

INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1- Perfil de la empresa

- Descripción de la Organización
- Sector
- Riesgos e Incertidumbres
- Materialidad

2- Buen Gobierno

- Órganos de Gobierno
- Descripción de las políticas

3- Cuestiones medioambientales

- Alcance del análisis de la parte medioambiental
- Contaminación
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de recursos
- Cambio climático
- Protección de la Biodiversidad

4- Cuestiones sociales y relativas al personal

- Filosofía de crecimiento a través del compromiso del equipo de personas de ISDIN,SA
- Aspectos relativos el empleo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Políticas de diversidad
- Medidas adoptadas para promover el empleo

5- Contribución ISDIN

- Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
- Nuestro compromiso con los ODS
- Contribución ISDIN en el entorno donde opera
- Clientes
- Información fiscal
- Subvenciones

INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Finalidad y alcance del informe

ISDIN, en su compromiso con la transparencia y el buen gobierno, ha preparado el presente Estado de Información No Financiera, dando cumplimiento a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, formulando el mismo el Consejo de Administración de ISDIN para el ejercicio de 2021 como documento separado de las cuentas anuales consolidadas.

Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa www.isdin.com

ISDIN ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 realizando un estudio de los puntos más materiales de forma interna junto con los riesgos e incertidumbres por el equipo Directivo del Grupo. Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", el EINF ha sido elaborado, en su mayoría, siguiendo los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

La información financiera incluida en este informe, salvo que se indique expresamente lo contrario, coincide con los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 y deben de ser leídos junto con las Cuentas Anuales consolidadas 2021, que han sido objeto de una auditoría externa.

El presente informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, correspondiente al ejercicio fiscal de ISDIN, aportando datos comparativos de tres ejercicios en los apartados correspondientes.

A efectos de este informe, ISDIN, S.A. y todas sus filiales se consideran como ISDIN. La información reportada incluye todas las sociedades dependientes con una participación mayor al 59%. Se puede consultar una lista de filiales de ISDIN en los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

01

Perfil de la empresa

1. Perfil de la Empresa

Descripción de la organización

ISDIN, referente en el sector dermatológico español, y con importante presencia en mercados internacionales, fue creada en el año 1975 por Puig y Laboratorios Esteve, dos importantes grupos internacionales y líderes en los sectores cosmético y farmacéutico, respectivamente.

Modelo, objetivos y estrategias

ISDIN es una Compañía en la que los valores son los ejes vertebradores de sus políticas, con una clara misión:

Mejorar la calidad de vida de las personas a través de la salud de la piel

Donde las siguientes dimensiones conforman su máspreciado valor:

Meaningful

Innovation

Para ISDIN, innovar es mucho más que crear o incorporar novedades. Innovar es superarse para cubrir una necesidad y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas.

Se mantiene intacto el compromiso con el que nace hace más de 40 años: dar respuesta a las necesidades de la piel y mucosas. Sus productos combinan la máxima eficacia y seguridad con texturas innovadoras que garantizan una satisfactoria experiencia de prueba y sensorial. Y de esta forma facilitan el óptimo cumplimiento de la pauta de tratamiento para una piel más sana.

Para ISDIN es fundamental la colaboración constante con los profesionales de la salud y la comunidad científica.

Audacious

Execution

Desde sus orígenes su vocación es el tratamiento de la piel. Se combina la eficacia y la sensorialidad en sus productos para que funcionen y además gusten, y así, conseguir los mejores resultados; un equilibrio óptimo entre el rigor de lo científico y la emoción de lo cosmético. Así ISDIN aborda las principales afecciones de la piel y sus necesidades.

Aporta soluciones integrales dirigidas al tratamiento de la piel en sus diferentes grados: curación, prevención y mantenimiento.

Passionate

People

El talento define a ISDIN. La esencia es el equilibrio entre razón y emoción. La razón aplicada al rigor, a la investigación y a la ciencia. La emoción como sensibilidad, creatividad y experiencia sensorial. Combinados en armonía culminan en su pasión. Pasión por la piel al servicio de sus productos y a su forma de relacionarse.

El carácter define a ISDIN. Una forma de ser muy próxima que se traduce en una sensibilidad especial por las necesidades de los pacientes y una estrecha relación de confianza y respeto por los profesionales de la salud.

El compromiso define a ISDIN. Un pilar esencial en su vocación de superación constante. El motor que le impulsa cada día a buscar las soluciones más efectivas para satisfacer con garantías sus máximas expectativas.

Estos ejes vertebradores definen claramente ISDIN y su misión, con el eje transversal de la Responsabilidad Social Corporativa, que se ha ido desarrollando los últimos ejercicios y que el Grupo continúa trabajando de manera activa.

El primer gran hito en el desarrollo de nuestra responsabilidad social corporativa vino, fruto de un trabajo continuado de los equipos y un Consejo enfocado en conseguirlo, cuando en 2020 ISDIN se convirtió en la primera compañía de dermatocósmica de España que obtuvo la certificación BCorp. Un exigente sello que solo obtienen el 4% de las empresas que lo solicitan.

A diferencia de las empresas que sólo persiguen fines económicos, las B Corps cumplen con los más altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal. Como BCorp, se nos exige legalmente que tengamos en cuenta en la toma de decisiones a nuestros trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y el medio ambiente.



Este primer hito, que solo cumplen 3.500 empresas en todo el mundo supuso un punto de inflexión en el desarrollo de la sostenibilidad de ISDIN, y el punto de partida de nuestra estrategia de Environment, Social and Governance (ESG), que se apoya en cuatro pilares fundamentales nacidos de la estrategia corporativa de ISDIN: producto, planeta, personas y organización.

Para cada uno de los pilares, ISDIN tiene una visión, de la que se han derivado unos objetivos y un plan a 2030, alineado con los objetivos de desarrollo sostenible. Las aspiraciones para cada pilar son las siguientes:

- **Product:** Desarrollar productos innovadores que contribuyen al bienestar de las personas y son respetuosos con el medio ambiente.
- **People:** Contribuir a mejorar la calidad de vida de la sociedad, trabajando para ayudar a reducir la incidencia del cáncer de piel, incentivando el conocimiento y la investigación de la piel, dando apoyo a aquellos que padecen enfermedades

minoritarias de la piel y ayudando a la comunidad con donaciones de producto.

- **Planet:** Mediante programas medioambientales cada vez se es más sostenible contribuyendo de forma significativa a preservar nuestro planeta.
- **Governance:** Con consciencia de la necesidad del impulso de todas y cada una de las personas que forman parte de la organización, por eso se están estableciendo mecanismos que aseguren este alineamiento (como el establecimiento de objetivos por área alineados con el plan ESG 2030).

La responsabilidad de ISDIN va más allá de su perímetro, y por ello se garantiza el mayor impacto positivo posible, involucrando a todos los proveedores para que persigan los mismos objetivos de ISDIN.

En 2021 se han alcanzado dos importantes hitos. El primero ha sido la aprobación del plan y los objetivos 2030 por parte del Consejo de la Compañía, los cuales se harán públicos a lo largo del ejercicio 2022.

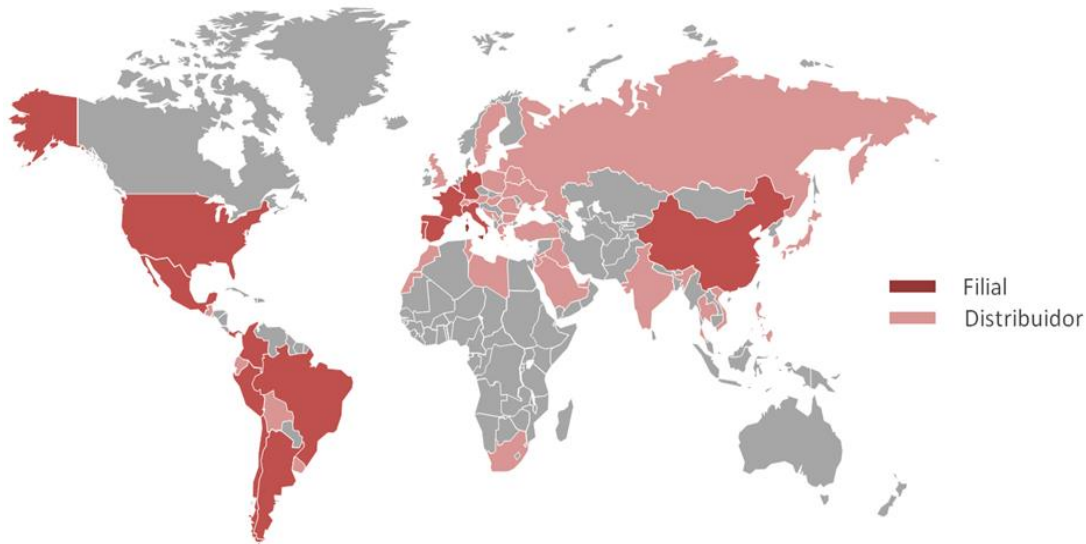
El segundo tiene que ver con la huella de carbono. En este sentido, se ha producido la adhesión a los más altos estándares de medición, gestión y publicación de nuestra huella de carbono mediante el Carbon Disclosure Project (CDP), donde se ha obtenido en este primer año una calificación B. Siendo uno de los grandes logros de este ejercicio, que se continuará mejorando en el 2022.

También se ha producido la adhesión al acuerdo de París, firmado y haciéndose público el compromiso con Science Based Targets initiative (SBTi) por lo cual en dos años se hará público un plan de reducción de emisiones con el objetivo de la neutralidad de emisiones en el 2030 y Net Zero en 2050



Mercados en los que se opera

Actualmente se tiene presencia directa a través de 14 filiales propias. Los países con distribución activa han ascendido a 41.



Sector

La industria donde opera ISDIN no es ajena a los cambios sociales y económicos. Estos cambios han traído nuevos retos que hacen que las empresas tengan que adaptarse e innovar para conseguir satisfacer las preferencias de sus consumidores.

En 2020, la dureza de los cambios en nuestros hábitos, obligada por la pandemia, ha impactado directamente en cómo nos relacionamos y por ello en cómo nos cuidamos, reflejando una caída del 10% en el sector tras cinco años de crecimiento consecutivo.

El sector se ha ido recuperando en el 2021, con un incremento en el consumo de productos de belleza, especialmente, en la categoría de cuidado de la piel, con un incremento aproximado del 5%.

En 2021, el consumo de productos de cosmética en España alcanzó los 8.200 millones de euros, representando un aumento del 2,6% respecto a 2019, siendo uno de los mercados más potentes en España. Los productos del cuidado de la piel ocuparon la primera posición del ranking de consumo del sector.

El sector online sigue en crecimiento y pone en manifiesto la digitalización y la transformación que está viviendo el sector sobre todo en las categorías del cuidado del cabello, aseo e higiene personal, cuidado de la piel y perfumes y fragancias. La adaptación a un entorno eCommerce está siendo difícil y lenta debido a la naturaleza de estos productos. Los consumidores siguen tendiendo a querer probar los productos en tienda física. Pero la tendencia es que se siga reduciendo la inversión en televisión y revistas. Y, por otro lado, aumente en medios digitales.

De cara al 2021 el sector ha recuperado prácticamente la totalidad de las ventas en 2020. Según STANPA (Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética) el 2021 ha sido positivo y ha supuesto una recuperación acelerada del mercado.

Riesgos e incertidumbres

El sistema de riesgos de ISDIN aplica a todas las sociedades del Grupo, evaluando sus riesgos de forma periódica y proactiva a través de la matriz de riesgos realizada de forma conjunta por el Comité Corporativo, y posteriormente con la Comisión de Auditoría y Consejo de Administración, englobando los riesgos en diferentes ámbitos y ordenándolos por probabilidad de ocurrencia e impacto. Realizando para cada principal riesgo un plan de acción.

Por otra parte, el área de Auditoría Interna evalúa la eficacia y eficiencia de los controles establecidos para la mitigación de los riesgos colaborando con el responsable de la implantación de los diferentes planes de acción.

Como en años anteriores ISDIN está centrándose en un sistema de gestión de seguridad de la información, en el cumplimiento normativo, en la formación y concienciación de sus empleados/as, así como la gestión de los riesgos e incidentes.

Asimismo, poniendo foco en el seguimiento de los riesgos y oportunidades relacionados con la consecución de los objetivos a medio y largo plazo, en la seguridad de nuestros empleados/as y entorno, por el hecho de considerar este punto un asunto material y ante la crisis sanitaria sufrida estos dos últimos años, se ha seguido manteniendo activa una comisión específica denominada "Stronger" que vela por garantizar un entorno de trabajo seguro, así como otros puntos materiales como son la captación y retención del talento, dónde se ha trabajado en una plataforma multidisciplinar para potenciar: la carrera profesional, la formación y los beneficios sociales de sus empleados/as.

Materialidad

Con carácter previo a la elaboración del presente documento, ISDIN procedió a realizar un análisis de materialidad del Grupo con el objetivo de determinar los contenidos relevantes para los diferentes grupos de interés con los que se relaciona el Grupo y que influyen en la toma de decisiones y definen la estructura del presente informe.

En la línea de requisitos de la ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, el análisis de la materialidad se ha incorporado como una perspectiva de riesgos de cara la realización del plan estratégico del Grupo, evaluando los principales impactos de la actividad del Grupo.

La matriz de riesgos que realiza el equipo directivo, comentada en el punto anterior, evalúa los asuntos más relevantes en función del riesgo que puedan suponer para el negocio según su peso otorgado por dicho equipo junto con el equipo de auditoría interna.

02



Buen Gobierno

2. Buen Gobierno

Órganos de Gobierno

Junta de accionistas

La Junta General de Accionistas es el órgano de gobierno de la propiedad de ISDIN y representa a todos los accionistas. Es el órgano decisorio de la compañía en todas las materias que son de su competencia.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de ISDIN, excepto para aquellas materias que son competencia de la Junta General de Accionistas. El Consejo de Administración aprueba la misión y estrategia corporativa de la compañía, supervisando a los miembros del Comité Corporativo de cara a ejecutar y llevar a cabo dicha estrategia.

Su composición es la siguiente:

- D. Marian Puig Guasch (Presidente/Dominical)
- D^a. Silvia Gil-Vernet Esteve (Dominical)
- D. Manuel Puig Rocha (Dominical)
- D. Albert Esteve Cruella (Dominical)
- D. Juan Emilio Naya Ariste (Consejero Delegado)
- D. Jesús María Cainzos Fernández (Externo)
- D. Rafael Cerezo Laporta (Externo)
- D. Marc Lafeuille (Externo independiente)
- D. Ramón Forn Argimón (Externo)
- D. Francisco Blanco García (Secretario no Consejero)

El Consejo puede crear en su seno aquellas comisiones y grupos de trabajo que estime oportunas para un mejor desarrollo de su labor. En particular, las siguientes comisiones:

- **Comisión de Auditoría.** Constituye la función primordial de la Comisión de Auditoría servir de apoyo al Consejo de Administración en sus cometidos de vigilancia, mediante la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económico-financiera, de la función de auditoría interna, del compliance, asegurando la independencia del Auditor externo.
- **Comisión de Nombramientos y Retribuciones.** La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la función de pronunciarse sobre los aspectos relacionados con el nombramiento, la reelección o el cese de miembros del Consejo, así como aspectos retributivos, y someterlos al Consejo o a la Junta de Accionistas de ISDIN, según corresponda.

En cuanto a la organización en la gestión del negocio, el Consejero Delegado se apoya en el Comité Corporativo de ISDIN, cuyo principal cometido es la ejecución de la estrategia definida por el Consejo de Administración, estando compuesto por el Consejero Delegado y los directores de las áreas funcionales del Grupo.

