuestos por ambas partes, y se presentan datos de la compañía (estado financiero, análisis del mercado, etc.)

El convenio colectivo general de la industria química dedica el capítulo IX (artículo 70) a la seguridad y salud laboral además de la normativa aplicable como la ley de prevención de riesgos.

- Organización del Trabajo

Boehringer Ingelheim trabaja para garantizar el bienestar laboral y personal de su equipo, a través de medidas que eviten el absentismo y que favorezcan la conciliación.

En 2019, se ha conseguido una reducción del dato de absentismo con respecto al año anterior:

Número de horas de absentismo:

Indicadores adicionales a reportar	2018	2019
Índice de absentismo	2,89	2,72

Indicador ley	2018	2019
Número de horas de absentismo	95.459,38	78.433,17

El cálculo se realiza realizando la suma previa mes a mes de horas teóricas y dividiendo horas absolutas entre la suma anual de horas teóricas por 100.

Las horas de absentismo incluyen:

- Enfermedad Sin baja Medica
- Baja por Enfermedad

Entre las medidas de conciliación que promueve Boehringer Ingelheim destacan las siguientes:

- Posibilidad de fichar online (excepto para el colectivo de producción a turnos).
- Posibilidad de elegir los festivos locales como días de libre disposición en el colectivo de la red de ventas (los empleados disponen de siete días de este tipo).
- Concesión de tres días de permiso de paternidad adicionales a los 28 establecidos por la ley.
- Financiación de colonias infantiles a hijos/as de empleados/as, además de ayudas escolares y tickets guardería.
- Lote de Navidad.
- Financiación del transporte hacia el lugar de trabajo.
- Gratificaciones cuando se cumplen 25 y 40 años de antigüedad en la empresa.
- Seguro de vida y de accidente.
- Subvención de la comida en el comedor principal.
- Máquinas de vending subvencionadas.
- Servicio médico y de enfermería en las oficinas.
- Flexibilidad horaria entre las 7h y las 19h a partir de 2019.

En cuanto a políticas de desconexión laboral, la compañía está trabajando en su implantación. Ya se han determinado diferentes buenas prácticas como que las reuniones deben ser entre las 9h y las 16.30h, con preaviso de 48h, y que a las 19h se apaguen las luces de las oficinas (aunque es posible volver a encenderlas individualmente).

La compañía también se esfuerza por mantener un clima favorable de trabajo a través del diálogo social.

- Formación

POLÍTICA

Boehringer Ingelheim considera la formación y el desarrollo profesional de sus empleados como una necesidad estratégica del grupo.

Fiel al lema "Your Growth = Our Growth", la compañía considera que el crecimiento de cada miembro del equipo contribuye al crecimiento global de la empresa y por tanto a alcanzar la ambición 2025, aplicando, entre otras, metodologías que pongan en práctica los comportamientos AAI.

Por ello, concede especial importancia a la capacitación del personal en su puesto de trabajo y a su desarrollo para el aprovechamiento de oportunidades profesionales futuras, o el reciclaje necesario para el correcto desempeño de sus funciones.

El proceso de formación en la compañía está regido por el enfoque 70/20/10 en el que:

El 70% del desarrollo del colaborador/a viene de las experiencias en el puesto de trabajo (por ejemplo: participación o liderazgo de proyectos retadores, resolución de problemas, nuevas responsabilidades dentro del rol, viajes, exposición a otros departamentos y roles, etc.).

El 20% del desarrollo se obtiene a través del aprendizaje social (por ejemplo: mentoring, compartir buenas prácticas, aprender de compañeros, feedback informal, networks internos y externos, comunidades virtuales, trabajo en equipo, asociaciones profesionales, etc.).

El 10% del desarrollo proviene de acciones formativas específicas.

FORMACION EN IDIOMAS (INGLÉS)

La política de formación en idiomas de Boehringer Ingelheim ofrece las siguientes metodologías de aprendizaje en función de la necesidad y el objetivo a alcanzar:

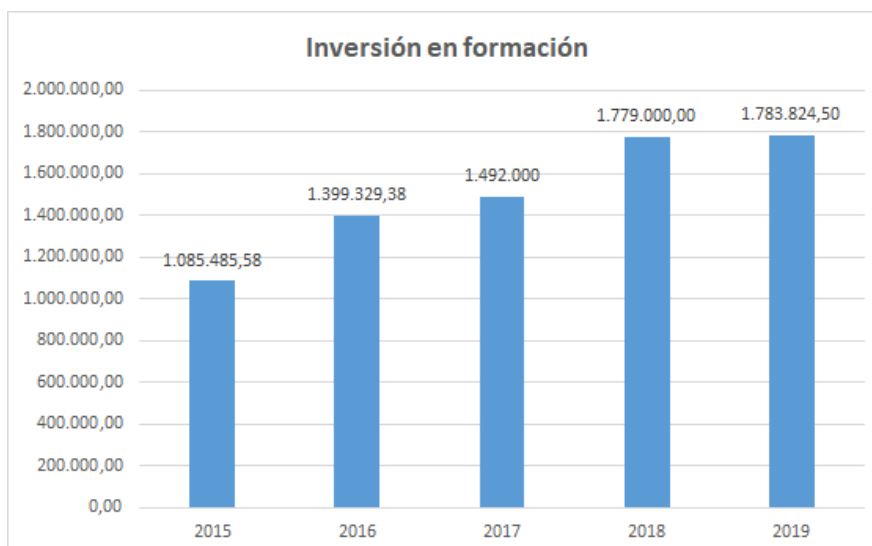
1. Clases individuales telefónicas de 30 minutos.
2. Clases presenciales grupales durante tres meses (40 horas) con participantes de distintas compañías en una escuela de idiomas homologada por Boehringer Ingelheim España.
3. Clases presenciales intensivas o telefónicas por el periodo necesario hasta alcanzar el nivel objetivo.
4. Clases individuales presenciales, en exclusiva para los colaboradores/as en calidad de expatriados, EBT (Extended Business Trip) o del Comité de Dirección, así como en alguna excepción para colaboradores/as con posiciones clave cuyas funciones principales requieran una alta interacción en proyectos corporativos.

Las clases se realizan fuera del horario laboral, aunque se pueden usar las instalaciones de la empresa.

Asimismo, y dado el carácter cada vez más internacional de la plantilla, Boehringer Ingelheim se ha comprometido a adaptar la formación al idioma español para todo aquel colaborador/a con contrato indefinido y que haya superado el periodo de prueba, que no hable español.

Boehringer Ingelheim otorga permisos individuales de formación, esto es, un permiso autorizado por la empresa a un colaborador/a para la realización de un curso dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales.

INVERSIÓN: IMPORTES FACTURADOS POR FORMACIÓN, INTERNA Y EXTERNA:



El objeto de la formación puede ser tanto de desarrollo técnico-profesional como personal del colaborador/a. Esta formación no debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa. La modalidad de impartición de dicha formación debe ser presencial.

Este permiso incluye la asistencia a la formación, siempre que coincida el horario lectivo con el horario laboral, siendo el máximo de horas permitidas 200 por año natural o año lectivo. No está incluido en el permiso las horas de estudio para la preparación de exámenes.

Por parte de Boehringer Ingelheim, también se concede permiso retribuido para el tiempo de desplazamiento al centro de impartición de las clases, siendo el máximo 30 minutos por trayecto.

