

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31
de diciembre de 2023**

ISDIN, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de ISDIN, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de ISDIN, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de ISDIN, S.A. 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 aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo VI "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 a las diversas unidades del Grupo 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.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Descripción de la organización", 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera adjunto no incluye, tal y como se indica en el Anexo VI “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del mismo, las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha 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 VI “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

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.



ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 20/24/05159
IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

10 de abril de 2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1- Perfil de la empresa

- Descripción de la organización
- Sector
- Riesgos e incertidumbres

2- Buen Gobierno

- Órganos de Gobierno
- Descripción de las políticas

3- Cuestiones Medioambientales

- Alcance de la información medioambiental
- Contaminación
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de recursos
- Cambio climático
- Protección de la biodiversidad
- Metas y objetivos para el ejercicio 2023

4- Cuestiones sociales y relativas al personal

- Filosofía de crecimiento a través del compromiso del equipo de personas de ISDIN, S.A.
- Aspectos relativos el empleo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Igualdad
- Políticas de diversidad
- Medidas adoptadas para promover el empleo

5- Contribución ISDIN

- Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
- 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 Consolidado, 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 2023 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 VI, "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 2023 y deben de ser leídos junto con las Cuentas Anuales consolidadas 2023, 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 2023, correspondiente al ejercicio fiscal de ISDIN, aportando datos comparativos del ejercicio anterior 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 2023.

01

Perfil de la empresa



1. Perfil de la Empresa

Descripción de la organización

ISDIN es una compañía farmacéutica internacional especializada en el cuidado de la piel. Ofrece una gama completa de soluciones dermatológicas del más alto estándar de calidad.

Se fundó en 1975 como una joint venture entre los grupos empresariales internacionales Puig y Esteve, líderes en las industrias cosmética, de perfumería y farmacéutica. Desde su creación, su modelo de negocio aprovecha su estrecha relación con los profesionales sanitarios -médicos y farmacéuticos- y ofrece una gama de productos innovadora y fuertemente diferenciada, orientada a mejorar la piel y la salud integral de sus clientes. Además, ISDIN colabora constantemente con expertos de primer nivel en todo el mundo que aportan el soporte científico a los beneficios de sus productos.

Desde sus inicios, ISDIN ha entendido que de nada sirve tener una piel bonita y cuidada si no cuida del mundo que le rodea. Por ello, trabaja continuamente para cuidar la piel de las personas y el planeta. Es por ello que ser, desde diciembre 2020, el primer laboratorio español que cuenta con la certificación B Corp es para ISDIN un orgullo y demuestra que el trabajo para cuidar el entorno está dando sus frutos, siendo la organización consciente del largo camino que queda por recorrer y afrontando los retos de los próximos años con ambición y humildad.

Modelo, objetivos y estrategias

Con el propósito “**to inspire everyone we touch to enjoy healthy, happy and beautiful lives**”, los ejes vertebradores de las actividades de ISDIN son los valores:

Touching 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 nació: 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 de una manera diferencial.

Inspiring 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 es 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.

Esta estrategia se desarrolló en base al análisis de materialidad. Hemos definido una serie de pilares que nos han llevado a los siguientes objetivos.

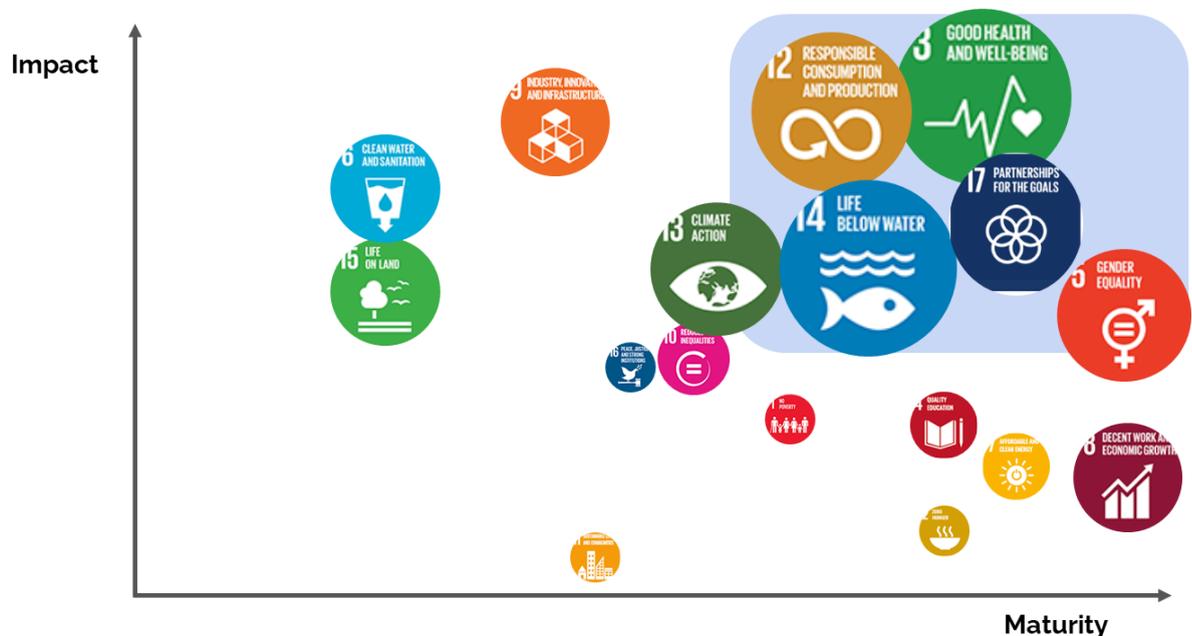
Materialidad

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.

Los resultados de la materialidad tras el ejercicio de refracción con el equipo directivo se recogen en la siguiente matriz donde destacan los ODS que, desde la perspectiva de ISDIN tienen mayor relevancia (tamaño), un mayor impacto y se encuentran en un estadio de madurez mayor



Tal y como la matriz anterior señala, destacan los siguiente ODS en orden de importancia:



Good health and well-being: Tal y como se desprende en los valores de ISDIN como compañía, ISDIN no solo innova para producir productos que mejoren la salud y el bienestar sino también para que estos productos sean óptimos en su cosmeticidad facilitando su uso y disfrute. Todo ello combinado produce un resultado eficaz en mejorar la salud y el bienestar de nuestros clientes.

No obstante, y más especialmente desde la elaboración del plan estratégico de sostenibilidad, ISDIN se ha marcado como objetivo el contribuir en la erradicación del cáncer de piel, comenzando por los colectivos más vulnerables y que más adelante en el presente informe se detallan.



Life below water: Cerca de la mitad de las ventas de ISDIN corresponden a fotoprotectores. Si bien el uso diario de los fotoprotectores está cada vez más generalizado, es frecuente que su consumo incremente en verano cuando se frecuenta la playa. Dicho consumo en la playa nos ha llevado a tener en especial consideración el impacto que nuestros productos puedan tener sobre los mares. En concreto, en el caso de ISDIN, tiene especial relevancia el Mar Mediterráneo no solo porque es el Mar donde ISDIN más fotoprotector vende, sino porque también se trata de un Mar altamente impactado por la acción del hombre a lo

largo de los siglos y un Mar cerrado donde las acciones, para bien o para mal, tienen un mayor impacto.

El enfoque de ISDIN es el de rejuvenecer el Mar Mediterraneo mediante la investigación para entender las problemáticas a las que se enfrenta el Mediterraneo (incluyendo el constante análisis de portfolio de ISDIN para garantizar que éstos no son parte del problema) y la acción directa como el apoyo al programa de la restauración de la Posidonia en Formentera de la Mano de la Asociación Vellmarí para recuperar la población de Posidonia que había en el Mediterraneo en los años 50 antes del 2030.