Descripción de las políticas

Ética y cumplimiento normativo

ISDIN dispone de un **Código Ético**, aprobado el 15 de diciembre de 2016 por el Consejo de Administración, con el objetivo de establecer los principios y las reglas básicas que inspiran el comportamiento profesional, ético y responsable de todos los empleados/as del Grupo ISDIN, con independencia del lugar en el que desarrollen sus actividades.

Uno de los pilares fundamentales del establecimiento y mantenimiento del Código Ético es el comité de Compliance compuesto por las direcciones de Recursos Humanos, Legal, Calidad y Supply, bajo la presidencia del área de Auditoría Interna, reportando a la Comisión de Auditoría.

Este comité, se reúne mensualmente analizándose los puntos recurrentes, como, por ejemplo: revisión de las reclamaciones por áreas de trabajo o incidencias, seguimiento del Código Ético de los proveedores, Canal B-Right y políticas y procedimientos pendientes, además de otros temas puntuales.

Una vez realizada la reunión se envía a cada participante para su revisión, para que pueda aportar su opinión.

La difusión y formación del Código Ético se realizó y se sigue realizando a todo el personal de ISDIN, empezando por el Consejo de Administración, a través de sesiones de formación presenciales y online, conllevando la obligación de realizar un test para evaluar la asimilación de sus principios y como prueba de su conocimiento.

En abril del 2017 se estableció el Canal B-Right como sistema interno de recepción, gestión, investigación y control de consultas y denuncias relativas al Código Ético garantizando la confidencialidad a través del correo: b-right@isdin.com.

El presidente de la Comisión de Auditoría vela como tercero independiente para que en el proceso de investigación se cumplan todas las garantías, confidencialidad, equidad y no represalias. Este procedimiento de denuncias y consultas queda detallado en un documento independiente.

Durante el ejercicio 2021 no se recibió ninguna comunicación relacionada con el no cumplimiento de ciertos principios del Código Ético, mientras que en el ejercicio 2020, se recibieron 2

ISDIN dispone asimismo de un Código Ético y de conducta para proveedores, partners y subcontratados, que define los estándares mínimos que se les solicitan para trabajar como proveedores de ISDIN. Estos principios y valores son asimismo fruto del compromiso con la normativa internacional como la Declaración de Helsinki sobre derechos humanos, la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos del Niño, las Directrices de Naciones Unidas para empresas multinacionales, los Convenios de la Organización Internacional del trabajo, y demás normativa nacional e internacional.

La aceptación del Código es un requisito en todos los contratos de ISDIN con sus proveedores. Al adherirse al Código, el Proveedor se compromete a que todas sus actividades estarán sujetas a las disposiciones incluidas en el mismo. Los estándares del presente Código no sustituyen, sino que se añaden, a las disposiciones de cualquier acuerdo o contrato legal entre los proveedores de ISDIN.

ISDIN inició la campaña de adhesión de sus proveedores estratégicos a su Código a partir del año 2018. Desde entonces, el protocolo de alta de cualquier proveedor tiene como requerimiento clave la firma del código ético A fecha de cierre del presente ejercicio ISDIN ha obtenido la adhesión de la mayoría de los proveedores críticos.

Subcontratación y proveedores

ISDIN en los procesos de homologación de proveedores establece mecanismos que garantizan que los estándares de calidad y ética cumplen el grado de excelencia deseado; para ello es vital contar con mecanismos que confirmen que sus proveedores cuentan con los procesos de fabricación y sistemas de gestión certificados tales como gestión de calidad, buenas prácticas de fabricación, gestión medioambiental, prevención de riesgos laborales, etc. Asimismo, ISDIN se preocupa de que los mismos tengan implementadas políticas éticas y responsables.

Cabe destacar que la casi totalidad de la fabricación es subcontratada a empresas de reconocido prestigio.

Sistema de transparencia con profesionales médicos

Debido a que la Sociedad demanda un mayor grado de transparencia en la forma en la que las empresas se relacionan con sus diferentes grupos de interés: ya no sólo exige conocer los resultados, sino también y, sobre todo, la forma en la que se obtienen.

La transparencia genera confianza, como muestra de independencia y ayuda a explicar comportamientos. Todos ellos, conceptos especialmente críticos cuando el ámbito en el que se trabaja es la salud.

En este contexto se enmarca la iniciativa de la industria farmacéutica de transparentar las relaciones que mantiene con organizaciones y profesionales sanitarios, haciendo públicas las transferencias de valor derivadas de esta interrelación.

La iniciativa responde a un compromiso voluntario de las empresas farmacéuticas firmantes del Código de Buenas Prácticas, aprobado en 2014, y además tiene carácter pionero. De esta forma, una de las industrias más reguladas y autorreguladas del mundo se puede convertir también en referencia de transparencia para otros muchos sectores.

Plan de Igualdad

En materia de igualdad, ISDIN dispone de un **Plan de Igualdad** elaborado y aprobado en julio 2010 dentro del contexto de **Política de igualdad** de ISDIN. Así mismo, tiene constituido un Comité Permanente de Igualdad que vela por el respeto a los principios de igualdad de oportunidades. También se contemplan principios de igualdad en el Código Ético general y el Código Ético de proveedores.

Durante el año 2021 se inició la actualización del Plan de Igualdad para adecuarlo a las reformas legislativas, en el que se está trabajando en la actualidad. La Comisión negociadora del Plan de Igualdad se reúne una vez cada mes para valorar, debatir y negociar el contenido del Plan de Igualdad. Dicha Comisión negociadora es paritaria y está compuesta por un total de 10 miembros, 5

en representación de la empresa y 5 en representación de los trabajadores/as que representan cada centro de trabajo de ISDIN en España (corporativo, centro logístico y red comercial). En él se han actualizado los protocolos de acoso por razón de sexo en el trabajo. Uno de los análisis que haremos tras la valoración de los puestos de trabajo será el de la existencia o no de una brecha salarial por sexos, ya que con los actuales la misma no es material. Asimismo, se está valorando el diagnóstico de la situación actual para elaborar finalmente el informe del plan donde se establezcan los resultados y las medidas a adoptar, si fueran necesarias.

ISDIN dispone de una **Política de acoso y canal de denuncias**. Se dispone de Protocolo ante el acoso moral y Protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, revisados en noviembre 2018. Si la normativa variase se harían las modificaciones que se crean oportunas.

Durante el ejercicio 2021 y 2020 no se recibió ninguna notificación a través del canal Isdin@Respeta.

Prevención de riesgos laborales

En relación con la prevención de riesgos laborales, tenemos su correspondiente política, teniendo como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar de los empleados/as (ver apartado de Seguridad y Salud).

Calidad

Los productos comercializados por ISDIN incluyen medicamentos, productos sanitarios, cosméticos, biocidas de uso personal, productos de cuidado bucodental y complementos alimenticios.

Estas actividades se realizan cumpliendo en todo momento con la legislación y normativas de calidad vigentes en EU así como en los países donde comercializa sus productos. La legislación está descrita en la Directiva 2001/83/CE de medicamentos de uso humano, Directiva 2017/745 para productos sanitarios, Reglamento 1223/2009 de cosméticos, Reglamento 528/2912 de biocidas y Directiva 2002/46/CE para complementos alimenticios y posteriores enmiendas. Las normativas de calidad están descritas en las cGMPs, cGLPs, cGCPs, cGDPs, guías ICH, ISO9001, ISO 13485 e ISO 22716 y que su Código Ético contempla, así como su **Política de calidad**, actualizada en 2018.

Se cuenta con otro procedimiento por el cual se establece la sistemática para la recepción, revisión, registro, tratamiento y seguimiento de las reclamaciones efectuadas por el mercado, por posibles defectos de calidad de cualquier producto que comercializa.

Políticas Fiscales

Con fecha 5 de diciembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó la Política Fiscal del Grupo ISDIN, siendo su principal objetivo configurar los principios y directrices básicas de la estrategia fiscal de ISDIN con el fin de prevenir, detectar, gestionar y mitigar las contingencias y riesgos tributarios a los que se encuentra sujeta ISDIN por razón de su actividad de negocio.

Todo ello de conformidad con el marco legal y normativo aplicable y las mejores prácticas tributarias, en particular, las recogidas en el Código de Buenas Prácticas Tributarias, aprobado el 20 de julio de 2010 a solicitud de la Agencia Tributaria del Ministerio de Economía y Hacienda.

Políticas sobre el respeto a los derechos humanos

En materia de derechos humanos, se remite a su **Código Ético**, donde se recogen todos aquellos principios, como el cumplimiento legal, la dignidad, igualdad y seguridad, conflictos de interés, compromiso bioético, entre otros.

Asimismo, el Código Ético de proveedores incluye los principios de derechos laborales relacionados con el trabajo infantil y/o forzoso, trato digno, diversidad y no discriminación, condiciones laborales justas y libertad sindical, seguridad, entre otros.

Políticas relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno

En ISDIN se deben utilizar los recursos de la Compañía de forma responsable, eficiente y apropiada, protegiéndolos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses y reputación de ISDIN o de terceros. Estas obligaciones cubren tanto a los recursos tangibles como los intangibles.

Para ello se pone a disposición de los empleados/as los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de estos. ISDIN es la

titular de las herramientas de trabajo (medios tecnológicos) puestas a disposición de sus empleados/as, como de la explotación de programas y sistemas informáticos, vídeos, manuales, proyectos, estudios, informes y demás documentos creados a tal fin. A este respecto, en ISDIN se poseen políticas y procedimientos internos en relación con la utilización adecuada de las herramientas de trabajo que son de obligado cumplimiento por todos los trabajadores/as de la Compañía presentes y futuros cuya entrega se realiza a la firma del contrato y se firma una copia de su recepción. Dicho deber de diligencia viene dado por la obligación establecida en las normas laborales vigentes en cada país.

La utilización de las herramientas de trabajo se debe destinar a temas profesionales, y que no pongan en riesgo a la Compañía. Asimismo, todo trabajador/a de ISDIN deberá utilizar el correo electrónico u otras herramientas de comunicación puestas a su disposición de manera diligente y adecuada a su finalidad no pudiendo usar el mismo para realizar actividades fraudulentas o que pongan en peligro la protección de los activos y de la privacidad de datos de la Compañía o de terceros.

En ISDIN se garantiza la exactitud de todos los registros comerciales y financieros de la Compañía. Por ello, se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera y contable, garantizando la supervisión periódica de las medidas de control implantadas. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos.

Garantizar que sus registros comerciales y financieros sean exactos y completos es responsabilidad de todos. A tal fin, ISDIN se compromete a poner a disposición de sus empleados/as la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la Compañía en materia de control interno.



Los esfuerzos continuos en mejorar el gobierno de ISDIN nos lleva a contribuir en reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas y a garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades, todos ellos, objetivos incluidos en el ODS 16.

03

Cuestiones Medioambientales

3. Cuestiones Medioambientales

Alcance del análisis de la parte medioambiental

Tal como se detalla en el alcance del presente informe, durante los últimos ejercicios se ha estado trabajando en la obtención de datos, homogeneización y agregación de estos.

Para la parte de la gestión de los residuos, los datos que se plasman corresponden a la central logística de Montcada y las oficinas centrales de Barcelona y a las filiales europeas de Italia, Portugal, Bélgica, Francia y Alemania; las filiales de México, Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Perú, Estados Unidos y la filial asiática en China.

Asimismo, respecto a los datos ambientales y la huella de carbono se ha ampliado el alcance 3 siendo calculado para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 para poder realizar una comparativa.

La verificación se ha realizado al año 2021, y no al resto de años incluidos en el análisis.

Contaminación

Los principales impactos ambientales de las actividades de ISDIN, se pueden agrupar en:

- Impactos generados en el proceso de **fabricación de los productos**. (Consumo de materias primas, consumo energía y agua en fábrica, consumo de material de envase, packaging y embalaje, generación de residuos de fabricación, emisiones atmosféricas de proceso, ruido, así como la generación de aguas residuales de proceso). En este sentido, la fabricación de todos sus productos está externalizada mediante estrictos contratos con sus proveedores. Destacar que dichos proveedores se caracterizan por ser referentes nacionales e internacionales

en el sector con estrictas políticas ambientales y de calidad.

- Impactos generados en sus **oficinas o filiales y centros logísticos**. (Consumo recursos naturales y productos fungibles, generación de residuos, movilidad de empleados/as, actividades de servicios como impactos más significativos).
- Impactos generados por la **distribución de nuestros productos**. (Consumo energía y combustible y emisiones a la atmósfera).
- Los **residuos de final de vida** de sus productos. (Envases y packaging).

Para el control y seguimiento del comportamiento ambiental de sus proveedores, se han establecido los siguientes mecanismos:

- Inclusión de criterios de Responsabilidad Social en la selección y evaluación de proveedores.
- La aprobación del Código Ético y de conducta para proveedores y partners, donde se establece la obligatoriedad de disponer de sistemas que garanticen la seguridad en la manipulación, el traslado, el almacenamiento, el reciclado, la reutilización, y la gestión de los residuos, las emisiones de aire y los vertidos de aguas residuales. Los proveedores garantizan que disponen de planes o políticas que prevén la implantación de medidas para reducir impactos negativos para el medio ambiente, así como un compromiso de mejora continua para intentar llevar a cabo sus procesos de forma más eficiente disminuyendo el uso de recursos naturales, disminuyendo las emisiones y por lo tanto la huella ecológica.
- En el proceso de homologación de proveedores de producto se realiza una verificación en materia de medioambiente relacionada con la certificación del estándar internacional ISO 14001.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los residuos que se generan de forma directa por la actividad comercializadora de ISDIN, en la central logística de Montcada y las oficinas centrales de Barcelona, y las filiales europeas de Italia, Portugal, Bélgica, Francia y Alemania; las filiales de México, Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Perú, Estados Unidos y la filial asiática en China, se detallan a continuación:

RESIDUOS GENERADOS (toneladas)				
Tipo de Recurso	2018	2019	2020	2021
Recursos Peligrosos	12,77	32,96	51,72	27,50
Recursos No Peligrosos	410,33	525,16	373,04	340,70

Su descripción y correcta gestión se detallan a continuación:

- Centro Logístico Montcada i Reixac, donde se generan principalmente residuos de cartón, plástico y residuo banal, además de los residuos procedentes del laboratorio. Estos residuos son gestionados correctamente y valorizados a través de gestores autorizados. En este centro también se controlan los productos obsoletos que pasan a ser destruidos mediante gestores autorizados.
- Oficinas centrales Barcelona. Se ha implantado la recogida selectiva de residuos de oficina (papel, tóner, pilas, residuos informáticos, plástico, entre

otros). En su laboratorio I+D+i, ubicado en las oficinas centrales, se gestionan de forma adecuada, mediante gestores autorizados, los residuos de laboratorio.

- Resto de filiales, se generan principalmente residuos de cartón, plástico y residuo banal, además de los residuos procedentes del laboratorio. Puntualmente para el caso de China son residuos de terceros.

Los envases de sus productos, al final de vida útil, se incorporan al sistema de reciclaje establecido en cada país. Así mismo, se cumple con la normativa relativa a los residuos de envases vigente, en aquellos países donde se ha desplegado.

Uso Sostenible de Recursos

A continuación, se detallan los datos ambientales disponibles en los centros de gestión directa con más incidencia ambiental:

- Oficinas centrales Barcelona, donde a partir de octubre 2020 se incluye un nuevo local en la C/Badajoz.
- Centro Logístico Montcada i Reixac.