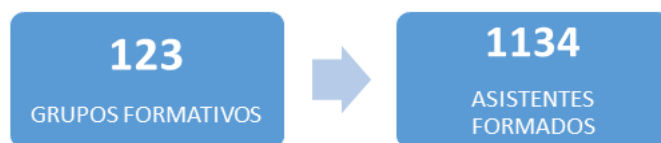
A continuación, se muestran las horas totales destinadas a formación en 2019, desglosadas por categoría profesional y según si han sido presenciales u *online*:

	Operarios y Administrativos			
	Administrativos	Técnicos	Jefes de Equipo	Mandos Directivos
Horas totales de formación presencial	8.568	11.235	1.504	377
Horas totales de formación online	1.361	9.105	1.822	0

Formación presencial: catalogo LEARN y formaciones producción.

A distancia: e-learning inglés (GO FLUENT).

FORMACIÓN POR GRUPOS 2019:



Formación realizada en nuestra plataforma LOS:

Tipo de Formación Área Temática		Nº de cursos	% de cursos*
ESPECÍFICA*	ANIMAL HEALTH	651	0,32%
	HUMAN PHARMA (MED)	7.158	3,55%
	HUMAN PHARMA (PM)	11.652	5,79%
	PRODUCCIÓN FARMACÉUTICA	103.256	51,31%
TRANSVERSAL*	FARMACOVIGILANCIA	4.802	2,38%
	GBS	3.752	1,86%
	IT/SYSTEMS	25.985	12,91%
	LEGAL y COMPLIANCE	31.645	15,72%
	OTROS*	3.945	1,96%
	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	4.874	2,42%
	RECURSOS HUMANOS	3.512	1,74%
Total general		201.232	100%

- Accesibilidad

Boehringer Ingelheim es especialmente sensible a la integración de las personas con discapacidad. Este compromiso se plasma, entre otros, en la colaboración con la Fundación Integra, entidad que ayuda a personas en exclusión social y con discapacidad para que retomen las riendas de su vida a través de la inserción.

El grupo tiene empleadas a 22 personas con discapacidad declarada y reconocida. Además, trabaja con centros especiales de empleo como Ilunion, Gelim, Anwar Protección, Apunts Serveis Digitals i Missatgeria y con la Fundación Aspronis.

La sede de la compañía en Sant Cugat está completamente adaptada para personas con movilidad reducida. Existen rampas, ascensores en todos los espacios del edificio, desde el parking a los baños o el comedor.

- Diversidad e igualdad de oportunidades

Boehringer Ingelheim respeta y promueve la igualdad y la diversidad en el seno de la empresa y más allá, a través de acciones e iniciativas que velan por la no discriminación por razón de género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otro motivo. Asimismo, se preocupa por integrar al colectivo de personas con discapacidad.

Este compromiso se manifiesta en la creación del puesto de responsable de Diversidad e Inclusión, que surge con el objetivo de promover aún más estas cuestiones en la compañía.

Asimismo, se refleja en la habilitación de un espacio en la intranet corporativa dedicado exclusivamente a la diversidad y la inclusión y en la impartición de formación con el fin de promover estas cuestiones entre el equipo. La compañía forma parte de la Fundación Diversidad y es firmante del Chárter de la Diversidad, una carta/ código de compromiso que firman con carácter voluntario empresas e instituciones para fomentar su compromiso hacia la igualdad y la diversidad.

Un ejemplo de la diversidad es el hecho de que la plantilla de la compañía cuenta con empleados de 31 nacionalidades y culturas diferentes.

También está adherida al Observatorio Generación y Talento, un órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socio-económico-laboral en las organizaciones.

Boehringer Ingelheim establece remuneraciones que están por encima de las exigidas por la Ley y en línea con las que predominan en el sector en el que desarrolla su actividad.

La brecha salarial entre hombres y mujeres por grupos profesionales es el siguiente:

Categoría	Brecha Salarial
00	-0,15%
03	-0,85%
04	-0,40%
05	1,38%
06	5,93%
07	6,96%

Fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual promedio Hombre} - \text{Salario Bruto Anual promedio Mujer}) / \text{Salario Bruto Anual promedio Hombre}$

**Quedan excluidos del grupo 00 los 6 miembros del Comité Ejecutivo. Cuando el porcentaje es de signo negativo, la diferencia salarial es favorable a las mujeres. De signo positivo, es favorable a los hombres.*

- Operarios y Administrativos 03, 04
- Técnicos: 05, 06
- Jefes de Equipo: 07
- Mandos Directivos: 00

En cuanto a Órganos de gobierno:

Nº empleados	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
2019	0	2	4

Nº empleados	02	03	04	05	06	07	08	00
2019	0	0	0	0	0	0	0	6

Nº empleados	Hombres	Mujeres	Total
2019	4	2	6

PLAN DE IGUALDAD

Boehringer Ingelheim cuenta desde 2010 con un Plan de Igualdad cuyo objetivo es “garantizar que la trayectoria profesional de las mujeres y los hombres de la compañía se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades”. La última revisión de este plan se realizó en 2016 con horizonte 2020 y recoge el conjunto de medidas adoptadas por la empresa para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en la empresa.

Para establecer estas medidas se realizó un diagnóstico de la situación actual a partir del que se definieron los objetivos de igualdad a alcanzar, a corto y largo plazo, así como los sistemas de seguimiento y evaluación para garantizar su consecución.

Boehringer Ingelheim se compromete a velar porque toda la información recogida en el plan llegue a toda la plantilla a través de diversos canales de comunicación y de formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Existe una Comisión de Igualdad que se reúne con periodicidad bimensual para realizar seguimiento de las acciones programadas y valorar las correcciones o adecuaciones oportunas.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El grupo Boehringer Ingelheim cuenta desde 2011 con un protocolo contra el acoso sexual que tiene como finalidad la prevención, la detección y la protección frente a las distintas situaciones de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, en las cuales se podrían encontrar los trabajadores y trabajadoras de Boehringer Ingelheim, así como favorecer que la coordinación de la actuación para reprimir y prevenir se produzca. Este protocolo está precedido por la siguiente declaración de compromisos:

Boehringer Ingelheim quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de Boehringer Ingelheim tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y los hombres de Boehringer Ingelheim tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos/as sean respetados/as.

De acuerdo con estos principios, Boehringer Ingelheim, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto (no deben ser ignorados, y serán debidamente sancionados).

CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

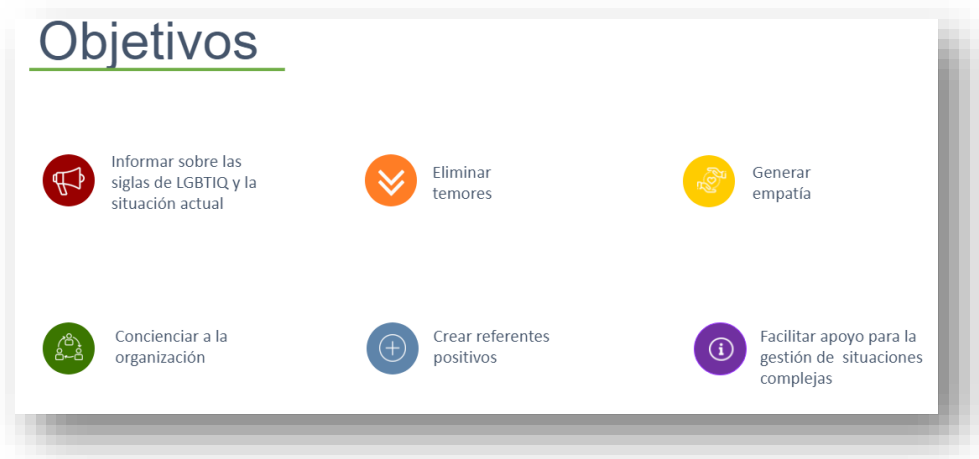
El Plan de Igualdad de Boehringer cuenta con diversas medidas orientadas a atender a las mujeres víctimas de violencia de género. Entre ellas, se encuentra la flexibilidad horaria o cambio de turno, la concesión de permisos retribuidos en diversos casos previstos y de excedencias e incluso de ayudas o préstamos en condiciones especiales en caso de que haya un cambio de domicilio particular. El convenio colectivo aplicable a toda la plantilla también contempla medidas de este tipo.