Responsible consumption and production: Como una compañía que vende bienes físicos, la producción y el fomento de un consumo responsable son fundamentales. Ya en 2019 se instauró nuestra política de Ecodiseño de packaging que establecía las reglas básicas para que un producto de ISDIN fuese ecodiseñado. En concreto, un producto ecodiseñado debe reducir al menos un 10% el peso de su packaging, ser reutilizable o ser reciclable y contener, al menos, un 25% de su peso en material reciclado. Tras la redacción del plan estratégico de ESG se estableció como objetivo para el 2030 que el 95% de nuestro portafolio estuviese ecodiseñado.

No obstante, el packaging es solo una parte del producto y es por ello que en 2021 ISDIN dio inicio a un proyecto para garantizar la compra de materias primas sostenibles para sus fórmulas y se estableció como objetivo a 2030 que todas sus materias primas hayan sido certificadas con los más altos criterios sociales y medioambientales.



Partnerships for the Goals: la actividad de ISDIN se apoya en una red de proveedores y clientes que hacen posible que las innovaciones de ISDIN lleguen a los hogares de millones de personas en todo el mundo. Tal es la relevancia de esta red en el negocio de ISDIN que muchas veces suponen una parte importante de su impacto social y/o medioambiental. Por poner un ejemplo, solo el ~2% de la huella de carbono de ISDIN es directa, el resto se genera en su cadena de suministro.

Conscientes de este hecho y el convencimiento de que el esfuerzo debe ser sistémico, ISDIN considera el ODS 17 como fundamental para lo consecución de

sus objetivos de ESG y lo ha integrado dentro de sus objetivos a 2030 como por ejemplo el exigir a sus proveedores clave cumplir con las mismas ambiciones que se establecieron para ISDIN y que más adelante veremos reflejado en el informe.



Climate action: A pesar de no ser una empresa con elevada intensidad climática, la acción climática es fundamental para ISDIN. No solo por ser una preocupación importante para todos sus stakeholders sino también porque forma parte de nuestras responsabilidades como empresa líder del sector, liderando también en excelencia climática. Es por ello que ya en 2020 ISDIN decidió asociarse al Carbon Disclosure project (CDP) para hacer transparente su huella de carbono y su estrategia de descarbonización utilizando los estándares de transparencia y medición más exigentes del mercado.

Pero medir y hacer públicas las emisiones no hacen que desaparezcan y por ello la acción es necesaria. De ahí el incluir objetivos de reducción de la huella de carbono directa a la mitad y la intensidad de la huella indirecta también a la mitad antes de 2030 acompañado de una compensación de las emisiones restantes alcanzando así la condición de carbon Neutral en 2030 y adherirnos al compromiso Net zero 2050 de SBTi (compromiso ya adquirido en 2021 pero pendiente de evaluación)



Gender equality: ISDIN es innovación y la innovación crece en la diversidad. El pensamiento divergente es un buen catalizador y forma parte de un mundo inclusivo y plural al que todos deseamos pertenecer.

La diversidad en ISDIN significa incluir personas con diferentes perspectivas, experiencias, circunstancias, condiciones y puntos de vista. La diferencia puede ser desafiante, pero integrarla nos hace mejores como personas y como compañía. Para ello, el respeto es fundamental. Una de nuestras máximas es: “se debaten las ideas, no las personas”. Debate, innovación y crecimiento van de la mano.

ISDIN reafirma su compromiso a través de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres asumiendo esta política como principio estratégico de nuestra Política de Personas y un pilar de nuestra Cultura.

En esta línea, y como veremos más adelante, ISDIN ha lanzado Speak up, un programa para garantizar la inclusión y la diversidad como compañía y en qué aspectos debe ISDIN mejorar para que cada persona en ISDIN esté en su mejor versión.

Pilares y objetivos ESG

Concretamente, la estrategia de Environment, Social and Governance (ESG) de ISDIN 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. Las aspiraciones para cada pilar son las siguientes:

- o **Product:** Desarrollar productos innovadores que contribuyen al bienestar de las personas y son respetuosos con el medio ambiente.
- o **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 productos.
- o **Planet:** Mediante programas medioambientales cada vez se es más sostenible contribuyendo de forma significativa a preservar nuestro planeta.

- o **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).

Los objetivos que ISDIN se marca para 2030 fueron aprobados por el consejo de la compañía en 2021 y se hicieron públicos durante 2022. Estos objetivos recogen el compromiso que nos mueve a seguir trabajando para hacer de nuestra compañía y de nuestro mundo un lugar mejor:

Desarrollar productos innovadores y respetuosos

- Más del 95% de nuestro packaging será ecodiseñado
- Utilizaremos un mínimo de 25% de materiales reciclados
- Todas las materias primas utilizadas en productos de ISDIN estarán certificadas con los más altos criterios de evaluación social y medioambiental

Disfrutar de un planeta saludable

- Alcanzaremos la neutralidad del carbono (offset)
- Reduciremos nuestras emisiones directas un 50% y la intensidad de las indirectas (Tn CO₂eq / Mn€) en un 50%, en línea con los acuerdos de París
- Seremos residuo "0" en todas nuestras instalaciones, recuperando todo el residuo que generemos

Construir una comunidad mejor

- Seguiremos siendo un entorno amigable e inclusivo para todos
- Invertiremos un 1% de nuestras ventas para proyectos solidarios relacionados con el cuidado de la piel
- Seremos un referente global en la reducción de la incidencia del cáncer de piel

Ser una fuerza para el bien

- Nuestros proveedores clave deberán cumplir con los máximos estándares éticos, sociales y medioambientales

Reconocimientos y certificaciones



En 2021 Isdin también se adhirió a los más altos estándares de medición, gestión y publicación de la huella de carbono mediante el Carbon Disclosure Project (CDP), donde obtuvo una calificación B. Esta calificación no solo se mantuvo en 2022, consolidando la posición de ISDIN de "Management" sino que se mejoró la puntuación significativamente en algunas partidas específicas como en las iniciativas de reducción de la huella de carbono o en los procesos de gestión de riesgos. En 2023 ISDIN ha cumplido su objetivo de alcanzar el nivel Leadership con una evaluación de "A". El objetivo de ISDIN es el de continuar su nivel de mejora, manteniendo el nivel de Leadership en el corto plazo



En 2021 se produjo la adhesión al acuerdo de París, firmado y haciendo público el compromiso con Science Based Targets initiative (SBTi). Uno de los mayores hitos de 2022 fue elaborar y someter a la aprobación de SBTi un plan de reducción de huellas

de carbono para así adherirse formalmente al acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 2050 a 1,5 °C.



En 2020, Isdin se convirtió en una compañía BCorp, un exigente sello que actualmente tienen +4.400 empresas en todo el mundo, gracias a su compromiso y su filosofía enfocada al bienestar y el cuidado no solo de la piel y la salud de las personas sino del medio ambiente, de las personas empleadas y clientes.

Tras tres años, siguiendo el exigente protocolo de la certificación BCorp, ISDIN ha iniciado el proceso de recertificación. Este proceso culminará en 2024 con una nueva evaluación de ISDIN, donde se espera superar los 90 puntos, lo cual recogerá y será reflejo de los avances de la compañía, fruto de sus múltiples esfuerzos en materia ASG.

B Corp es un movimiento nacido en 2006 en EEUU que certifica aquellas empresas que tienen por objeto la mejora de la sociedad, se otorga después de un exhaustivo examen a las marcas que se comprometen tanto en el desempeño económico como en lo social, ambiental, transparencia y responsabilidad.



Isdin ha conseguido por sexto año consecutivo la certificación Top Employer que reconoce a las mejores compañías en las que trabajar en España.