Como novedad en este informe también se añade información de la filial de China, quedando agrupadas en tres bloques:

- Resto de Europa: compuesta por las filiales de Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Italia.

- América: compuesta por las filiales de Estados Unidos, Chile, Argentina, Brasil, México, Perú, Colombia.
- Asia: donde se incluye la filial de China.

A continuación, se describe como se ha realizado el cálculo de los consumos en los centros de gestión:

- Centro Logístico Montcada i Reixac y Oficinas centrales Barcelona. Se dispone de los datos de consumos de los recursos. Para el caso de consumo de materias primas plástico, cartón, vidrio, aluminio, son estimados.

- Resto de Europa: Para el consumo de agua los datos son extrapolados. Para el consumo eléctrico los datos son extrapolados exceptuando la filial de Italia y Alemania que son calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico. Para el caso del consumo de las materias primas de plástico, cartón, vidrio y aluminio, son estimados. Para estos datos de Portugal incluidos en datos de España.
- Asia: Datos extrapolados según otras filiales.
- América: Para el consumo de agua los datos 2019 y 2021 son calculados en base

a 2018 y 2020 en México. Para el resto de las filiales son extrapolados. Para el caso del consumo de las materias primas de plástico, cartón, vidrio y aluminio, son estimados.

Para el cálculo de consumos de las filiales se ha hecho una extrapolación utilizando como base el consumo de las oficinas centrales de Barcelona relacionándolo con el número de empleados de cada filial. A excepción de los datos antes citados.

Recursos Naturales				
Recursos	2018	2019	2020	2021
Agua (m3)	4.287	5.079	3.738	3.973
Energía Eléctrica (Mwh)	1.402	1.529	1.583	1.662
Gas (Mwh)	215	159	151	230
Plástico (t)	553	634	735	703
Cartón (t)	270	297	286	277
Vidrio (t)	63	60	31	31
Aluminio (t)	135	110	115	101

Cambio Climático

A continuación, se detalla la estimación del cálculo de la huella de carbono de los centros de gestión directa con más incidencia ambiental:

- Oficinas centrales Barcelona, desde octubre 2020 también se incluye local de C/Badajoz.
- Centro Logístico Montcada i Reixac.

Como novedad en este informe también se añade información de la filial de China, quedando agrupadas en tres bloques:

- Resto de Europa: compuesta por las filiales de Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Italia.

- América: compuesta por las filiales de Estados Unidos, Chile, Argentina, Brasil, México, Perú, Colombia.
- Asia: donde se incluye la filial de China.

En algunos casos, para el cálculo de las emisiones de las filiales se ha hecho una extrapolación utilizando como base las emisiones de las oficinas centrales de Barcelona relacionándolo con el número de empleados de cada filial (Ver Anexo IV).

T CO ₂ equivalente				
ALCANCE 1	2018	2019	2020	2021
Consumo combustible	1.322,32	1.194,41	1.246,10	1.383,56
Consumo Gas	39,28	29,10	27,53	41,83
Emissiones fugitivas	13,78	13,78	15,60	16,19
ALCANCE 2				
Consumo de Electricidad	518,10	151,11	75,95	69,66
ALCANCE 3				
Consumo de agua	1,69	2,06	1,49	1,59
Consumo plástico	1.542,34	1.886,62	2.103,13	2.019,31
Consumo cartón	252,88	266,54	242,59	238,64
Consumo vidrio	84,19	63,89	52,43	44,29
Consumo aluminio	1.638,87	1.440,33	986,76	905,96
Residuo Producto Cosmético	227,56	272,09	173,84	177,01
Residuo Producto Medicamento	29,69	69,68	6,87	6,55
Residuo Aerosol	28,05	73,56	69,17	31,46
Residuo Cartón	5,63	7,77	8,09	7,33
Residuo Plástico	2,24	2,55	2,05	0,87
Residuo Banal	32,60	42,60	28,95	14,00
Residuo Peligroso	0,82	0,82	0,82	10,17
Residuo oficinas	3,62	4,78	1,77	4,42
Transporte de empleados/as al lugar de trabajo	443,90	526,24	246,80	342,93
Viajes corporativos	2.140,01	2.161,91	416,18	597,55
Distribución de producto	14.998,38	21.634,95	18.757,22	18.217,61
Actividades Servicios*	39.912,82	45.197,29	49.923,11	52.392,80
Final de Vida Útil	147,33	147,50	157,75	151,12
TOTALES	63.386,12	75.189,58	74.544,20	76.674,84

* Incluye todas las emisiones generadas por las actividades indirectas así como algunas directas (e.g. Producción de producto acabado y materias primas)

Cambios respecto al EINF 2020 y a la declaración CDP 2020

Debido a la mejora de la captura de información con el paso del tiempo y el aumento gradual en el alcance de la huella de carbono, existen algunas diferencias en el dimensionamiento de la huella reportada que afectan tanto al EINF de años anteriores como a la declaración de CDP del 2020

Diferencias respecto al EINF 2020. Las principales diferencias son las que se resumen a continuación

- A. Incremento de scope geográfico: en esta ocasión, se incorpora China como filial así

como el impacto en huella de carbono de todo nuestro negocio de venta por distribuidores.

- B. Incorporación de gastos indirectos en compras de bienes y servicio. A día de hoy sólo se cuantificaba una parte reducida de los gastos indirectos de alcance 3 (e.g. consumo de papel para impresión, consumo de agua para uso de empleados, equipos informáticos y electrónicos). En esta ocasión, se ha hecho un barrido del 100% de la compra de bienes y servicios de alcance 3 y así cuantificar la huella del 100% de la actividad de ISDIN (e.g. comunicación, marketing, I+D, servicios legales, consultoría, servicios de mantenimiento,

outsourcing, materiales de oficina, embajadores de marca, etc.)

- C. Mejora en el cálculo de huella de las compras directas. El dimensionamiento de la huella de las compras directas se había calculado mediante la extrapolación de la huella de un producto representativo al total del portfolio. En esta ocasión, se ha claculado la huella por factores de emisión aplicados a la suma de la compra de diferentes insumos
- D. Cambios en los factores de emisión: En ediciones pasadas, se utilizó únicamente la “Guia pràctica pel càlcul d'emissions de Gasos d'Efecte Hivernacle (GEH)” y, en los casos de no existir un factor de emisión adecuado en la guía, se acudía a otras fuentes con la información. En esta ocasión, se ha querido unificar y mejorar la fuente de información y se ha limitado a las siguientes según el caso: Guia pràctica pel càlcul d'emissions de Gasos d'Efecte Hivernacle (GEH); Ecoinvent, DEFRA, IAE y Miteco
- E. Mejora en la captura de información del residuo a final de vida. Con el paso de los años, se ha mejorado el grado de conocimiento del residuo a final de vida provocado por los productos de ISDIN, puesto que se tiene mayor detalle de los materiales que componen sus productos. Esto es así porque, a día de hoy, es un proceso manual que tiene cierto margen de error y no se cuenta con el detalle de materiales que componen el 100% de referencias vendidas y existe cierto grado de certeza (en 2018 era de 75% y en 2021 del 86%) si bien esta proporción se mejora gradualmente y con ello se modifica la huella de carbono

Diferencias respecto al CDP 2020: Las principales diferencias son las que se resumen a continuación

- A. Actualización del factor de emisión del transporte upstream de aprovisionamientos de componentes y producto acabado. Un incremento en los factores de emisión del transporte de producto acabado y componentes hasta el almacén central de ISDIN supuso un aumento considerable en la huella de carbono reportada en CDP para los años 2018 y 2020
- B. Incremento del alcance geográfico: se incorporan las filiales de Argentina, Perú, Colombia, Chile, Estados Unidos, Francia, Bélgica y Alemania, así como todo el

negocio relativo a la exportación de productos a distribuidores con el consecuente impacto en la huella de carbono.

- C. Cambio en las unidades de contabilización de la huella del transporte capilar terrestre. En el CDP 2018-2020 el cálculo de las emisiones se realizó en KM.TN pero, en esta actualización se pasó a MJ y se modificó el factor de emisión al provisto por nuestro principal proveedor de logística capilar.

Medidas de mejora ambiental implementadas

En ISDIN se están tomando medidas para reducir las emisiones atmosféricas de manera efectiva, se miden y se gestionan sus impactos, riesgos y oportunidades, y se desarrolla una política y estrategia para la realización de acciones que reduzcan los impactos negativos del cambio climático.

Durante 2021 se ha ampliado el cálculo de la huella de carbono en referencia al alcance 3. Para continuar trabajando en minimizar el impacto ambiental de su actividad y sus productos. A modo de ejemplo se detallan algunas mejoras implementadas:

- Reducción del transporte aéreo: durante el último trimestre del año, el coste del transporte lo ha comenzado a asumir cada una de filiales como medida de reducción drástica de la huella provocada por el transporte aéreo. Como consecuencia, el peso de aéreos dentro del total transporte de larga distancia (en tn.km) ha bajado del 27% en 2018 al 18% en 2021 y, en números absolutos, si bien el total transporte de larga distancia ha subido un 68% desde el 2018, el transporte aéreo sólo ha subido un 14%
- Transporte diario de empleados a la oficina (España): Desde 2018, se han comenzado a implementar medidas de mejora del transporte diario del empleado a la oficina. Se cree que estas medidas han podido ayudar a que el transporte diario del empleado a la oficina ha considerado notablemente. En concreto, las emisiones medias por KM y empleado han pasado de 154 gr/km en 2018 a 113 gr/km en 2021, una bajada del 27. Entre otras, las medidas de

incentivo al transporte sostenible son: Ventajas especiales por la compra de bicicletas Brompton, descuento en la primera mensualidad de alquiler de patinetes Gomeep, ticket transporte para la desgravación del coste del transporte público para desplazarte a ISDIN, parking gratuito para bicicletas, política de carpooling, disponibilidad de uso de dos bicicletas Brompton en 22@ compradas por ISDIN.

- Vehículos de empresa: El cambio gradual hacia vehículos más sostenibles ha permitido poder seguir bajando la huella de carbono que cae un 11% respecto al 2018. Parte de esta caída se explica por la reducción de KM pero parte también por el incremento de vehículos sostenibles en la flota cuyos KM pasan de suponer un 4,5% del total a un 5,9% bajando las emisiones medias un 4% de 144 a 138 gr/km.
- Zero Waste: La Política De Waste 0, que empieza por la donación de producto en riesgo de obsoleto antes de su caducidad y acaba por la separación del 100% del residuo para evitar el vertido en vertedero (en aplicación desde septiembre) está teniendo sus resultados. El residuo industrial total ha caído un 22% vs 2020 y un 16% vs 2018 y las emisiones un 25% y 35% respectivamente.

Protección de la Biodiversidad

Ninguna de las instalaciones o centros de distribución causa impacto directo en áreas protegidas. Todas las fábricas se encuentran en entornos industriales y las oficinas están ubicadas dentro de ciudades.



Nuestros esfuerzos por minimizar nuestra huella de carbono, con el objetivo de reducir un 40% la huella directa, un 20% la indirecta y alcanzar la neutralidad de carbono en 2030 y eliminar el residuo a vertedero en 2030 aúnan nuestros esfuerzos en relación a la acción por el clima que se refleja tanto en nuestra huella actual como en la consecución de las iniciativas planificadas y otras nuevas que van surgiendo a medida que conocemos mejor nuestra huella de carbono y avanzamos en el cumplimiento de las iniciativas

Metas y objetivos para el ejercicio 2022

Su objetivo a 2030 en materia de emisiones es conseguir reducir las emisiones directas de ISDIN (alcances 1 y 2 de GEH) un 50% respecto al año base (2018) y las indirectas (alcance 3 GEH) un 20%. Para conseguir esto, se están estableciendo y siguiendo iniciativas concretas año a año. Para el ejercicio 2022 esperamos poder desarrollar las siguientes:

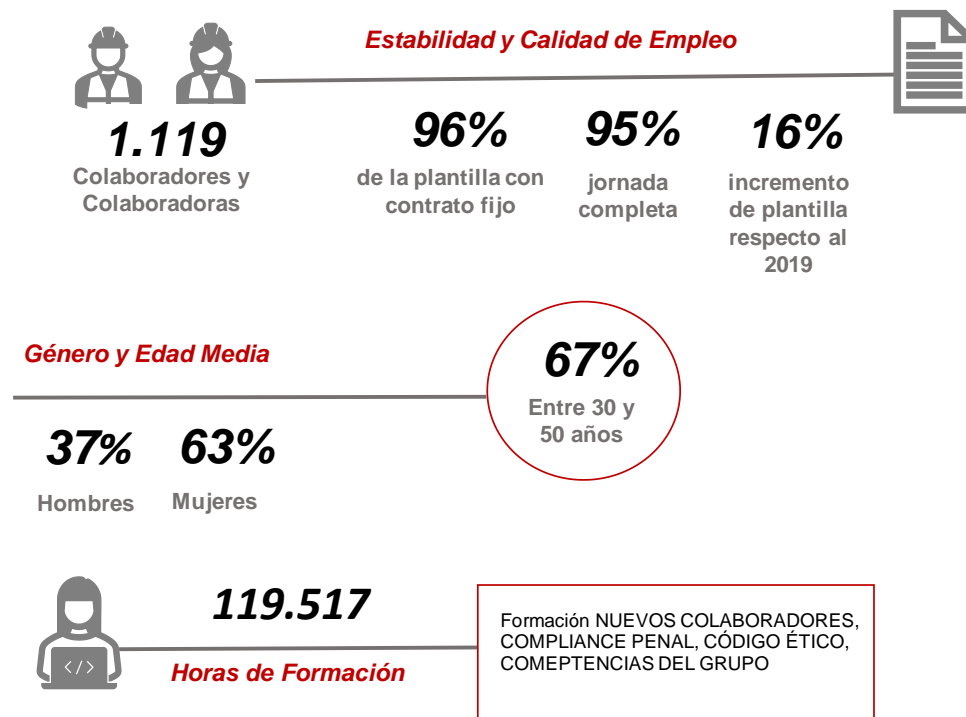
- Reducción de aéreos: Considerando que esta iniciativa lleva aplicándose desde septiembre, aplicado a año entero tendrá un impacto que se calcula que será superior.
- Residuo a vertedero "0": Igual que la anterior, se verán durante el 2022 más bajadas en las emisiones relativas a los residuos dado que se verá un año completo de residuo 100% valorizado en España (70% del total).
- Vehículos de empresa: En 2022 se renueva la flota comercial (~200 vehículos) y con ello incrementará el número de vehículos eléctricos e híbridos en la flota con la consecuente caída de emisiones.
- Optimización de la caja de envío: en 2022 se incrementarán las opciones para enviar producto a las farmacias, incorporando tamaños más pequeños que optimizan las emisiones de las operaciones logísticas en España. Adicionalmente, se elimina el relleno de plástico de las cajas y se incorpora cartón descartado de su proceso logístico reduciendo el residuo de papel/cartón que hoy se generan en ISDIN.
- Apilamiento de pallets: Después de realizar varios pilotos, se empezará a implementar el proyecto de apilamiento de pallets para envíos de Larga distancia en 2022, con el consecuente impacto positivo en la reducción de huella.
- Ampliación almacén Montcada: en 2022 se amplía la capacidad del almacén central de ISDIN, eliminando la necesidad de transporte interno entre el almacén central y el proveedor de almacenamiento externo.
- Ecodiseño: la incorporación de productos ecodiseñados tendrá mayor impacto en el 2022 con la incorporación al mercado de un número mayor de productos con un impacto climático reducido

04

Cuestiones sociales y relativas al personal

4. Cuestiones Sociales y relativas al personal

Indicadores Clave Sociales



Filosofía de crecimiento a través del compromiso del equipo de personas de ISDIN, S.A.