La compañía además ha firmado el “Chárter de diversidad” según el convenio de adhesión con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género.

Boehringer Ingelheim colabora con la Fundación Ana Bella, entidad que vela por una sociedad libre de violencia de género.

PROGRAMA LETBE

El grupo LETBE trabaja para la integración y la defensa del colectivo LGTBIQ+ enfatizando la aportación de la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género.



- Salud y seguridad

Boehringer Ingelheim vela por la salud y seguridad laboral de todo su equipo. Para ello impulsa acciones de prevención en diversos campos de la salud que buscan un mayor bienestar de todos los colaboradores.

GESTIÓN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

BI tiene un sistema de Gestión de Seguridad y Salud según el estándar OHSAS 18. 001 (Prevención de Riesgos Laborales) e ISO 39.001 (Gestión de Seguridad Vial).

Estos sistemas de gestión, están certificados por las siguientes normas:

- Sistema de gestión de la seguridad vial certificado por la ISO 39001:2012
- Sistema de gestión de la seguridad y salud certificado por la OHSAS 18001:2007
- Certificado de Empresa Saludable

BIESA está certificado de manera integrada desde el año 2017, siendo la primera farmacéutica en conseguir este tipo de certificación en España auditada por la empresa TÜV Reihland (OHSAS 18.001, ISO 39.001, ISO 14.001, ISO 50.001 y Empresa Saludable)

Se tiene a su vez una Política Integrada de EHS&S (Environment, Health- Safety and Sustainability) y Medicina del Trabajo

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud es:

- Procesos de producción ubicados en el Site de Sant Cugat del Vallés

- A.1. Focus Factory I&O (en adelante FFI&O). Proceso de producción de orales e inyectables (ampollas, jarabes y cápsulas).
- A.2. Focus Factory Respiamat: Proceso de producción de Respiamat (en adelante FF RESPIMAT)

- Comercialización de especialidades farmacéuticas de salud humana (BIESA) y salud animal (BIAHE) en el Site de Sant Cugat del Vallés y en todas las oficinas de ventas en España

Los procedimientos de Boehringer Ingelheim definen como modelo organizativo un Servicio de Prevención Mancomunado para las especialidades de Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología y Medicina en el Trabajo. Esta organización responde a un modelo de Prevención Integrada, todo ello bajo el respaldo efectivo de la Dirección que solicita y exige a todos sus colaboradores la máxima eficiencia en la Prevención de Riesgos Laborales con objeto de alcanzar un elevado nivel de protección para todos.

La compañía dispone de 2 Comités de Seguridad y Salud. Se realizan reuniones como mínimo 4 veces al año en las que se tratan temas de accidentalidad, evaluaciones de riesgos, rondas e inspecciones, modificaciones del Plan de Autoprotección, formaciones, medicina del trabajo, promoción de la salud y mejoras medioambientales.

Previo a la identificación, evaluación y control de peligros se trabajará en todos aquellos proyectos en los BI trabaja desde el diseño, siempre que así sea posible para evitar los riesgos. La organización establece y mantiene normas para la identificación permanente de peligros, la evaluación de riesgos y la implantación de las medidas de control necesarias.

La organización garantiza que los resultados de estas evaluaciones y los efectos de estos controles se consideran en el momento de establecer sus objetivos de PRL y mantiene y documenta toda esta información.

La metodología de la organización para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos es:

- Definida y concreta con respecto a su alcance, naturaleza y oportunidad para asegurar que es activa y no reactiva.
- Proporciona la clasificación de riesgos y determinar aquellos que pueden ser eliminados o controlados a través de medidas.
- Es consistente con la experiencia de funcionamiento y la capacidad de la organización para tomar medidas de control del riesgo.
- Provee información para la determinación de los requisitos de infraestructura, la identificación de necesidades de formación y el desarrollo de controles de funcionamiento.
- Considera las acciones requeridas de supervisión para asegurar la efectividad y oportunidad de su implantación.

Para el seguimiento de las acciones de seguridad tanto realizadas como pendientes se gestiona mediante una base de datos que recoge toda la planificación de acción preventiva.

Durante la elaboración de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades por parte del servicio de prevención, los trabajadores son entrevistados y sus aportaciones y sugerencias se contemplan en el estudio. Además, existen mecanismos de comunicación continua como los Performance Dialogue, Reuniones Mensuales, buzón de sugerencias, correo electrónico, etc.

Todos los incidentes laborales y near-misses son investigados en primera instancia para determinar las acciones de contingencia. Posteriormente se realiza un análisis para determinar la causa raíz utilizando la metodología 5 porqués, donde se establecen también las acciones correctivas, responsables y tiempo de ejecución. La investigación de un incidente puede convertirse también en riesgos y oportunidades. Ante la aparición de un incidente, se consulta tanto a los trabajadores afectados como a los compañeros y testigos del incidente. Las aportaciones se recogen en el Informe de investigación de accidentes. Los Delegados de Prevención son convocados a las investigaciones de incidentes tal y como se establece en el procedimiento 135-02-BIE-0278 - BIE-EHS-Comunicación e Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Trimestralmente se reúnen los Comités de Seguridad y Salud (CSS, Sant Cugat y Madrid+Sevilla), con una representación de 5 y 3 trabajadores (Delegados de Prevención, DDPP) y 5 y 3 miembros de empresa, en el que se consultará de manera regular y periódica las actuaciones en materia preventiva. De cada una de estas reuniones se levanta acta que se firma por los representantes de la empresa y los delegados de prevención.

Así mismo, se puede convocar una reunión del CSS con carácter extraordinario. Durante la elaboración de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles por parte del servicio de prevención propio, los trabajadores son entrevistados y sus aportaciones y sugerencias se contemplan en el estudio. Además, se

tiene un sistema de rondas de seguridad en los que participan los delegados de prevención, los técnicos de prevención y otros trabajadores que aseguran los procesos de mejora continua.

Los resultados de las evaluaciones de riesgos específicas, al igual que otro tipo de información son comunicados a los DDPP en reuniones específicas o en reuniones del CSS, o con carpetas compartidas entre EHS y los DDPP

Ante cualquier cambio que afecte a las condiciones de trabajo, la empresa realiza una evaluación de riesgos, en la que los trabajadores de los departamentos implicados participan y pueden realizar las aportaciones adecuadas.

Los cursos de formación se establecen a través de los currículos de formación por cada puesto de trabajo en una matriz de formación. Cada formación se define en cuanto a duración y frecuencia en el plan de formación. Con la información de este plan de formación se desarrollan los calendarios anuales de formación que distribuyen en el tiempo las formaciones y los colaboradores que son convocados en función de su currículo de EHS.

En el año 2019 se realizaron 27 formaciones diferentes, que supusieron 5.709 horas de formación.



Indicadores de salud laboral del 2019 y el 2018, referidos a accidentes con baja, in-itinere excluidos:

Índices accidentabilidad (no itinere, ACB)	2018	2019
Total Accidentes	8	8
Accidentes Hombre	4	4
Accidentes Mujer	4	4
Total Personal	1806	1533
Total Personal Hombre	949	734
Total Personal Mujer	857	799
Total Días de baja	167	217
Días de baja Hombre	53	39
Días de baja Mujer	114	178
Índice de frecuencia BI Spain (I.F.)*	2,494	2,938
Hombre	2,373	3,068
Mujer	2,628	2,819
Índice de gravedad BI Spain (I.G.)*	0,052	0,080
Hombre	0,031	0,030
Mujer	0,075	0,125
Índice de incidencia por accidentes laborales BI Spain (I.I.)*	4,430	5,219
Hombre	4,215	5,450
Mujer	4,667	5,006

(*) Según NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa. Los indicadores no consideran los accidentes in itinere.