Según los criterios de la organización de Top Employers Institute, Isdin proporciona unas condiciones laborales excepcionales, apoyando y fomentando el talento en todas las áreas de la empresa, posicionándose como uno de los referentes en Recursos Humanos del país.



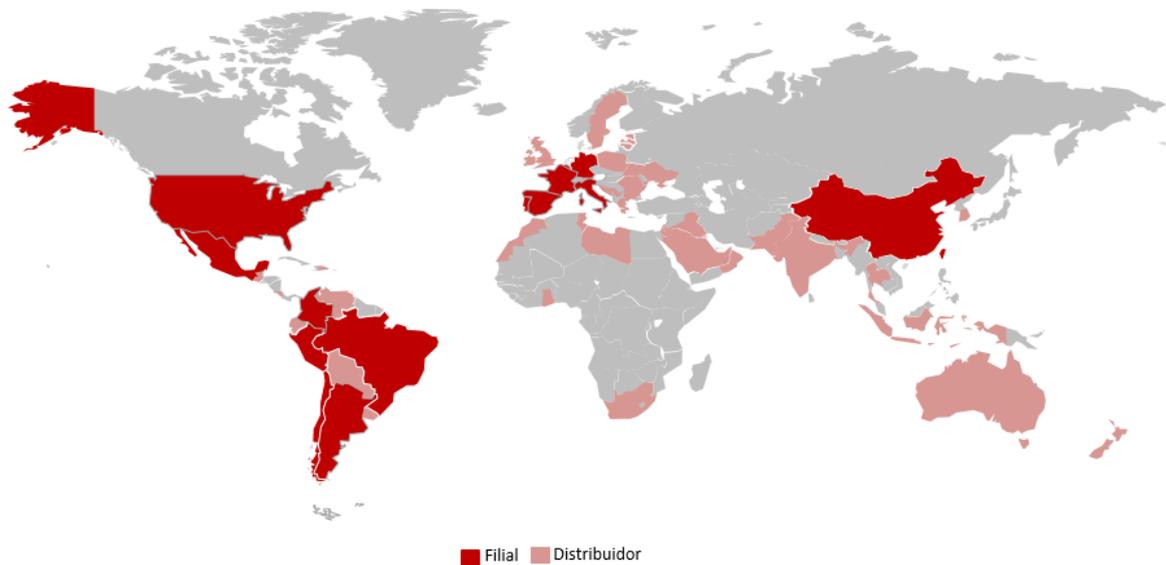
Un año más, Forbes pregunta a los empleados sobre sus empresas. Isdin ha sido una de las 75 empresas mejor puntuadas en 2022. "Personas con curiosidad y ganas de vivir nuevas experiencias. Personas comprometidas socialmente y que quieren dar lo mejor de sí mismos". Con estas pautas, Áurea Benito, Directora de Personas, busca talento para fortalecer la filosofía empresarial: Be your best you ("sé la mejor versión de ti", en español). Entre las actividades, el bienestar es prioritario, sin dejar atrás el crecimiento y desarrollo o los proyectos de ESG, "que permiten tener un impacto positivo en la sociedad y trascender".



Para reconocer la labor de las empresas líderes en diversidad y empoderamiento femenino, EQUIPOS&TALENTO entrega el Sello Diversity Leading Company, que reconoce a las empresas líderes en Diversidad e inclusión. También en 2023 Isdin ha sido reconocida con este prestigioso sello.

Mercados en los que se opera

Actualmente se tiene presencia directa a través de 14 filiales propias y distribución activa en 44 países.



Sector

La industria donde opera ISDIN no es ajena a los cambios 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.

2023 ha vuelto a ser un año marcado por las tensiones en las cadenas de suministro y el aumento de los costes en general, derivados de la inestabilidad geopolítica. Esto ha convivido con la elevada inflación y la lucha de los bancos centrales para combatirla.

A pesar de este volátil contexto, la recuperación económica ha continuado su tendencia y las subidas de tipos de interés, si bien han enfriado la economía, no han impedido el crecimiento económico.

En 2023, el consumo de productos de cosmética en España continuó su crecimiento, marcando niveles que dejan atrás ya los de pre-pandemia y 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.

Una mirada más detallada revela que la cosmética del color (+29,4%) y el perfume (+19,8%) han liderado la evolución de un sector que crece en todas las categorías respecto a 2022. Y lo hace a niveles muy significativos también en otras categorías de producto como el cuidado de la piel (+9%), que ya roza los 3.000 millones de euros en ventas.

En lo que respecta al resto de categorías, el cabello vuelve al cuarto puesto en términos de facturación con un crecimiento del +7%, y aseo e higiene (+4,5%), destacando las tendencias de higiene bucodental, geles de ducha, desodorantes y afeitado que vuelven a crecer.

De cara al 2024 el sector se seguirá enfrentando a retos como la inestabilidad geopolítica. Por otro lado, la estabilización de la inflación experimentada en 2023 se espera que deje paso a un relajamiento de las medidas de lucha contra la inflación por parte de los bancos centrales, lo cual podrá impactar positivamente el crecimiento y el consumo.

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 las personas que forman parte de la compañía, así como la gestión de los riesgos e incidentes.

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 por orden alfabético de apellidos es la siguiente:

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

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 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 todas las personas del Grupo ISDIN, con independencia del lugar en el que desarrollen sus actividades. Con el objetivo de velar por su cumplimiento, en 2016 se creó un Comité de Compliance compuesto por perfiles directivos de diferentes áreas corporativas. En el ejercicio de 2022, debido al crecimiento de la organización, las nuevas exigencias del mercado y los grupos de interés, así como los objetivos de ISDIN a largo plazo, se ha modificado la estructura del Comité de Compliance y se han centralizado sus funciones en un órgano unipersonal representado por el rol de Compliance Officer.

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 efectiva asimilación.

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. En 2022, dada la existencia de la Directiva (UE) 2019/1937 de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, se iniciaron las acciones para la sistematización de la recepción de las comunicaciones a través de una plataforma digital que permita realizar reportes anónimos y proporcione las máximas garantías de confidencialidad e independencia. Durante el año 2023, con la transposición de la Directiva a los distintos ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros, se ha procedido a la contratación de una plataforma externa para la gestión de las comunicaciones recibidas en todo el grupo Isdin, así como a su parametrización y adaptación a todas las filiales de ISDIN.

Durante el ejercicio 2023, el Área de Compliance ha recibido 50 consultas: un 48% de ellas referentes al contenido de los principios del Código Ético, un 38% referentes a consultas generales sobre las relaciones con terceros y un 14% referentes a producto que han sido debidamente gestionadas y trasladadas a sus correspondientes canales internos. En 2023 no se ha recibido ninguna notificación relacionada con un posible incumplimiento de los derechos humanos. En 2022 recibieron 30 consultas por este canal.

ISDIN dispone asimismo de un Código Ético y de conducta para proveedores, partners y subcontratados, que define los estándares mínimos requeridos para ser 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, entre otra normativa nacional e internacional.

La aceptación del Código Ético 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 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 cuenta con la adhesión de la mayoría de sus proveedores críticos (68% de las compras realizadas, siendo un 69,6% en 2022). En 2023, el 58% del total de proveedores ha firmado el Código Ético.

En 2022 reforzamos nuestro compromiso en el ámbito social y medioambiental solicitando a los proveedores que se certifiquen con Ecovadis, la compañía global de calificación de Responsabilidad Social Empresarial. De

esta manera, a través de la participación y el compromiso de nuestros proveedores y socios comerciales, podemos desarrollar transparencia en torno a ellos y conocer su desempeño en sostenibilidad. A cierre de 2023, se ha conseguido conectar el 55% de los proveedores (por volumen de compras) y/o grupos empresariales, excluyendo las empresas del grupo y relacionadas, lo cual es muestra del impulso que ISDIN está dando a este compromiso. Se continuará trabajando en el 2024 con el objetivo de poder incrementar el volumen de proveedores certificados con Ecovadis.