Como consecuencia, ISDIN tiene una estrategia de personas sólida, donde la política de selección garantiza que se sigue un enfoque sistemático, que cumple con el marco legal vigente y con los valores corporativos, con especial énfasis a aspectos de Diversidad e Inclusión. Asimismo, el Plan de Formación Anual va más allá de los requisitos marcados por Ley, ofreciendo formación técnica y de liderazgo a todos los empleados/as a través de distintos itinerarios formativos. Como herramienta de desarrollo profesional se cuenta con el Sistema de Evaluación donde las personas que trabajan en ISDIN participan en una evaluación anual de desempeño y desarrollo profesional. Este proceso permite identificar sus fortalezas y áreas de crecimiento, así como participar en su crecimiento a través de planes de desarrollo profesional. Además, como medida

adicional de fidelización de Talento, la Compañía apuesta fuertemente por la promoción interna.

Como consecuencia de este enfoque que tiene traducción en políticas y procedimientos concretos, ISDIN ha sido certificada como "Top Employers" por tercer año consecutivo, superando un exigente proceso de evaluación de más de 600 prácticas que demuestran la excelencia en el desarrollo de personas. Validando que ISDIN pone a sus empleados/as en el centro de la organización y de la estrategia de la Sociedad.

Si en tu etapa con ISDIN, adquieres experiencias interesantes, disfrutas de tu trabajo, haces equipo, creces como profesional y te enriqueces como persona, ISDIN habrá cubierto su objetivo más importante.

Aspectos relativos al empleo

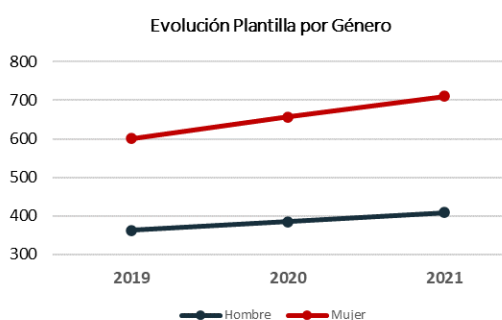
Perfil de la plantilla de ISDIN

El Grupo ISDIN comprende para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021 y 2020 una totalidad de 1119 y 1042 empleados/as, respectivamente, distribuidos en sus 14 países y agrupados en: España, Resto de Europa, América y China. Esta última región se incorporó en el ejercicio 2020 como sociedad del Grupo. Hay que destacar, la alta concentración de personal en España, representando un 59% del personal del Grupo para los ejercicios 2021 y 2020.

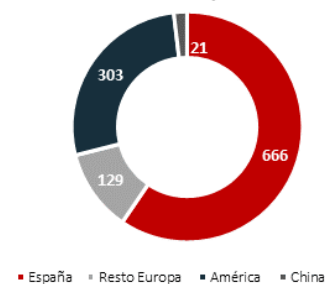
Colaboradoras/es					Total
Año	España	Resto Europa	América	China	
2019	572	128	264	-	964
2020	613	127	283	19	1042
2021	666	129	303	21	1119

Distribución Género					Total
Año	Hombre	%	Mujer	%	
2019	363	38%	601	62%	964
2020	385	37%	657	63%	1042
2021	409	37%	710	63%	1119

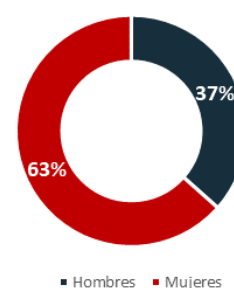
Distribución por Edad						Total
Año	<30 años	%	30-50	%	>50 años	
2019	93	10%	727	75%	144	15%
2020	123	12%	760	73%	159	15%
2021	154	14%	752	67%	213	19%



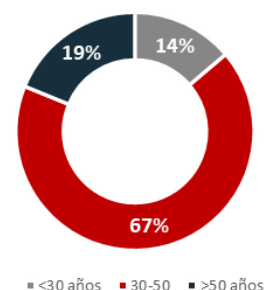
Número de empleados



Plantilla por género



Plantilla por edad

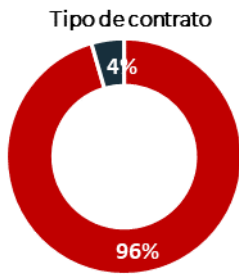


Calidad de la contratación en ISDIN

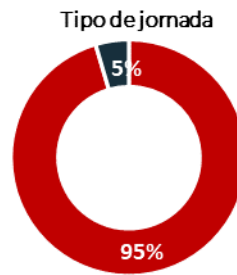
El promedio anual de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019 en relación con los contratos realizados por ISDIN a sus empleados/as tiene la condición de indefinido representando el 95% para los tres ejercicios de la totalidad de éstos. Este punto es una de las políticas clave del Grupo para la atracción y retención del talento, así como la consecuencia de una política inherente de alta calidad, ya que los perfiles de los empleados/as de ISDIN se caracterizan por una gran formación en producto mediante una elevada inversión en formación, tal como se puede apreciar en las horas de formación que el Grupo realiza a su personal.

	Tipo de Contrato					
	Hombre			Mujer		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Contrato indefinido	356	374	398	560	620	671
Contrato temporal	7	11	11	41	37	39

	Tipo de Jornada					
	Hombre			Mujer		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jornada Completa	361	383	407	541	601	661
Jornada Parcial	2	2	2	60	56	49



■ Contrato indefinido ■ Contrato temporal



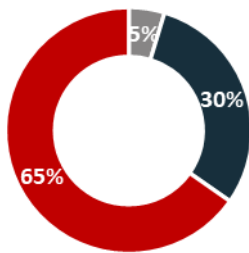
■ Jornada Completa ■ Jornada Parcial

Perfil de plantilla por tipo de contrato, género, edad y clasificación personal

El desglose del tipo de contrato por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios

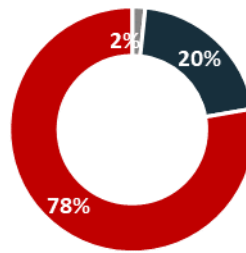
finalizados a 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

Categorías plantilla hombres



■ Dirección ■ Managers ■ Empleados

Categorías plantilla mujeres



■ Dirección ■ Managers ■ Empleados

2021							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
<30 años	-	4	47	<30 años	-	16	87
Entre 30-50	9	90	166	Entre 30-50	5	95	387
>50 años	12	29	52	>50 años	7	35	78
	21	123	265		12	146	552

Remuneraciones

La atracción y retención de talento es una prioridad e ISDIN apuesta decididamente por la formación desde el primer día de incorporación. Para ello se cuenta con una política de compensación definida dentro del marco de legislación aplicable al sector, ofreciendo un salario competitivo, que reconoce la contribución, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

El principio de equidad entre hombres y mujeres rige desde el proceso de selección promoviendo en todo momento el trato igualitario entre hombres y mujeres. Se cuenta con una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por la empresa y por representantes de los trabajadores/as, que vela por el cumplimiento del principio de igualdad y donde se comparte anualmente la distribución de salarios por grupos profesionales y sexo.

En referencia al cálculo de la brecha salarial se han facilitado los datos correspondientes a España, que abarca aproximadamente el 59% de la plantilla del Grupo.

Brecha según categorías comparables

La brecha salarial hace referencia a la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, calculada como la diferencia entre el salario promedio de hombres y mujeres dividido entre el salario promedio de hombres. Los datos reportados por ISDIN reflejan el trabajo del Grupo en esta materia y su compromiso con la igualdad efectiva entre ambos géneros.

El siguiente cuadro resume sólo se analiza el salario fijo de la filial española a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019, sin tener en cuenta los Consejeros Ejecutivos y Delegado, temporales, así como los dermoconsejeros, estos últimos, por no ser la actividad natural de ISDIN y ser posiciones de nueva creación. Se clasifican los empleados por grupos: Dirección, Mandos intermedios, Comercial/Centro Logístico y Resto de Colaboradores. En Comercial/Centro Logístico se ha aplicado una fórmula correctiva del efecto de antigüedad (3 años de media de antigüedad superior en hombres), su detalle es el siguiente:

Categoría	2021	% 2020	2019
Dirección	-1,95	2,50	3,97
Mandos intermedios	1,04	1,85	1,24
Comercial/Centro Logístico*	1,36	0,93	0,19
Resto de Colaboradores	1,85	4,46	5,17

*Aplicando un factor de corrección consistente en un 3% de incremento de IPC por cada año de diferencia por antigüedad, e incluyendo logística comercial

ISDIN está comprometida con la mejora continua y en el ejercicio 2021 ha continuado con el estudio de las causas de las diferencias, actualizando su plan de acción, implantando las prácticas que se han creído oportunas dentro de su plan de igualdad, consensuadas con los representantes de los trabajadores.

Los datos reportados por ISDIN reflejan el trabajo del Grupo en esta materia y su compromiso con la igualdad efectiva entre ambos géneros. Las remuneraciones medias utilizadas para el cálculo de la brecha se corresponden con la remuneración bruta fija teórica anual de los periodos de referencia.

Las variaciones existentes se deben principalmente a:

- Los rangos de años de antigüedad.
- A la clasificación en las mismas categorías de grupos profesionales diversos.
- A la distinta proporción de hombres y mujeres en cada categoría.
- Limitado número de empleados/as con exactamente la misma posición salvo en el caso del área comercial.

ISDIN en el ejercicio 2022 continuará trabajando en su plan de igualdad, en las acciones establecidas de cara a la equidad salarial y la gestión de la diversidad e inclusión.

Organización del tiempo de trabajo

Organización del tiempo de trabajo

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal facilita la consecución de la igualdad efectiva. Por ese motivo ISDIN está trabajando en la incorporación de criterios de conciliación en la organización del trabajo, tales como los siguientes en la sede corporativa:

- El horario flexible permite a sus empleados/as disponer de la tarde del viernes libre durante todo el año, así como tener la posibilidad de ajustar la

hora de entrada, según sus propias necesidades, entre las 7:30 y las 9:30 horas, pudiendo abandonar su puesto de trabajo a partir de las 17:30 horas y disponiendo, además, para comer, del tiempo que se precise, entre 30 minutos y 2 horas y media. El horario flexible en el centro logístico de Montcada i Reixac, al tratarse de un entorno más productivo se concede una flexibilidad de 30 minutos en la entrada. En cuanto a los horarios de cada filial, se establece la política según usos y costumbres locales.

- En contexto de pandemia, el horario se ha flexibilizado aún más, permitiendo la entrada y la salida entre las 6.00 y 22:00 horas. Asimismo, se ha priorizado el teletrabajo.
- Jornadas especiales en Sant Jordi, vigilia de Reyes, Sant Joan.
- Calendarios laborales diseñados para facilitar la conciliación: puentes, disminución de la actividad en agosto para permitir una desconexión real, adaptación de días festivos a períodos escolares (semana santa, puentes...), flexibilidad en la selección de días de vacaciones/festivos en caso de necesidades familiares-personales.
- Creación de nuevas licencias: cuidado de hijos que deben permanecer en casa, horas libres por primer día de curso escolar y guardería, horas por adaptación a guardería de hijos y actuaciones de fin de curso, compensación por descanso en caso de viajes profesionales en fin de semana o por viaje internacional de más de seis horas.
- Mejora de licencias previstas en convenio: Vacaciones, matrimonio, hospitalización y fallecimiento de parientes, asistencia a exámenes.

Número de bajas por género, edad y clasificación profesional

El número de bajas por género y edad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019 es el siguiente:

Número de bajas					Total
Año	Género	<30 años	Entre 30-50 años	>50 años	
2021	Hombres	14	37	13	64
	Mujeres	20	74	7	101
2020	Hombres	3	26	4	33
	Mujeres	16	60	7	83
2019	Hombres	9	41	5	55
	Mujeres	24	54	13	91

Incluye bajas voluntarias, despidos, extinciones periodos de prueba, finalización contrato y jubilación

Permiso de paternidad y maternidad

El desglose de los permisos de paternidad y maternidad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019, es el siguiente

Permisos de Paternidad y Maternidad	2021	2020	2019
Total permisos	47	44	31
Hombre	16	13	16
Mujer	31	31	15
Tasa de retorno	100%	100%	100%

Absentismo

La salud, la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en ISDIN tiene una consecuencia directa en el índice de absentismo, por ello se trabaja con un modelo de gestión donde se tiene definido el índice de absentismo, realizándose su estudio y evolución, conociendo el coste derivado de este índice.

Tal y como comentamos, ISDIN dispone de diferentes medidas implantadas en la compañía, especialmente en su sede central, donde se dispone de un servicio médico, seguro de salud privado y se realiza un sistema integral de salud donde las personas que trabajan en ISDIN disponen de un servicio de fisioterapeuta (suspendido temporalmente por la Covid), de cara a prevenir lesiones especialmente posturales.

De cara a proporcionar los indicadores vinculados al absentismo, la mutua colaboradora con ISDIN emite un informe anual del sistema de gestión integral del mismo. La cifra que figura en dicho informe difiere sobre la de ISDIN, ya que el informe de la mutua no tiene en cuenta los permisos paternos y maternos y sólo especifican los datos de la filial española.

Las horas de absentismo a partir del listado preparado por ISDIN, en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019 son las siguientes:

	2021	2020	2019
Horas absentismo	38.591	61.621	47.750
Hombre	9.281	14.383	10.816
Mujer	29.310	47.238	36.934
Horas	25.576	25.576	23.197
Tasa de absentismo	0,14%	0,23%	0,21%
Hombre	0,09%	0,15%	0,13%
Mujer	0,17%	0,28%	0,27%

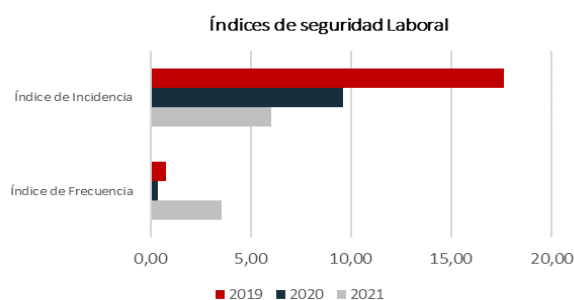
Con objeto de comparar los datos correspondientes a los indicadores de absentismo, se tiene que considerar que en el ejercicio 2020 se registró un elevado número de bajas adicionales por los efectos directos o indirectos de la pandemia, afectando de manera considerable a la ratio de absentismo, aumentándolo esta tasa al 0,23%, para el ejercicio 2021 esta tasa se redujo de forma significativa hasta el 0,14%.

Índice de frecuencia, incidencia y gravedad

Los índices de frecuencia, incidencia y gravedad para el ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019 han sido los siguientes:

	2021	2020	2019
Índice de Frecuencia	3,54	0,38	0,77
Índice de Incidencia	6,01	9,59	17,63
Índice de Gravedad	0,04	0,01	0,02

- (1) Cálculo If = (Número de accidentes/ Número de horas trabajadas) x 1.000.000
- (2) Cálculo Ii = (Número de accidentes/ Número de trabajadores) x 1.000
- (3) Cálculo Ig= (Días perdidos / Total de horas de exposición al riesgo) x 1.00



Accidentes de trabajo

El número de accidentes del Grupo se eleva a 13 para el ejercicio 2021 y 10 para el ejercicio 2020, ninguno de ellos de alta gravedad, siendo la tasa de accidentalidad muy baja en el Grupo, han sido catalogados todos los accidentes con un índice de gravedad leve. Un detalle es el siguiente:

	2021	2020	2019
Número de accidentes	13	10	17
Hombre	4	3	6
Mujer	9	7	11
Tasa de frecuencia	1,16%	0,96%	1,76%
Hombre	0,99%	0,78%	1,65%
Mujer	1,27%	1,06%	1,83%

Hay que destacar que el 60% de la plantilla del Grupo ISDIN se centra en España tanto para los ejercicios 2021 como 2020, donde observamos que el número de accidentes asciende a 4 y 5, respectivamente.