De 2018 a 2019 la plantilla ha disminuido como consecuencia de la venta de la compañía Malgrat Pharma Chemicals S.A. Siendo la siniestralidad en 2018 y 2019 similar, esta reducción tiene como consecuencia el aumento de los índices de frecuencia y gravedad.

Durante el año 2019 se ha fomentado la prevención mediante la realización de exámenes de salud y visitas médicas.

COMPAÑÍA SALUDABLE BIENESTAR DEL PERSONAL

El grupo se esfuerza por promover hábitos de vida saludable entre sus colaboradores/as a través de diferentes iniciativas, como Mueve-T. En el marco de este proyecto, se ofrecen clases de yoga y pilates, y se organizan salidas de running y caminatas. Se imparten talleres de higiene postural con un fisioterapeuta.

La empresa facilita a su equipo el programa Gympass, que permite acceder a más de 1.900 centros deportivos en España y más de 894 actividades alrededor del mundo. Actualmente, hay más de 400 personas inscritas.

Para cuidar la salud emocional la empresa subcontrata el servicio de BH Bienestar con el objetivo de cuidar del bienestar emocional y desarrollar habilidades personales de afrontamiento a situaciones laborales y personales, con acceso individual, y confidencial a programas de apoyo psicológico. Asimismo, se imparten talleres de nutrición, se facilita la visita con una nutricionista una vez a la semana, y se ofrece fruta fresca todos los miércoles de primavera.

PREVENCIÓN CARDIOVASCULAR Y ONCOLÓGICA

La empresa también promueve la salud cardiovascular a través de iniciativas como la realización de un estudio genético Gen Incode a los colaboradores que bajo supervisión médica lo requieran, se realiza formación en primeros auxilios y uso del desfibrilador.

La empresa dispone de tres desfibriladores semiautomáticos.

En el ámbito de la oncología, se imparten charlas para ayudar a dejar de fumar y se realiza una campaña preventiva del cáncer en la mujer, ofreciéndose visita preventiva ginecológica.

CAMPAÑAS DE SALUD

La compañía realiza el día Mundial de la Seguridad y Salud eventos específicos, se realizan dos campañas anuales de donación de sangre y vacunaciones preventivas incluyendo la campaña gripal.

Se ha realizado una campaña específica para mejorar el hábito del sueño con conferencias y talleres "el sueño fuente de vida".

A tal efecto tiene la certificación de TÜV Rheinland Ibérica Inspeccion, Certificación, de Empresa saludable en Nivel ORO.

Servicios de salud en el trabajo, Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Se especifican las responsabilidades y procesos del departamento de salud y Bienestar en los siguientes Procedimientos:

135-01-BIE-0269 (1.0) Procedimientos en Medicina del Trabajo

135-01-BIE-0268 (1.0) Actuación en caso de accidente y enfermedad común.

135-01-BIE-0272 (1.0) BIE-EHS-Protocolos para la Vigilancia de la Salud Individual

135-01-BIE-0274 (1.0) Gestión de empresa saludable

El horario del departamento está en la Intranet a disposición de la plantilla en la Intranet:

- Médico Medicina del Trabajo: lunes a viernes, 8:00h a 16:30h
- Enfermera Enfermería Trabajo: lunes a viernes, 8:00h a 16:30h
- Enfermera Mutua: lunes y miércoles, 15:00h a 20:00h

PELIGROS LABORALES QUE PRESENTAN UN RIESGO DE DOLENCIA O ENFERMEDAD:

No ha habido ningún fallecimiento ni ningún caso registrable de enfermedad laboral en el año 2019. Durante 2019 se ha registrado una enfermedad profesional sin baja (mujer) derivada a la mutua para su estudio.

Las posibles dolencias laborales son de tipo enfermedades musculo esqueléticas Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos: Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas.

5 Derechos Humanos

- Políticas

Por el tipo de actividad de la compañía y la región geográfica de donde opera, no se considera que la compañía tenga un impacto o riesgo relevante de vulneración de derechos humanos. No obstante, Boehringer Ingelheim está comprometida con el respeto de los derechos humanos tal y como lo ratifican las políticas sociales, ambientales y de carácter laboral que se desgranar a lo largo de todo este informe.

El compromiso de la compañía en lo que se refiere a derechos humanos está recogido en su Código Ético y Código de Conducta.

A lo largo de 2019 en nuestro canal ético no hemos recibido comunicaciones relativas a posibles incumplimientos en materia de:

- Trabajos forzados
- Trabajo infantil
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Discriminación en el empleo/trabajo.
- Controles de exportación y comercio (blanqueo de capitales)
-

6 Corrupción y Soborno

- Políticas

Boehringer Ingelheim España dispone de un Programa de Compliance totalmente alineado con directrices globales emanadas desde la matriz en Alemania, y cuya responsabilidad recae sobre el Consejo de Administración, siendo objeto de supervisión por un Comité de Cumplimiento, con suficiente dotación de medios humanos y materiales.

Dentro del referido Programa de Compliance, el análisis de riesgos y controles es la piedra angular para determinar la exposición a riesgos en materia no sólo de corrupción en general, sino también y, en particular, en el contexto de las relaciones con los profesionales de la salud humana y animal.

Boehringer Ingelheim España opera en un sector económico altamente competitivo y muy regulado en distintos aspectos, tales como: la autorización de sus productos previa a su comercialización, la fijación de sus condiciones de precio (y reembolso), las obligaciones de farmacovigilancia y calidad, y los códigos de buenas prácticas de las actividades promocionales en los distintos segmentos de negocio en los que opera.

Por ello, y dado el fuerte compromiso con la sociedad, los profesionales de la salud, los pacientes y los propietarios de mascotas y animales, el enfoque de riesgos es conservador, habiéndose establecido controles y procedimientos rigurosos y efectivos en el desarrollo de sus operaciones.

Boehringer Ingelheim España está totalmente comprometida con el fiel cumplimiento de la legislación vigente y todas sus actividades están presididas por la integridad. Prueba de ello es su **Código de Conducta**, de aplicación para todos los colaboradores y terceros con los que el grupo tiene relaciones comerciales.

En desarrollo de dicho texto normativo, el grupo se ha dotado de un conjunto de políticas y procedimientos que establecen con mayor detalle los principios y reglas de actuación imperativas para evitar situaciones de corrupción, sea ésta real o percibida.

Entre dichas normas se cuentan su Política de Ética y Compliance, su Procedimiento de Gestión de Incumplimientos, así como el Programa Anticorrupción, que engloba a su vez su Política de Anticorrupción y el Procedimiento de Anticorrupción.

- Riesgos

La gestión de riesgos de Boehringer Ingelheim España se basa en la existencia de un mapa de riesgos que se actualiza periódicamente, en el que se analizan las actividades que desarrolla el grupo en la persecución de su objeto social, el riesgo de corrupción que éstas conceptualmente suponen (medido en base a diversos indicadores, como su frecuencia y posible impacto), los controles existentes para evitar, mitigar y/o detectar la materialización de dicho riesgo, y los planes de acción para, en su caso, cerrar aquellos posibles gaps o debilidades que existan.