Subcontratación y proveedores

ISDIN, en los procesos de homologación de proveedores, establece mecanismos que garantizan que los estándares de calidad y ética cumplan con el grado de excelencia deseado. Para ello, es vital contar con mecanismos que confirmen que sus proveedores cuenten 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. Además, Isdin prioriza en su fabricación la producción en empresas de reconocido prestigio. Todas estas cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales están recogidas en nuestra política de compras, firmada y aprobada, e implementada en todas las filiales.

Sistema de transparencia con profesionales médicos

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 de Farmaindustria, actualizado y revisado en 2021 para cumplir con las nuevas exigencias del sector. 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** en vigor que fue aprobado en 2023, negociado con la representación de las personas trabajadoras dentro del contexto de la Política de Igualdad de ISDIN, el cual fue registrado ante las autoridades laborales en marzo de 2023 y aprobado por las mismas mediante resolución de junio de 2023. 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.

Para la negociación del Plan de Igualdad se estableció una comisión negociadora formada por representantes de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo (corporativo, red comercial y centro logístico), y por la representación de la Empresa de manera paritaria siendo un total de 10 miembros. La duración del Plan de Igualdad ha sido establecida por 2 años. Tras su finalización se ha implantado una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad formada igualmente por 5 miembros por parte de la representación de las personas trabajadoras, y 5 miembros por parte de la representación de la empresa cuyas labores principales serán:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Adecuar el canal de denuncias establecido en el protocolo de acoso sexual y por razón de género a la nueva legislación, en caso que sea necesario.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia (añadiendo, eliminando o modificando las medidas establecidas) y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 3 meses, realizándose una evaluación final a la finalización del semestre.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

El nuevo Plan de Igualdad recoge el diagnóstico de situación mediante el cual se realizó un análisis cuantitativo, se actualizó el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y se establecieron los resultados y medidas a adoptar durante la duración del presente Plan de Igualdad.

ISDIN dispone de una **Política de acoso y canal de denuncias**. Se dispone de Protocolo ante el acoso moral, revisado en Julio de 2021, que está de acuerdo con el convenio colectivo, y Protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, que ha sido aprobado dentro de la elaboración del Plan de Igualdad. Ambos protocolos disponen de un canal de denuncias propio, y se está trabajando internamente en su integración con el sistema interno de información de la compañía, el Canal B-Right.

En 2023 se recibieron 3 notificaciones a través del canal Isdin@Respeta, las 3 fueron aceptadas para la realización de la investigación y aclaración de los hechos, con resultado las 3 de no existencia de acoso moral, mientras que en 2022 no se recibió ninguna notificación por este canal.

Asimismo cabe decir que el Protocolo de Acoso moral, ha sido trasladado para su aplicación a todas las filiales adaptándose a las legislaciones de cada país, y se hacen recordatorios mundiales dos veces al año para su conocimiento por parte de todas las personas trabajadoras de la Compañía. Por último debemos añadir que cualquier persona que se incorpore a ISDIN recibe formación en dicha materia para su conocimiento.

Prevención de riesgos laborales

En relación con la prevención de riesgos laborales, ISDIN tiene como objetivo la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de la seguridad, salud y bienestar de todas las personas trabajadoras (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 noviembre 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. Esta política es de obligada aplicación para todo ISDIN, S.A. y todas las demás entidades del Grupo ISDIN y se aplica en relación con todas las actividades y negocios que desarrollan (independientemente de la jurisdicción aplicable). El 24 de octubre de 2023 el Consejo de Administración aprobó una actualización de la Política Fiscal mediante la cual se crea el Órgano de Compliance Tributario, quien será responsable de implementar el Sistema de Compliance Tributario.

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 y 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

Con el objetivo de prevenir actos de corrupción y soborno en ISDIN, la organización dispone de las siguientes medidas:

- **Código Ético:** el Código Ético de ISDIN muestra el compromiso con la integridad y el cumplimiento normativo que nace desde el Consejo de Administración y la alta dirección de forma clara y visible. En él, se hace mención expresa a la prevención de la corrupción y el soborno, sentando las bases de la conducta esperada en el contacto con entidades públicas y privadas, pagos de facilitación, regalos y hospitalidades, relación con profesionales sanitarios y situaciones de conflicto de interés.
- **Actualización del mapa de riesgos penales:** Durante el 2023 se ha estado trabajando en la actualización la evaluación de riesgos penales de la sociedad matriz de ISDIN, con el fin de analizar en profundidad los riesgos penales de ISDIN, S.A. de acuerdo con la realidad actual de la matriz de la Compañía, así como determinar los controles necesarios para poder mitigarlos. Una de las áreas más importantes de este ejercicio ha sido la identificación de riesgos relacionados con el soborno y la corrupción.
- **Realización de formación sobre Compliance:** Durante el año 2023 y, en el marco de la actualización del mapa de riesgos penales, se han realizado sesiones de formación sobre Compliance y los diferentes delitos por los que una organización puede resultar penalmente responsable, incluidos los delitos de corrupción y soborno.
- **Realización de formación sobre Código Ético** como parte del proceso de onboarding de los nuevos empleados de la compañía. En ellas, se tratan los principales puntos incluidos en el Código Ético de ISDIN, de entre los cuales está la prevención de actos de corrupción y soborno.
- **Canal B-Right:** el canal de reportes B-Right, en cuanto vía de comunicación interna y externa para poder comunicar confidencialmente posibles incumplimientos, constituye una medida efectiva para poder informar sobre sospechas o potenciales incumplimientos en materia de corrupción. En este sentido, se ha iniciado el proceso para adaptar el canal a los nuevos requerimientos incluidos en la Directiva (UE) 2019/1937.
- **Régimen disciplinario:** el Código Ético de ISDIN demuestra la tolerancia cero de la organización frente a las infracciones e ilícitos normativos. Como consecuencia, se establece la aplicación del régimen disciplinario de la organización como control reactivo a potenciales incumplimientos, incluyendo incumplimientos referentes a conductas que puedan estar relacionadas con actos de corrupción.

Además, 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.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Aunque ISDIN no es una entidad sujeta a la normativa española de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (Ley 10/2020), dispone de controles internos para disminuir el riesgo de blanqueo de capitales como son el recabo de información de los terceros a quienes se efectúan pagos, la solicitud del certificado de titularidad bancaria cuando se da de alta a nuevos proveedores o la segregación de funciones en el área de Finanzas.

Relaciones con los actores de las comunidades locales

ISDIN colabora y apoya a diferentes organizaciones sanitarias, entidades de carácter social o humanitario y, en general, realiza diferentes acciones e iniciativas para concienciar sobre la importancia de la salud en la piel.