La actividad de ISDIN y el alto control preventivo de las campañas que se realizan garantizan una baja tasa de accidentes laborales.

Enfermedad profesional

Tanto en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021 como el ejercicio 2020 no ha habido enfermedades profesionales.

Medidas de conciliación familiar y laboral para fomentar el ejercicio corresponsable y medidas de desconexión

En ISDIN se trabaja constantemente en la definición de estrategias que fomenten la cultura de bienestar en todos sus empleados/as y a todos los niveles, se trabaja en programas de mejoras que ayuden a la conciliación familiar y laboral, así como la captación y retención del talento, buscando un ambiente laboral positivo y colaborativo. Destacando programas y medidas sobre todo en las oficinas centrales, como:

- Adaptación de los calendarios laborales,
- Jornada laboral flexible,
- Seguro de salud privado gratuito asumido por ISDIN de cara a garantizar sanidad de calidad y optimizar el tiempo que debe dedicar a salud,
- Plan de compensación flexible,
- Compra de días de vacaciones sin pérdida de cotización a la seguridad social,
- Servicio asistencial a través de plataforma de búsqueda de personal de ayuda en el hogar,
- Servicio de paquetería.

La situación de pandemia que se ha mantenido en 2021 ha conllevado a que ISDIN haya

implementado medidas alternativas y adicionales a las existentes como:

- ISDIN también ofrece distintas situaciones a las familias en la vuelta al colegio donde los hijos dan positivo o deben quedar en cuarentena obligada.
- Se ha garantizado las distancias de seguridad y se han introducido hábitos preventivos, trabajando presencialmente un máximo de entre 33% y 70% en los centros de 22@ y Centro Logístico, porcentaje que se ha ido ajustando en función de la evolución de los datos epidemiológicos. El resto de los empleados/as han trabajado a distancia hasta su vuelta progresiva a partir del mes de junio. Clasificando los puestos de trabajo en 3 tipologías:
 - Los empleados/as cuyo trabajo requiere presencia en las oficinas.
 - Los empleados/as que por naturaleza de su posición podrán trabajar a distancia una parte de su tiempo, siempre que se garantice el trabajo presencial en momentos clave.
 - Los empleados/as podrán seguir trabajando a distancia de manera continua mientras dure la situación de especial riesgo por la Covid-19 sin necesidad de desplazarse al centro de trabajo.
- Del mismo modo, ISDIN ha proporcionado EPIs y test serológicos, PCR y de antígenos para garantizar las máximas medidas de seguridad. En esta línea, también se han implantado controles de temperatura, limpieza de ozono, hot spots, se ha contratado personal externo para garantizar el cumplimiento de las medidas de higiene y hábitos saludables, y se han facilitado plazas de parking para evitar desplazamientos en transporte público, entre otras.

Medidas de desconexión

ISDIN se compromete a impulsar medidas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de sus empleados/as, con el reconocimiento del derecho de desconexión una vez finalizada su jornada laboral, de cara a asegurar una calidad de vida y de salud de sus empleados/as.

Salud y Seguridad

Programa de Bienestar y la Salud de sus empleados/as

En la sede corporativa de ISDIN los empleados/as tienen a su disposición un servicio de medicina asistencial de carácter semanal, así como diferentes programas de bienestar físico y emocional, orientados también a la disminución del sedentarismo: taller de escuela de espalda, sesiones de fisioterapia, pilates, yoga, running, “training circuit” presenciales, gestión del estrés, “mindfulness” o programas nutricionales. La situación de pandemia en 2021 ha afectado a estos programas, que al igual que en 2020 ISDIN ha continuado ofreciéndolos temporalmente on-line, en espera de poder retomarlos con las medidas adecuadas y suficientes de seguridad.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

ISDIN concentra en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo los objetivos a nivel corporativo en dicho ámbito, implementando en cada empresa el sistema de gestión de salud y seguridad en función de las directrices del Grupo y la legislación de cada país.

Programas formativos y de concienciación sobre salud y seguridad

Su objetivo es garantizar que todos los empleados/as reciban información y formación sobre prevención de riesgos, tanto en su incorporación en ISDIN y dentro del proceso de ISDINIZACIÓN, como cuando se produzcan cambios en sus responsabilidades, o cuando se introduzcan nuevas tecnologías y cambios operativos.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo adicionalmente desarrolla diferentes campañas y jornadas de concienciación para reducir la accidentalidad y la siniestralidad en el trabajo.

En el presente año ISDIN continuó utilizando la guía llamada “Stronger Covid-19” que obedece a un triple objetivo:

- Ofrecer pautas a seguir durante la situación excepcional de riesgo Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid-19).

- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4 “Identificación y evaluación de riesgos” del Real Decreto 664/1997, del 12 de mayo, sobre la exposición a agentes biológicos en el trabajo.
- Establecer las medidas preventivas de contención y actuación frente a la exposición y contagio de acuerdo con las informaciones y recomendaciones emitidas por las autoridades sanitarias españolas, así como la Organización Mundial de la Salud. Estas medidas pretenden garantizar la seguridad y salud de los empleados/as (propios y subcontratas).

Todo ello se ha traducido en:

- Extremar las precauciones para el cuidado de la salud de los empleados/as.
- Asegurar el funcionamiento de la Compañía.
- Cumplir socialmente con la responsabilidad de evitar medios de transmisión de forma personal y a través de fómites (es decir, objetos susceptibles de transferir el virus).

En la guía “Stronger Covid-19”, se detallan los cambios respecto al proceso de ISDINIZACIÓN, fundamentalmente prioriza la modalidad online de las sesiones, en casos puntuales de ser presencial se ha adaptado el auditorio con una capacidad de 111 personas a sólo 26 incluyendo el formador, respetando la distancia de seguridad de 2 metros y el uso de la mascarilla.

Medidas de seguridad adicionales

Dichas medidas de seguridad adicionales han sido recomendadas por “Health & Safety” de ISDIN dada la continuidad de la situación de pandemia en 2021:

- En caso de establecerse turnos de trabajo presencial y a distancia, éstos serán por semanas completas y alternas de manera que se coincida siempre con las mismas personas, con el fin de minimizar los riesgos de un eventual contagio y asegurar la trazabilidad de los empleados/as que hayan podido estar en contacto.
- Las personas de estos grupos trabajarán los días de la semana que el Director/a

del área le indique y que pueden variar entre 1 y 5 días.

- Se han suspendido las visitas de cualquier persona externa a la organización por norma general. Cuando los datos de la pandemia lo han permitido, se han mantenido excepcionalmente algunas visitas presenciales, siempre con adecuación a las pautas que marca la citada guía Stronger.

Auditorías externas

En todos los centros de trabajo de ISDIN se realizan las auditorías y revisiones externas necesarias dando cumplimiento a la normativa de Seguridad y Salud de cada país. Debemos destacar algunas revisiones realizadas tales como:

- Realización durante el presente ejercicio de una evaluación de las condiciones medioambientales en la planta de Montcada obteniendo el certificado de calibración de los equipos por un experto independiente externo.
- Evaluación de los riesgos de ergonomía en las oficinas centrales, realizándose el análisis y la evaluación de los diferentes puestos de trabajo y evaluando los riesgos de los mismos. No detectando riesgos ergonómicos significativos. Estableciéndose el compromiso de realizar estudios futuros en revaluaciones de los puestos de trabajo.
- Evaluación de riesgos de la planta piloto en las instalaciones de un colaborador/a externo/a, analizándose los puestos de trabajo en dicha planta.
- Top Employer. Por segundo año consecutivo se ha conseguido la certificación como Top Employer, habiendo pasado las revisiones realizadas por dicho organismo

Auditorías internas

Durante el año 2021, se han realizado las siguientes actividades relacionadas con auditorías internas:

- Auditoría Interna. Con objetivo de revisar su fiabilidad de la información, que se asegura su confidencialidad, que la gestión realizada está de acuerdo con las políticas de la Organización, así como que la actuación en materia de recursos humanos cumple con la legislación

vigente y la normativa de la organización aplicables.

- Auditoría de Calidad. Revisión del cumplimiento de los procedimientos del área, así como revisar la función del conocimiento.

Relaciones sociales

En España, el sistema de relaciones laborales establece la relevancia de consulta y participación del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención, a través de las reuniones periódicas y también de las Comisiones de Igualdad, Formación y Seguridad y Salud.

Convenio colectivo y canales de comunicación

Durante el ejercicio 2021 y 2020, el 100% de la plantilla en España ha estado bajo el Convenio Estatal de la Industria Química. Algunas provincias cuentan con representantes de los trabajadores/as o Comités de empresa.

Otros canales de comunicación

En ISDIN se cuenta con los siguientes canales de comunicación con el personal:

- Canal de sugerencias en intranet (anónimo).
- Encuesta de riesgos psicosociales (anónima).
- Board en red comercial de España, en los centros de Barcelona y Montcada i Reixac donde se comparten opiniones y propuestas de todos los empleados/as.
- Programa de Buddies para nuevas incorporaciones.
- Delegados de Prevención.
- Comité de Igualdad.
- Delegados sindicales en España y Comité de Empresa
- Consultas a empleados vía news sobre propuestas y opiniones de los beneficios sociales u otras cuestiones de interés.
- Participación en encuesta sobre talento, comunicación, espacios y tecnología (anónima, consultora externa).
- Información continua y reuniones periódicas sobre aspectos recogidos en el convenio laboral u otros aspectos de interés a través del comité y resto de representantes de los trabajadores/as de

las provincias, así como los delegados/as de prevención.

- Por política de empresa, más del 99% de empleados/as dispone de portátil, ordenador o tablet, y el 100% dispone de correo electrónico para poder recibir todas las comunicaciones.
- Para las comunicaciones se utiliza el correo electrónico, leds y pantallas. Además de las reuniones presenciales. Se fomenta la participación de empleados/as con la realización de seminarios de expertos/as.

Formación

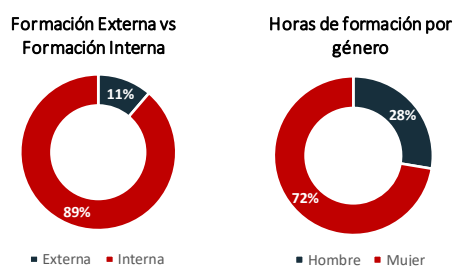
La formación es fundamental para fomentar el desarrollo profesional en un entorno internacional y competitivo, así como en la cultura de ISDIN.

Para ello se trabaja de forma continua en el equipo humano, con un área de profesionales que se dedican en exclusividad a la formación interna de los diferentes perfiles, tanto en el momento de la ISDINIZACIÓN como en cualquier cambio de rol, así como en el conocimiento de los diferentes productos de ISDIN y sus características principales con el objetivo de conseguir la excelencia en la recomendación a cliente, paciente o colaborador/a.

De abril hasta junio del ejercicio 2020 todas las formaciones se realizaron en remoto, implementando el “Blended Learning”, sesiones mixtas (presenciales y a través de la plataforma online) con el objetivo de adaptarse a la situación de la crisis sanitaria.

Horas de formación por género

Las horas de formación del Grupo realizadas en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021 y 2020, desglosado por género han sido las siguientes:



Para el ejercicio 2021, se han realizado un total de 119.517 horas, representando una media de 107

horas anuales por trabajador, representando en cuestión de género una media de 81 horas anuales para hombres y 122 horas anuales para mujeres

Este incremento se explica por la mayor dedicación de las horas internas de formación sobre todo en el proceso de "ISDINIZACIÓN", en el inicio de la etapa de formación.

En ISDIN, se entiende como formación interna la formación inicial ISDINIZACIÓN, así como la formación de producto y, como formación externa todo el resto.

Desempeño

Como herramienta de desarrollo profesional se cuenta con el Sistema de Evaluación donde las personas que trabajan en ISDIN participan en una evaluación anual de desempeño y desarrollo, este proceso permite valorar contribución e identificar sus fortalezas y áreas de crecimiento, así como participar en el desarrollo individual de sus planes de desarrollo profesional, cumpliendo con uno de los principales objetivos del Grupo en retención del talento.

Desempeño	2021	2020	2019
Nº empleados con evaluación	810	595	493
Hombre	334	244	199
Mujer	476	351	294
% Empleados con evaluación	72%	57%	51%
Hombre	82%	63%	55%
Mujer	67%	53%	49%

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En ISDIN sigue apostando por la integración de las personas con discapacidad, y que este principio se ha integrado en todas las áreas y niveles jerárquicos de la Compañía, incluso realizando una discriminación positiva a favor de éstos en caso de que reúnan los requisitos exigidos por la posición. El objetivo a medio plazo es cumplir la LISMI por contratación de personas con alguna capacidad especial, sin descartar seguir trabajando con Centros Especiales de Empleo.

Empleados/as con discapacidad

El 96% de la plantilla tiene de inicio un contrato de carácter indefinido, hecho que conlleva un índice de rotación bajo. Así mismo, el hecho que un 50% de la plantilla esté formado por personal de venta farmacia y médica (uso continuo del vehículo de

empresa), dificulta que las nuevas posiciones puedan ser cubiertas por personas con discapacidad.

Todo y este punto, ISDIN en España durante el 2021 y 2020 ha tenido quince y catorce trabajadores/as con discapacidad, contratados durante más de 200 días, respectivamente y ningún trabajador/a contratado/a durante menos de 200 días para el ejercicio 2021 y 2020. Por lo que en el año 2021 y 2020 ISDIN cumple con la reserva del 2% que establece la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD).

Además, ISDIN ha ido más allá de lo estipulado en LISMI y ha seguido manteniendo acuerdos de colaboración con diferentes Centros Especiales de Empleo por un importe muy superior al exigido por la ley. ISDIN durante los ejercicios 2021 y 2020 ha contratado servicios a Centros Especiales de Empleo por importe de 532.904,08 euros y 627.166,63 euros, respectivamente. Su detalle es el siguiente:

Centro Especial de Trabajo		
Centro	2021	2020
Fundación DAU	31.288	53.604
Fundación AMPANS	2.655	1.684
TEB	361.299	343.634
Metropolis CET S.L	76.871	69.390
FEMCET	2.128	9.913
SIFU, S.L	48.362	148.942
Ilunion Bugaderías	10.300	-
Total	532.903	627.167

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

En ISDIN se realiza la selección y contratación respetando la ley de igualdad, con un comité de igualdad activo, promoviendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres, rechazando y denunciando todos los actos que pudieran cometerse en el entorno de la Compañía susceptibles de ser discriminatorios (por razón de sexo, raza, nacionalidad, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores/as, clientes o proveedores) y fomentando la igualdad de oportunidades para todos/as en el acceso al

empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

Se dispone de un **Plan de Igualdad** aprobado en julio 2010 así como un protocolo explícito para garantizar tolerancia cero con el acoso por razones de sexo, raza, nacionalidad, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores/as, clientes o proveedores, con un canal de denuncias exclusivo: isdinrespet@isdin.com

Asimismo, y de acuerdo con lo que marca el convenio colectivo, se ha creado un **Comité Permanente de Igualdad** donde existe representación de los trabajadores/as y de la empresa de manera paritaria.