En el proceso de gestión del riesgo de corrupción (incluido el soborno) se involucra activamente a todos los negocios y funciones del grupo, a los efectos de obtener una imagen holística y siempre fiel del mismo.

En 2019, todos los colaboradores han sido formados en su Código de Conducta, así como específicamente en anticorrupción. Dentro de esta última materia, adicionalmente, los grupos considerados de mayor exposición han recibido una formación personalizada, teniendo en cuenta las particularidades del sector económico y la pluralidad de roles con una mayor exposición al riesgo de corrupción.

Todos los miembros del órgano de gobierno de Boehringer Ingelheim en España reciben formación ANUAL sobre nuestra Política y Procedimiento anticorrupción (POL 008 y PRO 008).

La formación es doble: por ser "grupo de riesgo" los miembros del órgano de gobierno reciben tanto una formación sobre anticorrupción básica (ésta para todos los colaboradores de BI en España), como una formación avanzada.

Boehringer Ingelheim España habilita diversas vías para que tanto colaboradores como terceros canalicen sospechas de irregularidades, todo ello dotado de un conjunto de garantías procesales. La comunicación de todo presunto incumplimiento de los compromisos en materia de anticorrupción resulta, además, una obligación establecida convencionalmente en los acuerdos con colaboradores y terceros.

El grupo dispone también de un modelo de prevención y detección de delitos, que previo el análisis de riesgos penales a los que están sujetos sus actividades, diseña un marco de controles cuya ejecución y supervisión periódica tienen por fin evitar y/o detectar la comisión de delitos en el seno de la organización. Un buen número de los controles que alimentan dicho modelo se enfocan precisamente en minimizar el riesgo de corrupción en los negocios y actividades.

En 2019 no ha habido casos de corrupción confirmados. Ninguna de las investigaciones internas abiertas por la compañía a lo largo de 2019 por presuntos incumplimientos ha concluido con una resolución que haya confirmado ningún caso de corrupción. No se han interpuesto en 2019 acciones legales contra BI o contra nuestros colaboradores por presunta comisión de corrupción-

Entre los compromisos que mejor ejemplifican el compromiso de Boehringer Ingelheim en la lucha contra la corrupción, destacan:

- La prohibición absoluta de todo acto de corrupción o soborno.
- La contratación de terceros se sujeta a procesos de diligencia debida, con el fin de conocer exactamente a sus partners de negocio.

- La obligación impuesta a todos los colaboradores de declarar proactivamente las posibles situaciones de conflictos de interés.
- La prohibición absoluta de cualquier pago de facilitación.
- La prohibición del uso de dinero en efectivo y de la creación de ningún fondo no registrado en contabilidad.
- La obligación de comunicar de inmediato cualquier sospecha de posible irregularidad o incumplimiento de las normas en materia de anticorrupción.

Las Condiciones Generales de Compra de Boehringer Ingelheim en España contienen cláusulas en materia de anticorrupción.

El grupo también dispone de una Política y un Procedimiento de Control de Exportaciones y Comercio. Los distintos roles participantes en la gestión de dicho riesgo están claramente definidos, y los riesgos de incumplimientos en aquellos procesos internos definidos como clave están gestionados, a través de diversas herramientas.

En el onboarding de todos los proveedores, éstos aceptan el Código de Conducta de Proveedores de BI, como parte de las Condiciones Generales de Compra de BI en España.

Además de la evaluación del riesgo de corrupción (incluido el soborno) y de los controles existentes para prevenir o detectar la materialización de los mismos, Boehringer Ingelheim España imparte a la totalidad de su plantilla de colaboradores formación actualizada en la materia.

- Asociaciones y transferencias de valor

Fruto de su compromiso con la transparencia, y dada su condición de asociada a Farmaindustria, Boehringer Ingelheim España viene publicando desde 2016, y con carácter anual, el monto de todas sus aportaciones efectuadas a favor de organizaciones sanitarias y de pacientes, para contribuir a la asistencia sanitaria, la investigación, y/o la formación. Todo ello, en virtud del sistema de auto-regulación de Farmaindustria (perteneciente a EFPIA), al que se encuentra adherido.

La cuota de asociado pagada a Farmaindustria durante el 2018 fue de 267.361,92€. La de 2019 ha sido de 274.136€

Internamente, el grupo dispone de reglas precisas para la realización de donaciones a favor de entidades sin ánimo de lucro, quedando regulada la realización de las mismas por medio de procedimientos internos existentes en la materia que restringen los roles a quienes les está permitido instar donaciones, qué naturaleza de aportaciones a título gratuito están permitidas y el circuito de aprobación subsiguiente, previo a la ejecución de la operación.

Boehringer Ingelheim ha publicado en 2019 (con datos de 2018) las transferencias de valor efectuadas a organizaciones del sector sanitario y profesionales sanitarios, para la financiación de la formación y la investigación en nuestro país. Todo ello, en virtud del sistema de autorregulación de Farmaindustria (perteneciente a EFPIA), al que se encuentra adherido el grupo.

Aportaciones 2018 disponibles en: <https://www.boehringer-ingelheim.es/files/reportetransparencia18fpdf>

Las aportaciones de 2019 no se encuentran disponibles en el momento del informe debido a que la legislación actual no exige la publicación de la información hasta finales del mes de junio del presente ejercicio.

7 Sociedad

- Políticas

La Responsabilidad Corporativa (RC) del grupo Boehringer Ingelheim está basada en su visión de "aportar valor a través de la innovación". Dicha visión, junto al concepto de "líderar y aprender", forman los pilares de su cultura corporativa.

La ética de negocio de la corporación se basa en su compromiso de servicio a la humanidad a través de la investigación y el desarrollo de nuevos fármacos y tratamientos.

Su futuro como compañía depende de la capacidad innovadora de todos y cada uno de sus colaboradores y su interés es potenciar el bienestar económico y social en todos los lugares donde opera. Por ello protege a sus colaboradores, cuida sus instalaciones, conserva los recursos naturales, promueve la concienciación para preservar el medio ambiente y realiza proyectos en beneficio de la sociedad y los pacientes.

Algunos de los principales proyectos de RC del grupo son:

- Making More Health: Alianza global entre Ashoka y Boehringer Ingelheim con el objetivo de promover soluciones innovadoras para afrontar los desafíos de la salud mundial en la actualidad (emprendimiento social).
- Chronicity Outlook 2025: Campaña de salud en cooperación con los principales grupos de interés comprometidos con los pacientes crónicos.
- Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo en Medicina: Durante los últimos 32 años, la compañía ha patrocinado el premio de periodismo más importante en el campo de la transferencia de conocimientos relacionados con la medicina y la salud.
- Diferentes actividades dirigidas a fomentar el trabajo voluntario entre los empleados.
- Desarrollo de programas para proteger a los empleados, las instalaciones y el medio ambiente de impactos dañinos y para preservar los recursos naturales.

DESARROLLO SOSTENIBLE

Dentro de la plantilla de Boehringer Ingelheim han surgido de forma espontánea por parte de los trabajadores iniciativas de voluntariado que abordan diferentes causas sociales.

Destaca el colectivo Mar (Mujeres Alcanzando Retos), una iniciativa que nace para impulsar el liderazgo femenino, crear networking y generar ambientes de confianza, facilitar una red de mujeres y que en 2018 ha realizado diferentes talleres y formaciones para la organización.

Además, dos veces al año, los colaboradores de Boehringer Ingelheim que así lo desean participan en la campaña de donación de sangre del Servei Català de la Salut. Durante el año 2019, un total de 110 empleados donaron sangre, beneficiando a más de 297 pacientes.