Entre las acciones en las que ISDIN ha colaborado y participado, se destacan las siguientes:

- Campañas escolares de concienciación sobre el cáncer de piel y la importancia del uso de fotoprotección solar
- Participación junto con África Directo en varias iniciativas para la lucha contra el cáncer de piel y otras enfermedades de la piel con especial atención a personas con albinismo
- Ampliación de la International School of Derma (ISD), una entidad sin ánimo de lucro que aspira a convertirse en un centro de conocimiento a nivel internacional que avance en la evidencia científica para la piel desde todos los ámbitos. Graduación de la primera promoción del primer master, “Master en Exposoma y Piel”.
- Campaña Frena el sol, frena el lupus para apoyar a los pacientes con lupus ya que el sol es una de las causas que empeora la patología
- Colaboración con la Fundación Piel Sana de la AEDV para contribuir a la creación de un registro nacional del melanoma
- Alianzas estratégicas con otras empresas para concienciar sobre la importancia de la fotoprotección en colectivos con un elevado riesgo de padecer cáncer de piel, como la Campaña “Ahora, tu piel” impulsada por ISDIN junto con Chiesi por segundo año consecutivo. Este año el impuesto se ha ampliado, llegando a 5.000 pacientes (el total de personas trasplantadas en España).
- Becas Love ISDIN para dermatólogos para apoyar misiones dermatológicas para mejorar la calidad de vida de personas con albinismo
- Colaboración con la Fundación Privada d’Estudis i Recerca Oncològica (Fero) para ayudar a la investigación de la Biopsia Líquida, un método no invasivo de detección precoz con necesidad únicamente de una gota de sangre del paciente.
- Colaboración con Acción Psoriasis en el patrocinio y apoyo en las actividades propias de la Asociación así como donaciones económicas que ayuden a la Asociación a la consecución de sus fines sociales.
- Donaciones a bancos de productos no alimentarios destinados a apoyar a colectivos en riesgo de exclusión social (ej. La Nau, Acompartir)
- Donaciones económicas así como de productos a distintas organizaciones no gubernamentales, fundaciones y asociaciones de pacientes.

Acciones de asociación y patrocinio

ISDIN forma parte de diversas asociaciones como Farmaindustria con el objetivo de representar y colaborar con la industria farmacéutica en España o Stanpa, que representa al Sector Cosmético a nivel nacional.

Asimismo, ISDIN, gracias a su sólido compromiso con la salud de la piel, tiene acuerdos de colaboración con diferentes instituciones deportivas. En el ámbito nacional, y con el objetivo de proteger de forma adecuada la piel tanto a los deportistas como de su personal de soporte, ha continuado patrocinando durante el año 2023 diferentes torneos nacionales de tenis como el “Barcelona Open Banc Sabadell-Trofeo Conde de Godó” o el torneo “Mutua Madrid Open”. En ciclismo, también ha colaborado con el “Movistar Team” en calidad de proveedor oficial de productos dermatológicos, de cuidado e higiene personal para el equipo.

A nivel internacional, ISDIN también ha participado en calidad de patrocinador en eventos como el Argentina Open de Buenos Aires, el Río Open de Brasil, el Abierto Mexicano y el Estoril Open en Portugal.

03

Cuestiones Medioambientales

3. Cuestiones Medioambientales

Alcance de la información 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.

ISDIN no dispone de centros productivos (fábricas) que generen residuos. 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 la huella de carbono se ha ampliado el alcance 3 siendo calculado para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 para poder realizar una comparativa.

Durante el año 2021 se hizo un análisis de riesgos y oportunidades climáticas siguiendo la metodología TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). En dicho análisis, se detectaron los potenciales riesgos y oportunidades climáticas a los que ISDIN se enfrenta y las acciones para mitigar esos riesgos y para capturar esas oportunidades, así como un dimensionamiento de los mismos. En el Anexo I del presente informe se recogen tanto los riesgos identificados y la explicación de por qué son relevantes para ISDIN como dos ejemplos concretos de su cuantificación así como la metodología y el coste de su mitigación. Durante 2024 se repetirá el ejercicio de TCFD y se ampliará el análisis a los riesgos relativos a los recursos naturales con la metodología TNFD.

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 enfoques, según el grupo de proveedores:

- Proveedores estratégicos: Se establece un grupo conjunto de trabajo con ellos para entender sus planes de sostenibilidad y estudiar potenciales sinergias. Se establecen objetivos concretos con plazos específicos y se hace seguimiento de los mismos así como la determinación de KPIs para su ejecución
- Proveedores importantes no estratégicos: Se solicita la obtención de Ecovadis
- Resto de proveedores: Se exige rellenar el formulario específico de ESG en la plataforma de proveedores
- Adicionalmente, la firma del código ético es condición obligatoria de homologación para cualquier proveedor de ISDIN. El 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.

En cuanto a la tipología del impacto generado podemos distinguir los siguientes:

- Emisiones de CO2 equivalentes: Se considera muy relevante y por ello se miden en toda la cadena de valor tanto a nivel indirecto (proveedores, clientes y consumidores) como a nivel directo (emisiones generadas de manera directa por ISDIN), se publican tanto en el presente informe como en el CDP de manera anual y se han establecido objetivos de minimización y compensación de cara al 2030
- Residuo industrial: Se considera muy relevante y por ello se miden los residuos directos generados por ISDIN, se publican en el presente informe y se han establecido objetivos para su completa eliminación de cara al 2030
- Agua: Se considera muy relevante. Se cuantifica con el objetivo de medirlo e implementar a futuro su plan de reducción
- Contaminación lumínica: Considerado poco relevante. ISDIN únicamente cuenta con instalaciones de almacén y oficinas cuyo horario de funcionamiento es el comercial. Dichas instalaciones constan de 3 ubicaciones en España y 13 filiales. Dado que su horario de apertura es el diurno y que se trata de oficinas y almacenes cerrados en entornos urbanos, se considera que la potencial contaminación lumínica generada es prácticamente nula y por ello irrelevante para el presente informe.
- Contaminación acústica: Considerado poco relevante. ISDIN únicamente cuenta con instalaciones de almacén y oficinas cuyo horario de funcionamiento es el comercial. Dichas instalaciones constan de 3 ubicaciones en España y 13 filiales. Dado que su horario de apertura es el diurno y que se trata de oficinas y almacenes cerrados en entornos urbanos y que su actividad se reduce a actividad de oficina y movimiento de mercancías en almacén cerrado, se considera que la potencial contaminación por ruido es prácticamente nula y, por ello, irrelevante para el presente informe.

Economía circular, 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 residuos	2020	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	2,8	4,4	4,2 ¹	2,8
Residuos no peligrosos	364	342	212	294,5

¹ Se ha reexpresado tras una revisión de los certificados de destrucción de los proveedores de servicios recibidos en 2023. El dato reportado en el EINF de 2022 fue 5,2 tn.

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. Desde septiembre del 2021, el 100% de los residuos generados en este centro se valorizan, evitando así el residuo a vertedero. Cabe destacar que el residuo generado por el centro de Montcada supone >70% del total residuo industrial de ISDIN

- Desde el 2023, todo el residuo industrial de Francia y Bélgica se valoriza también al 100%, evitando el vertedero. Sumando estas a las mencionadas en el punto anterior, ~73% del residuo se recupera.
- Oficinas centrales Barcelona, donde se ha implantado la recogida selectiva de residuos de oficina (papel, tóner, pilas, residuos informáticos, plástico, vidrio, baterías, fluorescentes, 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, donde se generan principalmente residuos de cartón, plástico y residuo banal, además de los residuos procedentes de los almacenes locales (producto de venta no vendido).

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 implementado.

Los residuos son principalmente destrucciones de producto obsoleto, mermas de producto y productos descartados en los controles de calidad. Gracias a la política de donaciones iniciada ya en 2018, pero que en 2023, por tercer año consecutivo, ha supuesto ~1% sobre las ventas del grupo (valorado a precio de venta a la farmacia), se ha conseguido reducir de forma significativa la cantidad de producto con baja caducidad y, en consecuencia, se han reducido las destrucciones. Estas acciones se ven reflejadas en la reducción de las toneladas de residuos no peligrosos a lo largo de los años.

En 2023, a pesar de mantener el ritmo de donaciones por encima del 1% de las ventas, el volumen de ventas ha crecido de manera considerable haciendo que el residuo generado aumente a pesar de que la tendencia era a la baja.