La **Política de compensación e incrementos salariales** revisada en noviembre de 2018, contempla aspectos relativos al cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los trabajadores/as en materia de retribución, con el objetivo de retener y atraer el talento mediante salarios competitivos y un sistema de reconocimiento que premia la meritocracia. También establece el principio de equidad entre hombres y mujeres, así como facilidades para escoger distintas modalidades de retribución flexible, compensación económica, elección de número de pagas, etc.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

Se dispone de Protocolo ante el acoso moral y Protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, revisados en noviembre 2018. Se han realizado acciones de refuerzo para asegurar el conocimiento por parte de todos los empleados/as mediante diferentes envíos de correos electrónicos a la siguiente dirección isdinrespet@isdin.com, así como el diseño de un impreso de denuncia que se encuentra en la Intranet.

Políticas de diversidad

La diversidad en ISDIN se basa en el respeto de las diferencias incluyendo origen étnico, raza, color, género, edad, aspecto físico y capacidad/discapacidad, así como otras características subyacentes como actitudes,

religión y creencias, educación, nacionalidad, y trayectorias personales. La diversidad también abarca la orientación sexual, matrimonio y uniones civiles, identidad de género o expresión, además de otras facetas personales, respetando y valorando todas las singularidades de las personas que forman su equipo humano, apreciando dichas diversidades como un enriquecimiento de la cultura de ISDIN.

No se ha recibido ninguna denuncia en relación con la vulneración de la política de diversidad y que pudiera afectar a un entorno laboral libre de discriminación por cualquier diferencia.

Durante el año 2021, se inició la actualización del Plan de Igualdad para adecuarlo a las reformas legislativas, en el que se está trabajando en la actualidad. La comisión negociadora del Plan de Igualdad se reúne una vez cada mes para valorar, debatir y negociar el contenido del plan de igualdad. Dicha comisión negociadora es paritaria y está compuesta por un total de 10 miembros, 5 en representación de la empresa, y 5 en representación de los trabajadores/as que representan cada centro de trabajo de ISDIN en España (corporativo, centro logístico y red comercial). En él se han actualizado los protocolos sexuales o por razón de sexo en el trabajo. Se han realizado encuestas de valoración de la situación de igualdad por parte de todas las personas trabajadoras de ISDIN. Se está trabajando en la valoración de los puestos de trabajo para establecer una equiparación salarial. Asimismo, se trabaja en el registro retributivo y auditoría retributiva y en el diagnóstico de situación.

Medidas adoptadas para promover el empleo

Siendo unos de los principales objetivos la atracción y retención de talento, en ISDIN se realiza la selección y contratación respetando la ley de igualdad, con un comité de igualdad activo, promoviendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la diversidad de género y de origen.

Nuevas contrataciones

El detalle de las nuevas contrataciones para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2021, 2020 y 2019 desglosado por género y edad es el siguiente:

Nuevas contrataciones	2021		2020		2019	
	Total	Tasa %	Total	Tasa %	Total	Tasa %
TOTAL	243	21,72%	178	17,07%	221	22,93%
Hombre	87	21,27%	53	13,77%	75	20,66%
<30 años	39	76,47%	18	56,25%	16	76,19%
Entre 30-50	44	16,54%	32	11,39%	57	20,50%
>50 años	4	4,35%	3	4,17%	2	3,13%
Mujer	156	21,97%	125	19,00%	146	24,29%
<30 años	54	52,43%	51	56,04%	42	61,76%
Entre 30-50	94	19,30%	71	14,79%	96	22,02%
>50 años	8	6,67%	3	3,45%	8	10,00%

La plantilla de ISDIN tiene una mayor proporción de mujeres que de hombres del total de 1.119 empleados/as, las mujeres representan un 63%.

Desde el Plan de Igualdad de ISDIN se ha trabajado la diversidad de género, registrando un cambio de tendencia respecto al sexo de las incorporaciones: En la franja de mayor antigüedad (más de 10 años) se concentraba el doble de hombres que de mujeres. Por el contrario, en las franjas de menor antigüedad, la proporción de mujeres es mayor. Por ejemplo, en el año 2021 y 2020 el 64% y 70%, respectivamente, de las nuevas contrataciones han sido de mujeres.

ISDIN continúa trabajando la representatividad de género por categorías y el equilibrio de género en la misma, tal como se ha indicado anteriormente.



ISDIN apuesta fuertemente por la igualdad de género. Hecho que se refleja en la paridad de género en posiciones de management y dirección agregados, así como la práctica inexistente brecha salarial entre géneros en todas las categorías. Si bien queda camino por recorrer, los indicadores mencionados nos aportan indicios de que estamos avanzando en la dirección correcta hacia una igualdad de género efectiva.



ISDIN es consciente de su papel en la contribución a un trabajo decente y estable para la sociedad de la que formamos parte. Es por ello que no solo mantenemos un crecimiento del empleo fuerte (7% del 2020 al 2021) sino que mantenemos un 95% de los mismos de carácter permanente, una apuesta que aspiramos a mantener en el largo plazo.



Creemos en la igualdad de oportunidades de todas las personas, independientemente de su contexto de diversidad o socioeconómico. Fruto de ello, entre otras iniciativas, nuestra apuesta por ir más allá de lo exigido por la LISMI en materia de diversidad funcional, intentando que más personas con diversidad funcional puedan participar activamente en el mercado laboral.

05

Contribución ISDIN

5. Contribución ISDIN

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

La responsabilidad social corporativa de ISDIN, entendida como su compromiso social y medioambiental, forma parte inseparable de su modelo de negocio.

Tal como se indica en el apartado 1 de este informe, la estrategia de sostenibilidad de ISDIN se apoya en cuatro pilares fundamentales que operativizan en múltiples líneas de trabajo que fortalecen cada uno de los pilares: producto, planeta, personas y organización.

La plantilla de ISDIN desarrolla su actividad promoviendo la sostenibilidad social, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.

Nuestro compromiso con los ODS

El compromiso de ISDIN para un futuro sostenible, con el desarrollo de sus productos de forma más eficiente y respetuosa con el medio ambiente, se armoniza con nuestra política de sostenibilidad.

Contribución ISDIN en el entorno donde opera

Desarrollo económico y social en los entornos donde opera ISDIN

ISDIN está presente en la labor de concienciación social con distintas iniciativas, tal como se comenta más adelante detallando todas las actividades realizadas en el 2021, donde a pesar de que la situación de pandemia continuó presente en el día a día, no impidió completamente su realización y ha permitido recuperar la actividad previa a la pandemia. Un resumen de éstas es el siguiente:

- Campaña del Melanoma que en 2021 consiguió donar 20.000 euros para actualizar el Registro Nacional de Melanoma y realizar un nuevo protocolo con el objetivo de mejorar el diagnóstico y el tratamiento de los futuros pacientes de melanoma.
- Becas Love ISDIN a través de las cuales en 2021 canaliza la colaboración de 5.000 euros con la fundación Dermalawi, para apoyar la investigación para la erradicación de la sarna.
- Campaña “Fotoprotégete Bien”, un proyecto escolar de concienciación sobre los riesgos que comporta exponerse al sol sin una protección adecuada que llevábamos haciendo desde 1995 y gracias a la cual llevamos concienciando a 5 millones de niños/as.

En 2021 han participado 255.000 niños/as en más de 1.700 colegios de todo el país.

- Acuerdo de colaboración con la fundación África Directo. Este acuerdo es un esfuerzo más de ISDIN para combatir la incidencia del cáncer de piel. Con acuerdo firmado, ISDIN ha hecho una aportación de 8.000 euros y ha donado más de 150.000 euros en productos de fotoprotección para apoyar la actividad del centro Das Mecas de atención integral a las personas con albinismo que África Directo tiene en Maputo. Este acuerdo ampliará la colaboración de ISDIN con África Directo a más ámbitos y asegura su extensión en el tiempo.

El objetivo del 2022 es retomar completamente la actividad previa a la pandemia siempre que sea posible.

Donaciones

La pandemia no sólo supuso el posponer eventos de solidaridad programados, sino que también supuso una oportunidad más para ISDIN para aportar. En concreto, ISDIN colaboró tanto con donaciones dinerarias como con aportaciones en producto a los más afectados por los efectos de la pandemia. En concreto, ISDIN colaboró con un total de ~130.000 unidades de producto y ~100.000 € en donaciones repartidas entre España, China, Brasil, Chile, Colombia, Perú y

Argentina. Todas las donaciones fueron destinadas a dar soporte a médicos, farmacéuticos y residentes de geriátricos de las geografías mencionadas.

Además de esto, ISDIN lanzó un gel hidratante en tiempos de pandemia contribuyendo así en aumentar la oferta disponible de producto para el consumidor/a.

Para el ejercicio 2021 se retomaron muchas campañas y terminaron las donaciones COVID.

Durante el ejercicio 2021 se realizaron las siguientes campañas:

Frena el sol, Frena el Lupus. Siete fotoprotectores de ISDIN forman parte de la campaña. ISDIN se ha adherido a la campaña “Frena el sol, frena el lupus” formalizando su acuerdo con la Federación de Asociaciones de Farmacias de Cataluña (FEFAC), impulsora de esta iniciativa.

A partir de octubre del 2019 los pacientes con lupus pueden adquirir fotoprotectores de la marca ISDIN a precio muy reducido en cualquiera de las farmacias que participan en el proyecto. Actualmente este se desarrolla en Cataluña, Aragón, Baleares, Asturias, Madrid, Sevilla, Granada, Murcia, Pontevedra, Jaén y Cantabria.

Juntas Contra el Cáncer de mama

ISDIN y la farmacia española, mediante la campaña “Juntas contra el cáncer de mama” Woman ISDIN”, han donado por cuarto año consecutivo a la Fundación FERRO y al VHIO (Instituto de Oncología del Valle de Hebrón) la cantidad de 25.000€ para la investigación contra el Cáncer de mama.

La campaña ha contado con la participación de 887 farmacias (número de farmacias que llegaron al pedido mínimo para participar de la campaña), estuvo vigente todo el mes de octubre y consistía en la recaudación de 1€ por cada producto vendido de Woman ISDIN y Ureadin Rx Rd, además de contar con una difusión notable en Redes Sociales con el hashtag #JuntasWomanIsdin. Esta donación, se suma a los 75.000 € donados entre 2018 y 2020 y garantiza de este modo la financiación durante 1 año más del trabajo de investigación sobre la biopsia líquida que realiza el Instituto de Oncología del Valle de Hebrón en Barcelona. Se trata de una técnica que consiste en la detección del cáncer a través de una simple gota de sangre, evitando así biopsias invasivas y cirugías.

Esta técnica ya se utiliza en otros tipos de cáncer, pero para ampliar su uso se necesita más investigación, una labor que ISDIN promueve con esta iniciativa solidaria junto a FERRO.

En total, el ejercicio 2021 ha sido el año con el mayor importe de donaciones de la historia de ISDIN. En total ISDIN ha donado 2,4 millones de euros en donaciones monetarias y donaciones de producto (valorado a Precio de Venta de Laboratorio “PVL”), siendo de 1,8 millones de euros en 2020 y 1,2 millones de euros en 2019.

Cientes

ISDIN protege a sus clientes implementando estándares estrictos de obligado cumplimiento para todos los proveedores en materia de salud y seguridad de producto. Así se garantiza que sus productos sean excelentes en calidad y eficacia para así cumplir con el objetivo de ser un referente internacional en el tratamiento de la piel.

ISDIN está presente en la labor de concienciación social con distintas iniciativas desarrollando programas sobre la importancia de estar fotoprottegidos cuando estamos al aire libre tanto en campañas específicas como a través de las redes sociales

En este sentido, en 2021 y como mencionado anteriormente, se ha podido volver a activar la campaña de concienciación de la fotoprotección Campaña Escolar que se lleva realizando los últimos 25 años.

Salud y seguridad de nuestros clientes

Sistema de reclamaciones

Todas las reclamaciones que se puedan recibir ya sean en España o en cualquier país donde ISDIN comercialice de forma directa sus productos, se gestionan según establece el procedimiento definido al efecto.

El indicador de reclamaciones procedentes por millón de unidades vendidas se ha reducido progresivamente en los últimos años desde valores superiores a 40ppm, hasta conseguir el objetivo marcado de valores inferiores a 20ppm en los últimos años.

De esta manera en 2019 se alcanzó un valor de 18,9ppm, en 2020 se mejoró hasta bajarlo a

15,9ppm y en 2021 el indicador ha sufrido un incremento hasta situarse en 24,0ppm.

Este incremento del indicador es consecuencia del aumento de las filiales incluidas en el mismo. Esto impulsa aún más el alcance geográfico de la profunda investigación de las causas de las reclamaciones y la aplicación de medidas correctivas para evitar su repetición.

Durante 2021 se ha continuado mejorando el proceso de gestión de las reclamaciones incidiendo especialmente en, no sólo la recepción reactiva de las mismas sino también en la búsqueda proactiva en redes sociales.

Durante 2021 se han mantenido las siguientes certificaciones:

- ISO 9001:2015, para Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO13485:2016, para la Gestión de la Calidad de los productos sanitarios.

Durante el ejercicio 2021 se han incrementado los estándares de calidad tanto de productos como de procesos combinándolo con la simplificación y automatización, permitiendo focalizar el esfuerzo en las actividades que den mayor valor añadido y más eficiencia. Esta automatización ha incluido el paso de un sistema documental (QMAS) centrado en el papel a un sistema 100% electrónico en la creación, revisión, aprobación y puesta en efectividad de la documentación de la Compañía, aportando mayor eficacia, agilidad y seguridad a la documentación de la Compañía.

Para el ejercicio 2022 el objetivo principal es profundizar más en la automatización y el cambio a soporte electrónico de la documentación de la Compañía incluyendo documentación de desviaciones, capas y reclamaciones.

Recogida y notificación de información de seguridad de los productos ISDIN

El objetivo del sistema de vigilancia de ISDIN es recopilar y evaluar información sobre los efectos no deseados de los productos de ISDIN de acuerdo a los procedimientos establecidos al efecto. Éstos pueden ser comunicados a ISDIN por profesionales sanitarios o consumidores, ya sea de un modo directo a través del portal web de ISDIN, o de modo indirecto a través de cualquier empleado de ISDIN.

El personal de ISDIN recibe formación continua en materia de vigilancia, adecuada a sus responsabilidades. Esta formación describe cómo gestionar la notificación de acontecimientos adversos en el que se involucre uno de los productos de ISDIN.

Asimismo, se establecen contratos para los licenciadores y distribuidores que colaboran con ISDIN a nivel internacional. Cualquier información de seguridad recibida a través de estas fuentes es tenida en consideración para el análisis del perfil de seguridad.

Además, el área de seguridad del producto de ISDIN se encarga de monitorizar la literatura científica en búsqueda de acontecimientos adversos sobre sus productos, con el fin de recopilar información para asegurar una mejor caracterización del perfil de riesgo de sus productos.

Finalmente, el sistema tiene en consideración aquella información de seguridad que pueda proceder de las autoridades sanitarias, manteniendo al día el perfil de seguridad de sus productos según lo comunicado por las agencias reguladoras.