El grupo de empleados Voluntariuvs lleva a cabo diferentes acciones solidarias:

Los empleados de Boehringer Ingelheim también han participado por sexto año consecutivo en la campaña de recogida de juguetes de la Cruz Roja, donando un total de 512 juguetes.

En total, desde que la compañía farmacéutica inició su colaboración hace seis años, se han entregado un total de 2.532 juguetes a Cruz Roja de Sant Cugat-Rubí-Valldoreix, entidad que los distribuye entre niños y niñas de Rubí en situación de extrema vulnerabilidad derivados por los servicios sociales, Cáritas y usuarios de Cruz Roja.

A través de la iniciativa organizada por el equipo de Voluntariuvs, en 2019 se han realizado las siguientes acciones:



Període	Lugar	Acció	Resultat	ANY	EMPRESA COL·LABORADORA
Annual Sant Jordi 2019	Sant Cugat	Venta de rosas, recogida y venta de libros, sorteo, milla/zumba, concurso de pasteles / tortillas, venta de buffs	Be Happy 3090, MUA 3.018, Anita 900, Casal de Infants 1700 € Total 8708 €uros	2019	CASAL DELS INFANTS BE HAPPY MUA ANITA
Puntual	Sant Cugat	Hardware	50 tablets	2019	Col.Legi Pepa Colomer (El Prat)
Puntual Octubre	Sant Cugat	Material Escolar	- 30 lots de material escolar (tot nou) pel projecte d'Ajuda al retorn a l'escola. - El Material usat, s'ha posat a l'aula de reforç escolar que tenim per a que li donin ds. - El Material Escolar nou sobrant, es destinarà a la Campanya de Joguines. Així, a més de les joguines, podrem afegir a tots els lots material escolar.	2019	Creu Roja a Sant Cugat del Vallès – Rubí – Valldoreix
Puntual Mayo	Sant Cugat	Tapones	250 Kg	2019	
Annual Diciembre	Sant Cugat	Recollida de joguines	Donativo de 6000€ a Cruz Roja para la compra de 360 juguetes nuevos. Donación de Voluntariuvs de 1000€ a Cruz Roja También se recogieron 512 juguetes de los empleados de BIESA	2019	Creu Roja a Sant Cugat del Vallès – Rubí – Valldoreix

FOMENTO DE UNA CULTURA PREVENTIVA

Boehringer Ingelheim colabora con diferentes asociaciones de pacientes en campañas educativas para la prevención de enfermedades de alto impacto en la sociedad como la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), el ictus o la diabetes, entre otras.



2ª edición del Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo en Medicina

En 2019, Boehringer Ingelheim ha entregado los galardones a la trigésimo segunda edición del Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo en Medicina. Este año, los premiados han sido:

En la categoría de Periodismo en Medicina de Jóvenes Talentos (menores de 30 años), Brais Cedeira por su trabajo “Cabana, el pueblo de la Costa da Morte condenado a vivir con una enfermedad degenerativa en la Edad Media”, publicado en El Español.

En la categoría de Periodismo en Innovación en Medicina Humana, Andrés Masa por “No se admiten animales”, aparecido en la Revista QUO.

En la categoría de Periodismo en Innovación en Medicina Animal, Jesús Román Escudero, por su artículo “La investigación en Sanidad Animal desde el instituto de Investigación de Recursos Cinegéticos UCLM-CSIC”, publicado en Castilla La Mancha Media Radio.

En la categoría de Periodismo en Medicina con Impacto Social, Juan José Martín Suárez, por “El Alzheimer”, emitido en TVE-Canarias.

En la categoría de Medio más Involucrado en Comunicación de Salud, en la que se ha reconocido la apuesta de ConSalud por el periodismo en medicina a lo largo de su trayectoria

Desde 1985 este Premio se ha consolidado como uno de los galardones más destacados y de mayor prestigio en el sector sanitario en nuestro país. Con él se pretende reconocer la labor de divulgación de los medios y periodistas españoles sobre temas relacionados con la prevención, tratamiento e innovación en el ámbito de la salud humana y animal.

El acto de entrega de los premios es 2019 contó con una mesa de debate sobre “La ciencia y la Inteligencia Artificial” con el objetivo de analizar los avances en materia de innovación, Inteligencia Artificial y robótica en el campo de la medicina. Esta mesa de debate contó con la participación de Amparo Alonso, presidenta de la Asociación Española para la Inteligencia Artificial; de Josep Lluís Arcos, investigador científico en el Instituto de

Investigación en Inteligencia Artificial; y de Isaac Hernández, Country Manager de Google Cloud en España y Portugal.

Fuente: www.premioperiodistico.es

#ACTUA Y RESPIRA

Con motivo del Día Mundial del Asma, el 1 de mayo de 2018 Boehringer Ingelheim y la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Alérgicos y con Enfermedades Respiratorias (FENAER) organizaron 10 masterclass simultáneas en diferentes gimnasios Holmes Places para concienciar sobre los beneficios que tiene la práctica de deporte y la vida activa en pacientes asmáticos.

Este entrenamiento contó con la participación de más de 250 personas y consistió en una serie de ejercicios que combinan fuerza, acondicionamiento físico y estiramientos, trabajando todas las zonas del cuerpo.

En 2019 se mantuvo la idea de la actividad física como centro de la campaña Actúa y Respira. No hubo acción coordinada con motivo del Día Mundial del Asma, como había sucedido en años anteriores. Se dio continuidad a la campaña del año anterior a través de John, un paciente de asma al que se le dio asesoramiento físico personalizado durante 6 meses con el objetivo de participar en una *Spartan Race*.

Este asesoramiento dio lugar a 4 vídeos y un *teaser* que sirvieron de imagen de la campaña, junto a una acción en Twitter a través de la nadadora olímpica Mireia Belmonte, que los compartió en su perfil.

PROGRAMA DEPORTIVO PARA FPI

Durante 2019, Boehringer Ingelheim y la Fundación Siel Bleu España siguen apostando en el programa asistencial de ámbito nacional que fomenta el ejercicio físico entre pacientes con fibrosis pulmonar idiopática (FPI) que arrancó en 2018. Gracias a esta iniciativa se implementará en distintos hospitales un programa con ejercicios adaptados, diseñados y aplicados por especialistas que tratan a diario esta dolencia, beneficiando así a pacientes con una enfermedad rara y debilitante como es la FPI.

El proyecto surgió en 2017 tras realizar el primer piloto en la Unidad Funcional de Intersticio Pulmonar (UFIP) del Hospital de Bellvitge con 20 pacientes de FPI. Los resultados de este piloto fueron muy positivos, ya que algunos de los pacientes continúan en la actualidad con este programa de entrenamiento de manera periódica en cursos grupales.

#GENERACIÓN INVICTUS

Solo el 50% de los pacientes que sobreviven a un ictus cumple con el tratamiento un año después de iniciarlo. Para contrarrestar esta tendencia, Boehringer Ingelheim impulsa desde 2017 la campaña de concienciación #GeneraciónINVICTUS con el objetivo poner en valor la importancia del control médico para la rehabilitación de un ictus y la prevención de un segundo episodio.

Esta iniciativa cuenta con el aval social de la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Anticoagulados (FEASAN), la Federación Española de Ictus (FEI), la Fundación Dacer, Freno al Ictus y Mimocardio.

En el marco de esta campaña, Boehringer Ingelheim presentó durante 2018 una miniserie on-line que narra el caso de Marta, una madrileña que sufrió un ictus hace cinco años, a la edad de 42 años, y muestra su día a día en base a los cuatro pilares básicos para la recuperación tras un ictus: control médico, estilo de vida saludable, alimentación y rehabilitación. Estos vídeos han contado con la participación de la actriz Natalia Verbeke.