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 se incluyen tanto las tres oficinas alquiladas en la calle Provençals 33, Fluviah 54/Provençals 35, las oficinas del centro de negocios CINC en calle de LLull 321 y el local de producción Audiovisual de calle Caracas
- Centro Logístico Montcada i Reixac.

En algunos casos, la información relacionada con el uso sostenible de los recursos queda agrupada en:

- 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.

Los consumos de recursos naturales como agua o electricidad de las filiales se han obtenido a partir de las facturas. En casos específicos en los que no ha sido posible obtener la información real, los datos se han estimado en base a datos de otros períodos, o 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. En los casos en los que las filiales están en centros de servicios compartidos, o bien se han estimado o se han obtenido los datos reales de consumo de recursos naturales en estos centros y se han ponderado por el porcentaje de ocupación del espacio total que tiene ISDIN.

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. En estas localizaciones la energía consumida es de origen renovable certificado.
- Resto de Europa: Para el consumo eléctrico los datos de Alemania son extrapolados, si bien se cuenta con energía renovable. Para la filial de Italia han sido calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico. Para Portugal, Francia y Bélgica, tanto para el consumo de agua como para el consumo

eléctrico se han pedido los datos totales reales de consumo de recursos naturales del edificio en el que se encuentra y se han ponderado por el porcentaje de ocupación de espacio que tiene ISDIN. Para el consumo de agua los datos son extrapolados en base al consumo de España para Alemania. Por último, para determinar el consumo de agua de Italia, se han pedido los datos totales reales de consumo de recursos naturales del edificio en el que se encuentra y se han ponderado por el porcentaje de ocupación de espacio que tiene ISDIN.

- **Asia:** Datos reales para el consumo eléctrico y datos extrapolados para el consumo de agua
- **América:** Sobre los consumos de electricidad, se cuenta con datos reales para USA, México, Brasil, Argentina y Colombia. Para Perú y Chile se estimaron los datos en función del número de empleados de oficina y el consumo de Colombia. El consumo de agua es real para Colombia, en México y Argentina se extrapoló el consumo total del edificio a la proporción del edificio usado por las filiales y en Brasil, USA, Perú y Chile, se estimaron los datos en función del número de empleados de oficina y el consumo de Colombia

El cálculo del consumo de materias primas plástico, cartón, vidrio, aluminio se efectúa a partir de información real de las ventas de 2023 por filial.

A continuación se detallan los consumos de recursos. Los datos históricos de recursos naturales han sido revisados y actualizados, dado que se han obtenido datos reales para algunas estimaciones, aportando mayor precisión en el cálculo histórico de la huella.

Consumo de recursos en sites de ISDIN	2019	2020	2021	2022	2023
Agua (m3)	6.673	4.178	4.756	5.428	5.154
Energía eléctrica no renovable (Mwh)	1.675	174	146	218	0
Energía eléctrica renovable con certificado de origen (Mwh)	0	1.211	1.315	1.463	1.912
Gas (Mwh)	179	166	237	196	172

Consumo de materias primas en la fabricación de productos	2019	2020	2021	2022	2023
Plástico (tn)	685	775	765	1.035	1.267
Cartón (tn)	314	297	296	424	515
Vidrio (tn)	64	33	33	189	235
Aluminio (tn)	128	126	115	150	166
Agua Osmotizada (m3)	5.168	6.184	5.934	6.301	6.892
Resto de materias primas* (tn)	3.534	4.532	4.424	4.696	5.303

* Incluye: Excipientes, activos cosméticos, Filtros UV, Complementos alimenticios, Perfume, Emulsionantes, emolientes, APIs, conservantes, antioxidantes, modificadores, pigmentos, modificadores PH, factores de consistencia, etc

Como se aprecia en la tabla, todos los consumos (exceptuando el consumo de gas) continúan la senda creciente. Esto se debe a que la actividad de ISDIN no ha parado de crecer. Esto tiene, si no se gestiona responsablemente, un impacto medioambiental importante. Es por ello que en ISDIN procuramos garantizar siempre un consumo eficiente de los recursos, para garantizar siempre un crecimiento sostenible.

Tal y como se aprecia en el Anexo II del presente informe la eficiencia en el consumo de recursos mejora de modo general pero pero destacan especialmente:

- Consumo de energía no renovable (-100% CAGR 19-23): En 2023 se han adquirido certificados de energía renovables (CER) para el 100% de la energía consumida
- Agua (-17% CAGR 19-23): el cambio a oficinas más eficientes en algunas de las filiales o la actualización de las instalaciones actuales nos llevan a una reducción del consumo de agua por empleado de manera sostenida en el tiempo

- Gas (-14% CAGR 19-23): El aislamiento de la cubierta de nuestros almacenes centrales previa instalación de placas solares, ha llevado a la reducción del consumo de gas por empleado. Asimismo, el crecimiento de empleados de oficina está creciendo sobre todo en las instalaciones de oficina de las filiales internacionales que no utilizan gas.
- Vidrio (+18,3% CAGR 19-23): si bien parte de una intensidad muy baja, su aumento se debe al aumento del peso de la Marca ISDINCEUTICS cuya utilización del vidrio como packaging es más frecuente que en el resto de marcas.

Cambio climático

A continuación, se detalla el cálculo de la huella de carbono que incluye los alcances 1,2 y 3 para el 100% de la actividad de ISDIN y en todas sus filiales, incluyendo asimismo el cálculo de huella de carbono para el negocio de exportación

T CO2 equivalente								
ALCANCE 1	2019	2020	2021	2022	2023	VAR vs PY	VAR vs Base year (2021)	KPI
Consumo combustible	1.871	1.399	1.757	1.595 ¹	1.688	6%	-4%	
Consumo Gas	33	30	43	36	31	-12%	-27%	
Emisiones fugitivas	14	19	18	62 ²	5	-92%	-73%	
ALCANCE 2								
Electricidad (location based)	371	241	251	286 ³	306	7%	22%	
Electricidad (market based)	465	54	43	52 ³	0	-100%	-100%	-7%
ALCANCE 3								
Consumo de agua	3	2	2	2	2	-13%	4%	
Compra de bienes y servicios no inventariables	20108	17692	19610	17135 ⁴	25035	46%	28%	
Compra de bienes y servicios inventariable	11653	13144	14247	15943 ⁵	19459	22%	37%	
Bienes de capital	1088	946	803	1178	1671	42%	108%	
Actividades relacionadas con FUEL y energía	559	389	451	565 ⁶	562	-1%	25%	
Transporte producto (componentes y Producto acabado)	13028	16042	7297	7052 ⁷	8423	19%	15%	
Transporte personas	2807	1007	1435	2402 ⁸	2406	0%	68%	
Residuo	600	487	652	173 ⁹	115	-34%	-82%	
Final de Vida Útil	1697	1832	1914	2244 ¹⁰	2709	21%	42%	-22%
TOTAL (Location based)	53.831	53.229	48.481	48.673	62.412	28%	29%	
TOTAL (Market based)	53.925	53.042	48.273	48.439	62.106	28%	29%	

1 En 2022 se reportó 1612 tn CO2. Dicho dato ha cambiado debido a que la metodología del cálculo de los KM recorridos en México se actualizó al no haber considerado el precio medio real de la gasolina sino uno estimado. Dicho cambio tuvo el impacto de disminuir ligeramente el valor de las emisiones

2 En 2022 se reportó 63 tn CO2. Dicho dato ha cambiado debido a una actualización del refrigerante utilizado en México y en China que se redujeron ligeramente

3 En 2022 se reportaron 288 tn CO2 y 59 tn CO2 respectivamente. Dicho datos se vieron alterados con las facturas de diciembre de Italia y de uno de los contadores de España que no se recibieron en el momento de preparación del EINF sino posteriormente