En ISDIN se dispone, por lo tanto, de un sistema para la recogida de información de seguridad que tiene en cuenta todas las fuentes que se deben considerar y que le permite garantizar la autenticidad y la calidad de los datos de seguridad para la evaluación continua de los riesgos asociados a sus productos. ISDIN asegura que cualquier información relevante en el balance beneficio riesgo de sus productos se notifica a las autoridades competentes de acuerdo con los plazos y procedimientos establecidos legalmente.

Análisis del perfil de seguridad de los productos cosméticos y comunicación de los riesgos potenciales a las autoridades reguladoras.

ISDIN mantiene actualizado el perfil de seguridad de sus productos mediante el continuo análisis de los acontecimientos adversos. Para ello, se han establecido unos procesos y sistemas de gestión de datos que permiten el estudio de posibles señales que puedan detectarse, analizando si se detecta nueva información sobre el perfil de seguridad de los productos o mediante cambios en las tendencias de la comunicación de los acontecimientos adversos, así como posibles riesgos inesperados no descritos anteriormente.

La detección de un posible problema de seguridad del producto es evaluada, sopesando si es necesaria la comunicación del riesgo a las autoridades competentes, o incluso si se requiere adoptar alguna medida de minimización de dichos riesgos, incluyendo una posible retirada del mercado.

Compromiso Bioético

En ISDIN se cumple con los principios éticos en la investigación basados en las buenas prácticas y la legislación aplicable. Su compromiso es investigar y desarrollar nuevos productos que aporten valor significativo a sus clientes, siempre desde la excelencia y fijando los más altos estándares éticos para sus empleados/as externos/as, organizaciones de investigación y proveedores subcontratados.

En ISDIN se comparte la preocupación sobre el uso de animales en las pruebas de seguridad. Como una empresa con sede en Europa, no realizamos ninguna prueba con animales en sus formulaciones de productos o ingredientes de su cartera de productos cosméticos, ni pedimos a otros que realicen pruebas en su nombre, excepto en los casos excepcionales en que lo exige la ley.

Estas leyes se aplican a todas las empresas de la industria de la belleza que venden productos a nivel mundial, e ISDIN, al igual que todas las otras compañías de belleza globales, debe cumplir con las leyes locales aplicables.

A fin de seguir la Legislación Europea de Cosméticos actual y evitar el uso de pruebas en animales, su equipo de desarrollo de productos selecciona materias primas con registros de seguridad bien establecidos y utiliza su base de datos de seguridad de ingredientes. Sus pruebas de seguridad del producto incluyen el uso de estudios no animales y pruebas clínicas en voluntarios. También se monitorizan de cerca todos los informes negativos de sus productos en el mercado a nivel mundial y se analizan como parte de su vigilancia continua de seguridad. ISDIN se siente muy orgulloso del registro de seguridad del producto.

Como ISDIN se compromete a cuidar la piel, también tiene una cartera farmacéutica que incluye varios medicamentos y dispositivos médicos. Se llevan a cabo pruebas en animales para sus productos farmacéuticos para dermatología según lo exigen las autoridades

reguladoras como todas las demás compañías farmacéuticas. El objetivo final de ISDIN es eliminar la necesidad de realizar pruebas con animales en todo el mundo.

Se trabaja en estrecha colaboración con la industria y la comunidad científica de todo el mundo para apoyar activamente el intercambio de datos científicos de su industria y para apoyar y financiar programas de investigación para desarrollar y validar alternativas que no sean animales para las pruebas de productos.

Asimismo, se es transparente en la divulgación de los resultados de los estudios y ensayos clínicos llevados a cabo, sin omitir datos relevantes y sin manipular la interpretación de los resultados.

Sistema de etiquetado y prospectos

ISDIN dispone de un procedimiento establecido para la creación, revisión, aprobación, distribución, archivo y control, de cambios de material de acondicionamiento primario, secundario e impreso sobre etiquetado y prospectos.

Este procedimiento es aplicable a todos los materiales para medicamentos, productos sanitarios, plaguicidas de uso humano, complementos alimenticios y cosméticos, en cualquier mercado en los que opera, interviniendo diferentes áreas de ISDIN en el proceso; Oficina Técnica, Registros, Marketing y Garantía de Calidad.

Sistema de farmacovigilancia

Asimismo, ISDIN cuenta con un sistema de vigilancia de la seguridad de los productos, basado en la post-comercialización de productos integrado entre sus filiales y distribuidores, que permite una correcta recogida, análisis y seguimiento de la información sobre los efectos no deseados, así como su notificación y la comunicación de medidas correctoras consideradas necesarias.

Sistema de retirada de productos

De igual modo se dispone, para la gestión de potenciales retiradas de producto, del correspondiente procedimiento en vigor, mediante el cual se asegura, en caso de producirse la necesidad, la retirada rápida y eficaz del producto cuando se conozca o suponga que es defectuoso.



El compromiso de ISDIN con la salud y el bienestar de las personas se refleja no solo en los productos que vendemos sino también en los procesos, compromisos y sistemas establecidos para garantizar la salud y bienestar de nuestros consumidores.



Conscientes del gran mal que supone la pobreza para la sociedad, ISDIN lucha por redoblar sus esfuerzos en la lucha contra la pobreza. Es por ello que nuestro esfuerzo en incrementar las donaciones de producto a quienes más lo necesitan está dando sus frutos, siendo 2021 un año récord incrementando un 33% las donaciones del 2020 y un 100% las del 2019, ambos años de récord histórico en su momento. Con 2,4 mn€, ISDIN aporta donaciones monetarias y de producto (valoradas a precio medio de venta a farmacia) equivalentes al

0,7% de sus ventas netas.

Información fiscal

Contribución por área geográfica

Los pagos realizados a cuenta del Impuesto de Sociedades correspondiente al ejercicio 2021 y 2020 han ascendido, en ISDIN, S.A., a 7.830.638 euros y 9.463.522 euros, respectivamente, siendo

la información relativa a las empresas del Grupo, multigrupo y asociadas al 31 de diciembre la siguiente:

	Total año 2021		Total año 2020		Total año 2019	
	PBT	PAT	PBT	PAT	PBT	PAT
España	24.012.254	19.049.131	34.427.889	26.377.084	37.153.236	28.505.868
Resto Europa	4.009.426	3.101.732	2.444.700	1.828.792	4.171.820	3.036.085
América	19.777.919	13.935.029	5.461.216	2.448.194	4.891.949	1.591.438
Asia	485.872	465.648	-561.156	-535.744	-	-
Total	48.285.471	36.551.540	41.772.650	30.118.327	46.217.005	33.133.390

Subvenciones

Durante el presente ejercicio 2021 la Sociedad ha recibido un importe total de 91.013 euros, habiéndose recibido 32.994 euros el ejercicio 2020, 148.983 euros para el ejercicio 2019 y ningún importe en el ejercicio 2018.

Anexo I

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Contenidos de la Ley 11/2018		Materia- lidad	Ubicación en este informe	Verificació n de contenidos	Marco de reporting*
Información general	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	☑	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	☑	GRI 102-2 GRI 102-6
	Presencia geográfica	☑	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	☑	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
	Objetivos y estrategias de la organización	☑	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	☑	GRI 103
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	☑	1- Perfil de la Empresa - Riesgos e incertidumbres	☑	GRI 102-15 GRI 103
Cuestiones medioam- bientales	Enfoque de gestión	☑	2-Cuestiones Medioambientales	☑	GRI 103
	Información general detallada	☑	2-Cuestiones Medioambientales	☑	GRI 103
	Contaminación	☑	2-Cuestiones Medioambientales - Contaminación	☑	GRI 305-6 GRI 305-7
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	☑	2-Cuestiones Medioambientales - Economía Circular y prevención y gestión de residuos	☑	GRI 306-1 GRI 306-2
	Uso sostenible de los recursos	☑	2-Cuestiones Medioambientales - Uso sostenible de recursos	☑	GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 303-1 (2016)
	Cambio climático	☑	2-Cuestiones Medioambientales - Cambio climático	☑	GRI 201-2 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5
	Protección de la biodiversidad	No Materi al	2-Cuestiones Medioambientales - Protección de la Biodiversidad	-	No aplicable
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	☑	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal. - Aspectos relativos al empleo	☑	GRI 102-8 GRI 103 GRI 201-3 GRI 405-1 GRI 405-2

	Organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Organización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 403-2 (2016)
	Salud y seguridad	<input type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 403-2 (2016) GRI 403-3 (2016)
	Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 102-41 GRI 102-43
	Formación	<input type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Formación	<input type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 404-1
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	3- Cuestiones Sociales y relativas al personal - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	GRI 103
	Igualdad	<input type="checkbox"/>	3- Cuestiones Sociales y relativas al personal Igualdad - Políticas de diversidad - Medidas adoptadas para promover el empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 405-1 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos	Enfoque de gestión	No material	4- Información sobre el respeto de los derechos humanos	-	GRI 103
	Derechos humanos	No material	4- Información sobre el respeto de los derechos humanos	-	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión	<input type="checkbox"/>	5- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	<input type="checkbox"/>	GRI 103
	Corrupción y soborno	<input type="checkbox"/>	5- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	<input type="checkbox"/>	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103 GRI 205-1
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión	<input type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad	<input type="checkbox"/>	GRI 103
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<input type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible Comunidad	<input type="checkbox"/>	GRI 102-43 GRI 103 GRI 413-1
	Subcontratación y proveedores	<input type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Subcontratación y proveedores	<input type="checkbox"/>	GRI 102-9 GRI 103
	Consumidores	<input type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Consumidores - Reclamaciones	<input type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 416-1 GRI 416-2

			<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Bioético - Sistema de etiquetado y prospectos - Sistema de farmacovigilancia - Sistema de reclamaciones - Sistema de retirada de productos - Sistema de transparencia con profesionales médicos 		
	Información fiscal	☑	7- Información fiscal	☑	GRI 103 GRI 201-4

Tipología	Centro	Total (toneladas)				Observaciones
		2018	2019	2020	2021	
Residuos peligrosos (Tn)	22@ y CLM	8,43	24,63	39,33	15,93	Los residuos peligrosos han disminuido por la reducción del residuo de aerosoles principalmente en CLM.
	Resto de Europa	1,51	2,55	5,97	5,75	
	Asia	0,71	1,39	0,33	0,59	
	América	2,12	4,39	6,09	5,23	
TOTAL		12,77	32,96	51,72	27,50	
Residuos no peligrosos (Tn)	22@ y CLM	273,64	347,65	265,19	227,25	El cómputo general de los residuos no peligrosos ha disminuido en 2021 un 9%.
	Resto de Europa	30,12	38,19	27,02	27,78	
	Asia	10,76	21,08	6,77	9,25	
	América	95,82	118,24	74,06	76,41	
TOTAL		410,33	525,16	373,04	340,70	

Anexo III Recursos Consumidos

Recurso	Centro	Unidad	Consumo				Observaciones
			2018	2019	2020	2021	
Agua	22@ y CLM	m ³	2.954	3.612	3.042	3.157	Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 y hasta mayo 2020 según crecimiento de empleados en 22@. Datos reportados reales del 2021. Datos 2019 y 2021 calculados en base a 2018 y 2020 en México. Datos extrapolados para el resto de las filiales.
	Resto de Europa	m ³	645	705	315	276	
	Asia	m ³	64	0	0	0	
	América	m ³	624	762	381	540	
Total agua			4.287	5.079	3.738	3.973	
Energía eléctrica	22@ y CLM	MWh	1.146	1.067	1.206	1.217	Datos reportados reales para 22@, CLM y la filial de Italia y Alemania calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico, y datos extrapolados para el resto de las filiales.
	Resto de Europa	MWh	101	98	74	74	
	Asia	MWh	18	36	28	0	
	América	MWh	137	168	124	142	
Total Energía eléctrica			1.402	1.370	1.432	1.432	
Gas	22@ y CLM	MWh	213	157	150	229	Incluye datos de CLM y filial de Portugal. Datos reportados reales calculados a partir de facturas de consumo de gas natural.
	Resto de Europa	MWh	2	2	1	1	
	Asia	MWh	0	0	0	0	
	América	MWh	0	0	0	0	
Total Gas			215	159	151	230	
Total energía			1.616	1.529	1.583	1.617	
Plástico	22@ y CLM	t	326	357	365	379	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados.
	Resto de Europa	t	26	34	37	40	
	Asia	t	70	125	152	67	
	América	t	131	118	181	217	

Total plástico			553	634	735	703	
Cartón	22@ y CLM	t	134	137	123	121	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados.
	Resto de Europa	t	15	20	16	21	
	Asia	t	50	83	88	41	
	América	t	72	57	59	95	
Total cartón			270	297	286	277	
Vidrio	22@ y CLM	t	28	24	22	24	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados.
	Resto de Europa	t	1	1	1	1	
	Asia	t	22	24	5	0	
	América	t	12	10	3	6	
Total vidrio			63	60	31	31	
Aluminio	22@ y CLM	t	102	81	71	77	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados.
	Resto de Europa	t	8	10	8	11	
	Asia	t	4	7	22	0	
	América	t	21	13	14	14	
Total aluminio			135	110	115	101	

22@: Oficinas centrales + local C/Badajoz (Barcelona) CLM: Centro Logístico Montcada i Reixac
Los datos se corresponden a datos reales según facturas, a excepción de cuando se especifica.

Anexo IV Alcances Emisiones

Alcances	Aspecto	Centro	Tn CO ₂ equivalente				Fuente
			2018	2019	2020	2021	
Alcance 1	Consumo combustible	22@ y CLM	531,91	543,35	354,56	471,91	Incluye datos de 22@ y CLM y las filiales de Europa, América y Asia. Para la filial de Portugal el dato de 2019 es estimado según los resultados de 2018 según número de comerciales. Bélgica y México datos estimados de 2018 y 2019. Francia, Alemania, Estados Unidos, Chile, Argentina y Colombia datos estimados. En China no hay vehículos de empresa. Incluye la flota de vehículos ejecutivos y comerciales. Calculados a partir de Encuesta anual de los coches de empresa. Factor emisión: Oficina
		Resto de Europa	392,40	220,07	320,24	353,96	
		Asia	0,00	0,00	0,00	0,00	
		América	398,02	430,98	571,30	557,69	

							Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya.
Total			1.322,32	1.194,41	1.246,10	1.383,56	
Consumo de gas	22@ y CLM		38,92	28,76	27,28	41,67	Incluye datos de CLM y filial de Portugal. Datos reportados reales calculados a partir de facturas de consumo de gas natural. Factores de emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. MITECO. Versión Abril 2021.
	Resto de Europa		0,35	0,34	0,25	0,16	
	Asia		0,00	0,00	0,00	0,00	
	América		0,00	0,00	0,00	0,00	
Total			39,28	29,10	27,53	41,83	
Emisiones fugitivas	22@ y CLM		0,00	0,00	0,00	0,00	Incluye datos de CLM y filial de Portugal. Datos reportados reales calculados a partir de facturas de consumo de gas natural. Factores de emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. MITECO. Versión Abril 2021.
	Resto de Europa		2,19	2,19	2,44	2,44	
	Asia		0,00	0,00	0,00	0,00	
	América		11,59	11,59	13,15	13,74	
Total			13,78	13,78	15,60	16,19	
TOTAL ALCANCE 1			1.375,38	1.237,28	1.289,22	1.441,58	
Alcance 2	Consumo de electricidad	22@ y CLM	435,43	47,56	0,00	0,00	A partir de abril 2019 la energía eléctrica consumida en 22@k y CLM, procede de fuentes de energía renovable, por lo que se estima una emisión de 0 TnCO ₂ . Esta situación se repite a partir de 2021 en Alemania. Datos reportados reales para 22@, CLM y la filial de Italia y Alemania calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico, y datos extrapolados para el resto de las filiales. Factores de emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. MITECO. Versión Abril 2021.
		Resto de Europa	30,26	28,96	19,88	15,99	
		Asia	11,15	22,29	17,02	8,07	
		América	41,26	52,31	39,05	45,60	
TOTAL ALCANCE 2			518,10	151,11	75,95	69,66	
Consumo de agua	22@ y CLM		1,17	1,43	1,20	1,25	Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 y hasta mayo 2020
	Resto de		0,25	0,28	0,12	0,11	