En 2019 la campaña contó con la colaboración de Lydia Bosch y tuvo por objetivo concienciar sobre la importancia de prevenir el ictus en la mujer, siguiendo un estilo de vida saludable, y de conocer los síntomas del ictus para poder actuar rápidamente.

JUNTOS SUMAMOS VIDA

Desde 2016, Boehringer Ingelheim entrega la Beca Juntos Sumamos Vida con la voluntad de visibilizar las pequeñas iniciativas que llevan a cabo médicos, familiares, cuidadores, etc. en respuesta a las necesidades actuales de los pacientes con cáncer de pulmón.

Dicha beca cuenta con la colaboración de la Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón (AEACaP), la Asociación para la Investigación del Cáncer de Pulmón en Mujeres (ICAPEM) y la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS).

En 2019, la IV Beca Juntos Sumamos Vida, dotada con 7.000 euros, se ha otorgado al proyecto 'Entrenando con cáncer de pulmón', un programa cuya finalidad es la mejora global de la calidad de vida del paciente con cáncer de pulmón a través de un programa de ejercicio físico adaptado a la tipología de paciente. La iniciativa está liderada por la Dra. Ana López Martín, del Hospital Universitario Severo Ochoa.

IMPACTO SOCIAL

Boehringer Ingelheim, impulsa junto con la Fundación Ashoka el programa Making More Health, cuyo objetivo es identificar y apoyar proyectos de innovación social liderados por jóvenes agentes de cambio que mejoran la salud.

Los proyectos seleccionados reciben un capital semilla de 500 euros, acompañamiento por parte de un profesional del equipo de Boehringer Ingelheim y apoyo en el desarrollo de su plan de negocio a través de la plataforma Bridge for Billions.

En 2019, se han seleccionado cinco proyectos liderados por jóvenes menores de 25 años. Son los siguientes:

COMO COMO SCHOOL: es un proyecto basado en el espíritu transformador de los hábitos alimenticios de la población infantil. Con esta iniciativa se realizan talleres y charlas educativas a niños, niñas y el resto del núcleo familiar, así como a los distintos agentes educativos de los centros escolares. Durante las actividades se emplean herramientas didácticas como talleres de cocina saludable diseñados por nutricionistas, siempre impartidos como actividades extraescolares o eventuales.

HUMANITCARE: es una plataforma inteligente para profesionales sanitarios como psiquiatras, médicos, enfermeros y psicólogos clínicos. Con esta herramienta, los profesionales tienen acceso a la información sobre el estado de salud mental y dolor crónico de los pacientes gracias a biomarcadores que se recogen a través de sensores y un *chatbot*. Asimismo, los expertos en el área pueden acceder tanto al historial de seguimiento como al informe médico, lo cual significa un ahorro significativo de tiempo.

DECEDARIO: es un juego de mesa para la estimulación cognitiva dirigido a personas de cualquier edad con patologías como el Trastorno de Espectro Autista (TEA), Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), Trastorno Específico de Lenguaje (TEL), Alzheimer, Parkinson o Síndrome de Down entre otras.

NIDO INNOVA: es un sistema de contención y estimulación sensorial para recién nacidos prematuros. Este producto busca mantener el vínculo materno-filial, solucionando los problemas posturales y emocionales a través de la ergonomía y la sensorialidad, complementando así el trabajo del equipo profesional.

PERSPECTIVAMENTE: es una herramienta digital gracias a la cual las familias con niños y niñas con necesidad de apoyo en salud mental o diagnosticados con trastornos mentales pueden recibir información, recursos, formación y herramientas para comprender los procesos y aprender estrategias y técnicas que les ayuden en su día a día.

- Subcontratación

Boehringer Ingelheim tiene una Política de Compras corporativa (100-PCPOL-00009 Global Purchasing Policy), cuyo objetivo es garantizar que el proceso de adquisición de bienes y servicios se realiza de una forma transparente y en base a unos criterios de decisión predefinidos, garantizando también el mejor coste total de la adquisición y teniendo en cuenta aspectos como la innovación, la calidad, el impacto sobre el medio ambiente, la seguridad y la confidencialidad.

Las políticas de la compañía velan también por mantener una relación ética con los proveedores y manifiestan tolerancia cero frente a posibles conflictos de interés entre los intereses privados y los de la compañía. En ese sentido la compañía tiene un Código de Conducta para los empleados de Boehringer.

La compañía tiene también un Código de Conducta para los proveedores (Supplier Code of Conduct) que vela por que el compromiso de la compañía con una conducta ética y ejemplar se haga extensivo a sus socios comerciales. La compañía se esfuerza por elegir a socios comerciales que comparten nuestros valores sociales y medioambientales y que se suman a nuestra cultura de calidad y seguridad, y espera que los proveedores dediquen sus esfuerzos a fomentar estas. El Código de Conducta para los proveedores se basa en los Principios de la industria farmacéutica de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) (www.pharmaceuticalsupplychain.org), en los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU (www.unglobalcompact.org) y en nuestros principios y valores. Los pilares del Código de Conducta de los proveedores son los siguientes:

- Los proveedores deben desarrollar su actividad comercial de forma ética e íntegra
- Los proveedores deben tener sistemas de gestión que garanticen la mejora continua y el cumplimiento de las expectativas incluidas en el Código de Conducta
- Los proveedores deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente y asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de dichos derechos.
- Los proveedores deben crear un entorno de trabajo seguro y saludable
- Los empleados del proveedor deben ponerse en contacto con el Departamento de Compliance de Boehringer en caso de que considere que algún empleado de Boehringer o alguien que actúe en nombre de Boehringer ha incurrido en alguna conducta ilegal o indebida.

En el año 2019 se han gestionado compras con 975 proveedores, cuya localización geográfica es:

- ASIA 1 proveedor
- NORTE AMERICA 17 proveedores
- EUROPA 957 proveedores

Boehringer Ingelheim dispone de un plan de auditorías preestablecido a partir de las normas internacionales GMP (Good Manufacturing Practices), que aplican a la industria farmacéutica. El departamento de Compras da soporte a estas auditorías que se realizan por parte del Área de Calidad de la compañía.

En aspectos de EHS+S (Environmental Health and Security+ Sustainability) la compañía define un plan de auditorías a nivel global en función de unos criterios de riesgo predefinidos. Dichos criterios son:

- Categoría de compra del proveedor
- Área geográfica
- Relevancia o criticidad del proveedor para la compañía

En dichas auditorías se observa la gestión del proveedor en cuanto a aspectos medioambientales y de seguridad y salud de sus trabajadores. También se auditan aspectos de riesgos sociales.

A nivel local, existe también una monitorización de aquellos proveedores más susceptibles de tener riesgos de EHS, impacto ambiental y social.

En el 2019 se evaluaron a nivel local 45 proveedores a nivel de impacto ambiental. De los cuales 2 generaron un segundo nivel de evaluación más detallado. En cuanto a cadena de suministro, no se ha identificado ningún impacto ambiental significativo.

Asimismo, durante el año 2019 se ha trabajado en el plan y la estrategia de monitorización del riesgo social en los proveedores de servicios, definiendo los criterios de riesgo, elaborando un cuestionario y el plan de auditoría a seguir.

Por lo que se refiere al riesgo de corrupción de los partners de negocio, en 2019 Boehringer Ingelheim ha seguido aplicando criterios de diligencia debida en su selección, siendo evaluado de manera activa y sistemática el posible riesgo de corrupción existente en aquellos terceros con quienes inicia y mantiene relaciones comerciales. De

detectarse la existencia de tal riesgo, y siguiendo los protocolos establecidos, Boehringer Ingelheim España diseña y ejecuta la oportuna estrategia de mitigación.