4 Cambia la manera de reportarlo. En 2022 no se diferenciaba entre bienes y servicios inventariables de los no inventariables. Al separar aspectos relacionados a la compra de materias primas, la fabricación de producto acabado el resultado cambia. No obstante, si se hubiese hecho el mismo corte en 2022 y en 2023 con los datos reportados en EINF, se hubieran reportado 17130 tn de CO2. El cambio a 17135 tn de CO2 se debe a un cambio en algún factor de emisión, referente a los materiales promocionales del punto de venta, que utilizaban un factor de emisión de cartón cuando los materiales incluyen muchas veces plástico u otros materiales. Con esto, el factor de emisión se ajustó y produjo un incremento

5 Si bien se reportó dentro de la compra de bienes y servicios, su dato comparable reportado hubiese sido 31991 tn de CO2. Este elemento es el que más cambios sufre debido a que, una vez acabado el proceso de preparación del EINF se modificó el factor de emisión utilizado pasando de un factor de emisión genérico para la fabricación de productos farmacéuticos a el factor de emisión real de los principales fabricantes. La bajada considerable se debe a que los procesos de fabricación de cosméticos es menos intensiva en carbono que los de la industria farmacéutica al mismo tiempo que los fabricantes de ISDIN llevan tiempo mejorando el perfil de carbono de sus fabricaciones

6 En 2022 se reportaron 532 tn. Al tratarse de un campo calculado en base a los consumos de combustible y energía, al actualizarse los datos de consumos de energía y combustible, este campo se actualizó automáticamente

7 El dato utilizado para el reporte de 2022 fue 12005 tn. Este dato ha cambiado debido a una mejora en el cálculo de la huella de carbono de la distribución capilar del transporte que pasó de extrapolarse por unidades vendidas a partir del dato de España y unos factores de corrección por la superficie de la filial a calcular el dato por distancias y pesos reales de producto

8 El dato utilizado para el reporte de 2022 fue 2462 tn. Dicho dato se actualizó con los resultados de la encuesta de movilidad de 2023 cuya participación aumentó de manera considerable de un ~10% a un ~50% de los empleados de oficina. Dicho cambio nos permitió utilizar el dato obtenido como más fiable y fidedigno de la realidad del transporte de empleados a la oficina y se ponderó por el número de empleados de oficina y los días de trabajo en oficina

9 El dato reportado en 2022 fue 423 tn. Dicho dato se actualizó dado que el factor de emisión utilizado fue el de residuo a vertedero controlado para todo el residuo industrial. No obstante, este factor se actualizó con el correspondiente método finalista utilizado para la gestión de cada residuo

10 El dato reportado en 2022 fue 2238 tn CO2. Dicho dato fue actualizado con los ajustes reales sobre los pesos informados de las componentes de los productos. Dicho reporte de pesos se realiza hoy de manera manual y muchas veces se informan pasado después de la publicación del EINF. Dichas mejoras en esa información nos permiten disminuir la cantidad de peso estimado de producto al ser sustituido por el peso real del mismo

En algunos casos, para el cálculo de las emisiones de las filiales se ha hecho una extrapolación utilizando como base las emisiones de la filial más representativa en cada caso, extrapolando por número de empleados, unidades vendidas o facturación según el caso.

La huella de carbono de ISDIN crece cada año por debajo del crecimiento de su negocio y en línea con los objetivos marcados para 2030. En concreto, ISDIN tiene dos objetivos de reducción de huella de carbono en el periodo 2021-2030 aprobados por la ciencia:

- Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 50% (42% aprobado en SBTi)
- Reducir las emisiones de alcance 3 50% en intensidad de carbono por millón de € de valor añadido (51,6% aprobado en SBTi)

Siguiendo ambos KPI con año base en 2021 vemos los siguientes avances:

- 7% de reducción en la huella de carbono de alcances 1 y 2 (14% del objetivo alcanzado)
- 22% de reducción en la intensidad de carbono de alcance 3 (44% del objetivo alcanzado)

En el Anexo III se muestra la evolución de la intensidad de las emisiones de CO2 por € facturado. En este sentido ISDIN continua en la senda de la reducción gradual de la intensidad de su huella de carbono (en la totalidad de alcances) que baja desde 141 tn de CO2 eq / Mn€ en 2021, el año base de referencia, a 109 tn CO2 eq / Mn € en 2023, una tasa de crecimiento anual compuesto de -12%

Cambios respecto a la declaración CDP 2023 y respecto al EINF 2022

Debido a la mejora de la captura de información con el paso del tiempo, existen algunas diferencias en el dimensionamiento de la huella reportada que afectan a la información más reciente publicada para la huella de carbono, que se encuentra en la declaración de CDP del 2023. Las principales diferencias en los datos de partida y en los factores de emisión se muestran en el Anexo IV.

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 2023 se ha continuado el empeño de reducción de la huella de carbono en los 3 alcances. A modo de ejemplo se detallan algunas mejoras implementadas:

- Medidas de mejora en la eficiencia energética:
 - Instalación de placas solares en el almacén central de Montcada
 - Cambio de oficinas en las filiales de Brasil, Chile e Italia. En todos los casos, la sostenibilidad fue un criterio de decisión primario (e.g. Las oficinas de Chile son Leed Platinum)
- Compra de certificados de energía renovable para el 100% de la energía eléctrica consumida por ISDIN en 2023
- Reducción del transporte aéreo: Continúa la senda decreciente de envíos aéreos y envíos marítimos para el transporte intercontinental. Pasando del 10% en 2022 al 9% en 2023

- Consolidación de la opción intermodal para el transporte en camión a Italia (barco-camión) , Francia (tren-camión), Bélgica (tren-camión) y Alemania (tren-camión) y establecimiento del objetivo de alcanzar una cuota del 30% intermodal para el transporte intraeuropeo de producto
- Vehículos de empresa: a pesar de haber incrementado 40% los KM en flota cero emisiones, ha habido un aumento similar en los KM de flota a gasolina, cosa que ha promovido un incremento de un 6% en las emisiones en el transporte de fuentes móviles (vehículos de empresa)
- Zero Waste: Continuando con el programa de waste 0, ISDIN ha conseguido valorizar el 100% de los residuos cosméticos de Francia, Bélgica y España. Hecho que ha permitido seguir bajando las emisiones medias por gestión de residuos de 769 gr de CO₂ / kg de residuo a 386 gr de CO₂ / kg de residuo, reduciendo ~50% las emisiones en este sentido
- Las mejoras en el aislamiento del forjado del almacén central durante finales de 2022, han tenido su efecto en una bajada sustancial del consumo del Gas natural y, con ello, las emisiones de CO₂

Protección de la biodiversidad

Ninguna de las instalaciones o centros de distribución causa impacto directo en áreas protegidas. Todas las fábricas (ajenas a ISDIN) se encuentran en entornos industriales y las oficinas están ubicadas dentro de ciudades. A pesar de esto, ISDIN da mucha importancia al cuidado y protección de la biodiversidad. Por ello, seguimos liderando junto a la Asociación Vellmar el programa de recuperación del pulmón del Mediterráneo: la posidonia. Esta pradera marina, presente a lo largo de todo el mar Mediterráneo, es muy especial. Es la responsable de la absorción de grandes cantidades de CO₂ y es una de las principales productoras de oxígeno de nuestro planeta: 1m² de posidonia genera 5 veces más oxígeno que 1m² de selva amazónica. Además, supone un refugio y hogar para miles de especies y organismos marinos. Adicionalmente, ISDIN analiza el impacto en la biodiversidad de sus fórmulas de fotoprotección en el medio marino (biodegradabilidad). Adicionalmente, en 2023 se creó la BlueWave Alliance, una iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ISDIN cuyo objetivo es recuperar la salud y la belleza del mar Mediterráneo.