Alcance 3		Europa					según crecimiento de empleados en 22@. Datos reportados reales del 2021. Datos 2019 y 2021 calculados en base a 2018 y 2020 en México. Datos extrapolados para el resto de las filiales. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya.	
		Asia	0,03	0,05	0,02	0,02		
		América	0,25	0,30	0,15	0,21		
		Total	1,69	2,06	1,49	1,59		
		Consumo plástico	22@ y CLM	1.015,66	1.112,73	1.138,75	1.181,81	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados. Factores de emisión DEFRA. Uso de materiales. Plásticos medios - Producción de materias primas.
			Resto de Europa	90,01	122,79	130,45	141,48	
			Asia	217,86	389,35	472,76	209,55	
			América	218,81	261,75	361,17	486,46	
		Total	1.542,34	1.886,62	2.103,13	2.019,31		
		Consumo cartón	22@ y CLM	112,88	115,98	91,93	90,95	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados. Factores de emisión DEFRA 2020. Uso de materiales. Papel y cartón: cartones - Producción de materias primas.
			Resto de Europa	14,46	16,51	14,93	18,10	
			Asia	41,80	70,26	65,78	30,64	
			América	83,73	63,79	69,95	98,95	
		Total	252,88	266,54	242,59	238,64		
		Consumo vidrio	22@ y CLM	25,17	21,84	18,92	20,55	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados. Factores de emisión DEFRA 2020. Uso de materiales. Otro. Vidrio - Producción de materias primas.
	Resto de Europa		1,31	1,31	0,96	1,37		
	Asia		19,96	21,47	4,04	0,01		
	América		37,75	19,28	28,51	22,36		

Total		84,19	63,89	52,43	44,29	
Consumo aluminio	22@ y CLM	1.311,65	1.039,84	647,57	702,08	Incluye datos estimados de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América según cálculos del packaging. Datos de Italia, Bélgica, Francia y Alemania. Los datos de Portugal incluidos en datos de España. Datos de filiales de Asia y América extrapolados. Factores de emisión DEFRA 2020. Uso de materiales. Metal: latas y hojas de aluminio (excl. formación) - Producción de materias primas.
	Resto de Europa	110,24	145,47	84,38	107,03	
	Asia	55,46	88,48	197,44	0,00	
	América	161,53	166,53	57,37	96,86	
Total		1.638,87	1.440,33	986,76	905,96	
Residuo Producto Cosmético	22@ y CLM	146,38	157,62	101,78	96,22	Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América. Para la filial de Chile, Colombia, Perú, Estados Unidos, Brasil, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros. Factor de emisión: Ecoinvent 3.6. Promedio de Residuos peligrosos para depósito subterráneo y para incineración.
	Resto de Europa	27,73	33,37	22,49	23,62	
	Asia	12,76	24,96	8,55	10,57	
	América	40,70	56,14	41,01	46,60	
Total		227,56	272,09	173,84	177,01	
Residuo Producto Medicamento	22@ y CLM	18,82	49,55	3,68	2,46	Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América. Para la filial de Chile, Colombia, Perú, Estados Unidos, Brasil, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros. Factor de emisión: Ecoinvent 3.6. Mezcla de disolventes usados.
	Resto de Europa	3,97	6,14	1,42	1,54	
	Asia	1,65	3,23	0,31	0,87	
	América	5,25	10,76	1,47	1,67	
Total		29,69	69,68	6,87	6,55	
Residuo Aerosol	22@ y CLM	18,26	54,79	52,50	15,90	Incluye datos de 22@, CLM,

	Resto de Europa	3,40	5,75	8,03	7,73	resto de Europa, Asia y América. Para la filial de Chile, Colombia, Perú, Estados Unidos, Brasil, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros. Factor de emisión: Ecoinvent 3.6. Residuos peligrosos para 50% incineración y 50% depósito subterráneo
	Asia	1,60	3,13	0,44	0,79	
	América	4,79	9,89	8,20	7,04	
Total		28,05	73,56	69,17	31,46	
Residuo Cartón	22@ y CLM	5,22	7,09	7,14	6,81	Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América, exceptuando a México que no se genera dicho residuo. Para la filial de Brasil, Estados Unidos, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Cataluña.
	Resto de Europa	0,18	0,28	0,38	0,27	
	Asia	0,00	0,00	0,00	0,00	
	América	0,23	0,41	0,56	0,26	
Total		5,63	7,77	8,09	7,33	
Residuo Plástico	22@ y CLM	2,10	2,35	1,84	0,79	Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América, exceptuando a México que no se genera dicho residuo. Para la filial de Brasil, Estados Unidos, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Cataluña.
	Resto de Europa	0,05	0,07	0,06	0,02	
	Asia	0,00	0,00	0,00	0,00	
	América	0,09	0,13	0,15	0,07	
Total		2,24	2,55	2,05	0,87	

Residuo Banal	22@ y CLM	31,90	41,42	27,94	13,85	<p>Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América, exceptuando a México que no se genera dicho residuo.</p> <p>Para la filial de Brasil, Estados Unidos, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas.</p> <p>Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros.</p> <p>Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Cataluña.</p>
	Resto de Europa	0,23	0,39	0,28	0,03	
	Asia	0,00	0,00	0,00	0,00	
	América	0,46	0,79	0,73	0,11	
Total		32,60	42,60	28,95	14,00	
Residuo Peligroso	22@ y CLM	0,82	0,82	0,82	10,17	<p>Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América, exceptuando a México que no se genera dicho residuo.</p> <p>Para la filial de Brasil, Estados Unidos, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas.</p> <p>Los datos de China son extrapolados de España. El 100 % de los residuos de China son residuos de terceros.</p> <p>Factor de emisión: Ecoinvent 3.5. Residuos peligrosos para incineración.</p>
	Resto de Europa	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Asia	0,00	0,00	0,00	0,00	
	América	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total		0,82	0,82	0,82	10,17	
Residuo oficinas	22@ y CLM	0,00	0,00	0,00	0,78	<p>Para el año 2021 se dispone del dato, para los años 2018, 2019 y 2020 se cuantificaba dentro del residuo industrial.</p> <p>Incluye datos de 22@, CLM, resto de Europa, Asia y América.</p> <p>Para la filial de México, Estados Unidos, Chile, Argentina, Colombia, Italia, Bélgica, Francia y Alemania se ha realizado una estimación basada en los residuos de España y Países anexas. En Brasil y Perú a partir de estimaciones locales. En China se dispone de datos de 2018, y 2019, 2020 y 2021 están basados</p>
	Resto de Europa	2,21	2,63	1,00	2,39	
	Asia	0,29	0,59	0,13	0,34	
	América	1,12	1,56	0,63	0,92	

						en este resultado. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya (plástico, papel, banal y vidrio). Ecoinvent 3.6. Batería y Ecoinvent 3.6. Lámpara fluorescente.
Total		3,62	4,78	1,77	4,42	
Transporte de empleados/as al lugar de trabajo	22@ y CLM	281,59	309,28	157,31	217,75	Incluye viajes de acceso al lugar de trabajo en transporte público, coche y motocicleta. Datos calculados en base a la encuesta de movilidad realizada en 2021 a todos los empleados/as de 22@ y CLM. Se han extrapolado los datos para obtener un valor estimado 2019, 2020 y 2021, así como una extrapolación para las filiales en 2021. Factor emisión: Factores de emisión DEFRA. Viajes de Autobús urbano, metro y tranvía. Coche. Motocicleta.
	Resto de Europa	15,15	15,76	11,59	12,41	
	Asia	2,58	5,16	4,08	18,59	
	América	144,58	196,05	73,82	94,18	
Total		443,90	526,24	246,80	342,93	
Viajes corporativos	22@ y CLM	1.145,40	1.111,21	145,33	191,98	Incluye viajes corporativos: alquiler de coches, avión y tren. Así como las noches de hotel. Factores de emisión DEFRA. Viajes de negocios con coche mediano. Estancia en hotel. Viajes de negocios por: aire (Nacional, Corto recorrido e Internacional). Viajes de negocios por: Ferrocarril. Datos extrapolados para las filiales. La reducción de emisiones en los viajes corporativos va ligada a la reducción de los viajes por motivos de la pandemia sanitaria y por iniciativas de movilidad sustituyendo vehículos con altos niveles de emisión por otros medios más sostenibles.
	Resto de Europa	88,95	92,77	26,11	41,71	
	Asia	45,93	91,86	13,95	108,35	
	América	859,74	866,07	230,79	255,51	
Total		2.140,01	2.161,91	416,18	597,55	
Distribución de producto	22@ y CLM	8.749,75	10.735,24	9.340,44	11.931,72	Incluye el transporte desde la CLM a filiales y los transportes a afiliados y/o distribuidores. En 2020 se añade el transporte a distribuidores.
	Resto de Europa	209,84	269,82	258,26	293,54	
	Asia	4.473,54	8.388,72	6.776,88	2.198,01	

	América	1.565,25	2.241,17	2.381,64	3.794,34	Y se recalculan las emisiones del año 2018 y 2019 teniendo en cuenta el transporte a filiales. Los factores de emisión utilizados son los publicados DEFRA. Se dispone de criterios definidos con las filiales para que los envíos sean sostenibles.
Total		14.998,38	21.634,95	18.757,22	18.217,61	
Actividades Servicios	22@ y CLM	39.912,82	45.197,29	49.923,11	52.392,80	Se añaden las emisiones derivadas de las actividades de servicios de los costes indirectos de cada actividad. Se han calculado las emisiones para 22@ y CLM y se han extrapolado a las filiales. Los factores de emisión utilizados son los publicados DEFRA.
	Resto de Europa					
	Asia					
	América					
Total		39.912,82	45.197,29	49.923,11	52.392,80	
Final de Vida Útil	22@ y CLM	89,92	83,94	79,65	83,87	Información más precisa y actualizada sobre el peso de nuestros productos vendidos. Se han calculado las emisiones para 22@ y CLM y resto de las filiales. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya (PET, HDPE Flexible, PVC, Otros plásticos, LDPE, HDPE, Papel, Vidrio, Otros). Ecoinvent 3.6. Chatarra de aluminio para revalorización.
	Resto de Europa	15,75	19,45	18,10	22,27	
	Asia	12,92	21,99	31,33	9,60	
	América	28,75	22,13	28,67	35,37	
Total		147,33	147,50	157,75	151,12	
TOTAL ALCANCE 3		61.492,64	73.801,19	73.179,03	75.163,60	
TOTAL t CO₂eq		63.386,12	75.189,58	74.544,20	76.674,84	

22@: Oficinas centrales Barcelona y local de C/Badajoz (Barcelona) CLM: Centro Logístico Montcada i Reixac

Anexo V Perfil de plantilla por género y edad

Total año 2021						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
<30 años	51	12%	103	14%	154	14%
30-50	265	65%	487	69%	752	67%
>50 años	93	23%	120	17%	213	19%
	409		710		1119	

Total año 2020						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
<30 años	32	8%	91	14%	123	12%
30-50	281	73%	479	73%	760	73%
>50 años	72	19%	87	13%	159	15%
	385		657		1042	

Total año 2019						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
<30 años	21	6%	72	12%	93	10%
30-50	278	77%	449	75%	727	75%
>50 años	64	18%	80	13%	144	15%
	363		601		964	

Anexo V Perfil de plantilla por género y categoría

Total año 2021						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
Dirección	21	5%	12	2%	33	3%
Manager	123	30%	146	20%	269	24%
Empleados/as	265	65%	552	78%	817	73%
	409		710		1119	

Total año 2020						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
Dirección	18	5%	11	2%	29	3%
Manager	120	31%	132	20%	252	24%
Empleados/as	247	64%	514	78%	761	73%
	385		657		1042	

Total año 2019						
	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
Dirección	20	6%	7	1%	27	3%
Manager	102	28%	81	13%	183	19%
Empleados/as	241	66%	513	85%	754	78%
	363		601		964	

El 3% de personas con contrato laboral, ocupan puestos de dirección, de los cuales un 36,3% ocupados por mujeres para el ejercicio 2021 y un 37,9% para el ejercicio anterior.

Anexo VI Perfil de plantilla por género, edad, categoría y contrato

2019							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente	20	102	234	Permanente	7	81	472
<30 años	-	1	18	<30 años	-	2	57
Entre 30-50	13	90	170	Entre 30-50	3	56	363
>50 años	7	11	46	>50 años	4	23	52
Temporal	-	-	7	Temporal	-	-	41
<30 años	-	-	2	<30 años	-	-	13
Entre 30-50	-	-	5	Entre 30-50	-	-	27
>50 años	-	-	-	>50 años	-	-	1
	20	102	241		7	81	513
2021							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente	21	123	254	Permanente	12	145	514
<30 años	-	4	42	<30 años	-	16	74
Entre 30-50	9	90	160	Entre 30-50	5	94	366
>50 años	12	29	52	>50 años	7	35	74
Temporal	-	-	11	Temporal	-	1	38
<30 años	-	-	5	<30 años	-	-	13
Entre 30-50	-	-	6	Entre 30-50	-	1	21
>50 años	-	-	-	>50 años	-	-	4
	21	123	265		12	146	552
2020							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente	18	120	236	Permanente	11	132	477
<30 años	-	2	25	<30 años	-	11	68
Entre 30-50	12	99	164	Entre 30-50	5	91	360
>50 años	6	19	47	>50 años	6	30	49
Temporal	-	-	11	Temporal	-	-	37
<30 años	-	-	5	<30 años	-	-	12
Entre 30-50	-	-	6	Entre 30-50	-	-	23
>50 años	-	-	-	>50 años	-	-	2
	18	120	247		11	132	514

Anexo VII Horas de Formación

	2021	2020	2019
Horas de formación	119.517	82.430	81.342
Hombre	33.021	24.081	31.586
Mujer	86.496	58.349	49.756
Horas/empleado	107	79	84
Hombre	81	63	87
Mujer	122	89	83

	2021		2020		2019	
	Externa	Interna	Externa	Interna	Externa	Interna
Horas de formación	13.466	106.051	11.246	71.184	12.170	69.172
Hombre	5.944	27.077	4.410	19.671	5.432	26.154
Mujer	7.522	78.974	6.836	51.513	6.738	43.018

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

A los accionistas de ISDIN, S.A y Sociedades Dependientes:

De acuerdo el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, de ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante, Grupo o ISDIN).

Responsabilidades de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo.

El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I del citado informe.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye información en referencia a la remuneración media ni su evolución desagregada por género, edad y clasificación profesional requerida por la normativa vigente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que en el EINF de ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de Diciembre de 2021 no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I.

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021**

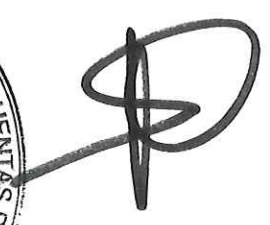
Uso y distribución

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

En Barcelona, 6 de abril de 2022.

AUDIAXIS AUDITORES, S.L.P.





NOELIA ACOSTA SÁNCHEZ
Socia-Auditora de Cuentas