Entre otros aspectos, se verifica la inclusión de los terceros con los que Boehringer Ingelheim tiene relaciones contractuales en posibles listas negras oficiales, así como el comercio con terceros países que puedan estar sujetos a embargos internacionales.

- Consumidores

ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y SEGURIDAD

Para Boehringer Ingelheim España, la calidad y la seguridad son lo primero. De hecho, su centro de producción farmacéutica de Sant Cugat del Vallès (Barcelona) cumple altos estándares de calidad y protección del medio ambiente, así como los estándares europeos de regulación laboral.

Concretamente, dispone de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 y de la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001.

Todo ello ha permitido a este centro fabricar fármacos para más de 100 países. Además, gracias al demostrado cumplimiento de los estándares de calidad corporativos, nacionales e internacionales, y a su probada experiencia en producción estéril en aislador a un coste competitivo, esta planta ha sido elegida como sede para producir el inhalador Respimat.

Además, desde 1998, la compañía forma parte de los sucesivos planes de fomento de I+D+i promovidos por la Administración española (Plan Profarma) y su plan de I+D+i está clasificado en el Grupo A con la calificación de 'muy buena'.

La calidad también es uno de los pilares en los que se fundamentan las acciones de comunicación de la compañía. Prueba de ello es que en 2018 Boehringer Ingelheim consiguió la certificación Web Médica Acreditada (WMA) expedida por el Col·legi de Metges de Barcelona (COMB) para cinco de sus portales dedicados a profesionales y pacientes, en reconocimiento a la excelencia y utilidad de todas sus webs. Dicha certificación continua vigente en 2019.

El programa de acreditación valida si la información sanitaria en Internet es de confianza para los profesionales de la salud, médicos, pacientes y ciudadanos. Los portales acreditados son:

- <https://www.anticoagulante.es>
- <https://www.avancesenrespiratorio.com>
- <https://www.inoncology.es/>
- <https://www.alianzaporladiabetes.com/>
- <https://www.cronicidadhoy.es/>

Estas cinco webs han superado los requisitos de los auditores independientes del COMB, que aprueban la calidad y rigurosidad de los contenidos. El sistema de acreditación se basa en los Principios de Buena Práctica adheridos al código deontológico del COMB, que certifica que toda la información que incluyen está aceptada por la comunidad científica y está referenciada a estudios o publicaciones de investigación científica.

Además, la WMA impulsa la transparencia de las webs acreditadas y por ello todos los portales certificados deben identificar e incluir a los responsables médicos de los contenidos como colaborador del portal, que tenga relación con una profesión sanitaria y que asegure la precisión y rigurosidad de la información tratada.

La compañía dispone de medidas para asegurar la salud y seguridad de sus clientes y atiende todas aquellas consultas y reclamaciones que le llegan a través del teléfono y/o correo de Atención al Cliente:

- Teléfono: 900606607
- E-mail: atencionclientes.es@boehringer-ingelheim.com

Las reclamaciones de temas asociados a la calidad de los productos son gestionadas por el área de Calidad Comercial, siendo todas ellas evaluadas, investigadas y resueltas, respondiendo a los clientes con su resolución e incluyendo en caso necesario, recomendaciones de conocimiento o uso de los productos o acciones de mejora implementadas en las plantas fabricantes.

De 264 reclamaciones gestionadas de productos no veterinarios en el 2019, 63 han sido justificadas.

En 2019 no hemos identificado reclamaciones fundamentadas contra la violación de la privacidad de los clientes de BI en España.

- Información fiscal

A continuación, se muestran los resultados económicos para las sociedades Boehringer Ingelheim España S.A. y Boehringer Ingelheim S.A. en el ejercicio de 2019.

Miles EUR	BIESA		BISA	
	2019	2018	2019	2018
Importe Neto de la Cifra de Negocio	546.265	484.349	9.950	8.647
de ello ventas	411.710	434.918	9.950	8.506
de ello prestaciones de servicio	134.555	49.431	0	142
Resultado antes de impuestos	19.663	50.516	1.077	-4.044
Gastos por impuestos	-1.181	-10.294	-313	1.018
Resultado por operaciones continuadas	18.482	40.222	764	-3.026
Resultado interrumpidas (neto de impuestos)	0	26.211	0	0
Resultado de ejercicio	18.482	66.433	764	-3.026

Miles EUR	BIESA		BISA	
	2019	2018	2019	2018
Patrimonio Neto	116.971	159.020	12.235	11.471
Pasivo No corriente	8.295	11.542	2	4
Pasivo Corriente	284.008	259.624	3.605	2.004
Total Pasivo	409.274	430.186	15.842	13.479

BENEFICIOS

Miles EUR	BI Consolidado
Beneficios 2019	17.289
Impuestos sobre beneficios ejercicio 2019	1.494

No se proporciona esta información para el resto de países en los que Boehringer Ingelheim desarrolla su actividad a través de entidades domiciliadas en los mismos, puesto que no está disponible para la filial española. Boehringer Ingelheim Corporate Center GmbH, como matriz última del grupo, es quien presenta esta información a la agencia tributaria alemana de forma privada, y es esta entidad quien comunica con el resto de agencias tributarias que se lo requieran. Tampoco se proporciona información de empresas que consolidan cuentas fuera de España como Boehringer Ingelheim Animal Health España, S.A.U.

SUBVENCIONES

La sociedad ha recibido durante el presente ejercicio un total de 325.611€, de las siguientes subvenciones:

Concepto	Subvención €
Subvenció ACCIÓ Centro Shoring IT	171.800
FORCEM	153.811

IMPUESTOS PAGADOS

En el ejercicio 2019 se ha registrado los siguientes pagos/devoluciones de impuestos:

Concepto	Liquidación
Complementaria BIESA 2018	(1.469.015)
1er pago fraccionado 2019	3.894.497
2º pago fraccionado 2019	0
3er pago fraccionado 2019	1.127.799

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	2. Información General	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	2. Información General	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2. Información General	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2. Información General	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	1. Consideraciones Generales	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	1. Consideraciones Generales	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales			
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	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 102-15 GRI 103-2
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	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
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	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2 GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 301-1 GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2 GRI 302-4
Uso de energías renovables	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
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	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2 GRI 201-2
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	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		No material	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		No material	
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 relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 Gestión social, personal	GRI 102-8 GRI 405-1
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	Material	4 Gestión social, personal	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	No se reporta	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	No se reporta	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4 Gestión social, personal	GRI 103-2 GRI 405-2
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	Material	No se reporta	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4 Gestión social, personal	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	4 Gestión social, personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4 Gestión social, personal	GRI 103-2 GRI 401-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4 Gestión social, personal	GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4 Gestion social, personal	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	4 Gestion social, personal	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4 Gestion social, personal	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	4 Gestion social, personal	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4 Gestion social, personal	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4 Gestion social, personal	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	4 Gestion social, personal	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4 Gestion social, personal	GRI 103-2
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	Material	5. Derechos Humanos	GRI 102-15 GRI 103-2
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	Material	5. Derechos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5. Derechos Humanos	GRI 103-2 GRI 406-1
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	Material	4 Gestion social, personal. 5. Derechos Humanos	GRI 103-2
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	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 102-13 GRI 201-1
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	Material	7. Sociedad	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	7. Sociedad	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	7. Sociedad	GRI 413-1

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	7. Sociedad	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	7. Sociedad	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	7. Sociedad	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	7. Sociedad	GRI 102-9 GRI 103-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	7. Sociedad	GRI 102-9
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	7. Sociedad	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	7. Sociedad	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	7. Sociedad	103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	7. Sociedad	103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	7. Sociedad	GRI 201-4