Nuestros esfuerzos por minimizar nuestra huella de carbono y eliminar el residuo a vertedero de ISDIN 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 2024

El objetivo de ISDIN 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 (2021) y las indirectas (alcance 3 GEH) un 50% en intensidad (tn de CO₂ / mn€). Para conseguir esto, se están estableciendo y siguiendo iniciativas concretas año a año. Para el ejercicio 2024 esperamos poder desarrollar las siguientes:

- Continuar aumentando el peso de envíos intermodales (e.g. Barco y Tren) y disminuyendo los envíos aéreos como parte del total
- Aumentar la electrificación de la última milla tanto en el pick-up (transporte desde el almacén de filial al centro de distribución principal del operador logístico) donde creemos que los vehículos eléctricos pueden cumplir su función sin alterar la operativa.
- Residuo a vertedero "0". España, Bélgica y Francia ya funciona recuperando el 100% del residuo industrial pero el resto del mundo aún no. Durante 2024 esperamos conseguir residuo 0 en el resto de filiales europeas y estamos iniciando conversaciones para conseguirlo también en Brasil en el corto plazo
- Vehículos de empresa: piloto de al menos un vehículo comercial 100% eléctrico en cada una de las filiales Europeas y 100% de nuevos vehículos de oficina híbridos enchufables o full-electric
- Garantizar 100% apilamiento palets a filiales
- Ecodiseño: continuar con el despliegue del plan 2030

04

Cuestiones sociales y relativas al personal

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

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, Equidad e Inclusión. Asimismo, el Plan de Formación Anual de 2023 aplica a tanto a corporativo como a todas las filiales de Isdin y va más allá de los requisitos marcados por su respectiva Legislación, ofreciendo formación técnica y de liderazgo a todos las personas 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 desarrollo, así como participar en su crecimiento a través de planes de desarrollo profesional. Como medida adicional de fidelización de Talento, la Compañía apuesta fuertemente por la promoción interna. En este sentido, durante 2023 se ha desarrollado una plataforma en la que se publican todas las vacantes internas, de modo que se da transparencia a todas las posibilidades de crecimiento profesional y se invita a las personas a que lideren su propio desarrollo. Además, anualmente lanzamos una encuesta de Clima (Speak Up) con el objetivo de conocer e implementar acciones que inciden en el nivel de compromiso de las personas y fidelización del talento.

Como consecuencia de este enfoque que tiene traducción en políticas y procedimientos concretos, ISDIN ha sido certificada como “Top Employer” por sexto 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 personas 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 2022 y 2023 una totalidad de 1.277 y 1.506 personas, respectivamente, distribuidos en sus 14 países y agrupados en: España, Resto de Europa, América y China. Hay que destacar la alta concentración de personal en España, representando un 60% y un 57,5% del personal del Grupo para los ejercicios 2022 y 2023, respectivamente.

Personas trabajadoras					Total
Año	España	Resto Europa	América	China	
2022	765	138	344	30	1.277
2023	865	164	452	25	1.506

A continuación se muestra mayor detalle del número total y distribución de personas trabajadoras por país de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023 y 2022. El número de personas trabajadoras en Francia y Brasil ha incrementado de forma significativa debido al incremento en recursos, principalmente en la fuerza comercial, que ayudan a consolidar su posicionamiento en el mercado con foco en el modelo comercial:

Personas trabajadoras		
Año	2022	2023
España + Corpo	764	865
Portugal	53	55
Italia	42	49
Bélgica	13	14
Francia	6	11
China	30	25
USA	35	43
México	65	78
Colombia	40	58
Perú	34	39
Chile	34	37
Argentina	38	47
Brasil	98	150
Alemania	25	35
Total	1.277	1.506

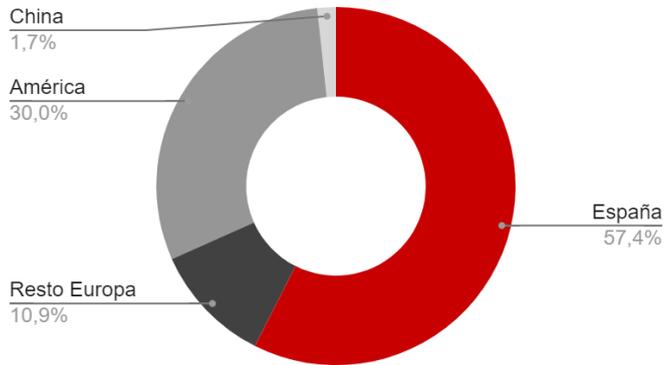
Por género, los hombres representan un 33% del total de personas trabajadoras y las mujeres un 67%. A 31 de diciembre de 2023, respecto a los dos años anteriores, la proporción de mujeres ha aumentado 2 puntos porcentuales:

Distribución Género					Total
Año	Hombre	%	Mujer	%	
2022	452	35%	825	65%	1.277
2023	503	33%	1.003	67%	1.506

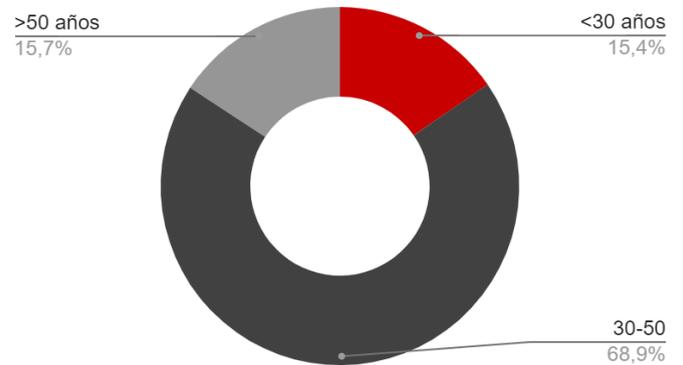
A 31 de diciembre de 2023, el 69% de las personas trabajadoras de ISDIN tiene entre 30 y 50 años, mientras que el resto se reparte a partes muy parecidas entre el grupo de empleados de <30 años y el grupo de >50 años:

Distribución por Edad							Total
Año	<30 años	%	30-50	%	>50 años	%	
2022	192	15%	872	68%	213	17%	1.277
2023	232	15%	1.037	69%	237	16%	1.506

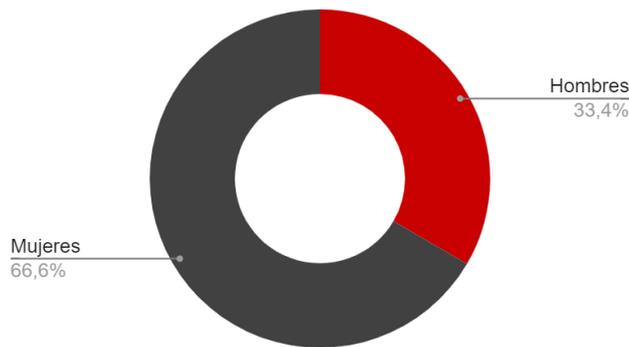
Número de personas trabajadoras (31/12/2023)



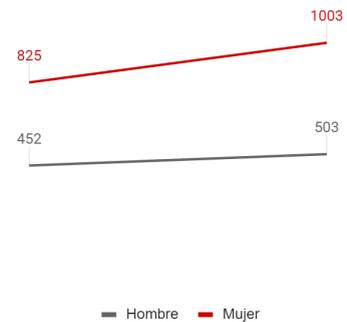
Plantilla por edad (31/12/2023)



Plantilla por género (31/12/2023)



Evolución plantilla por género (31/12/2022-31/12/2023)



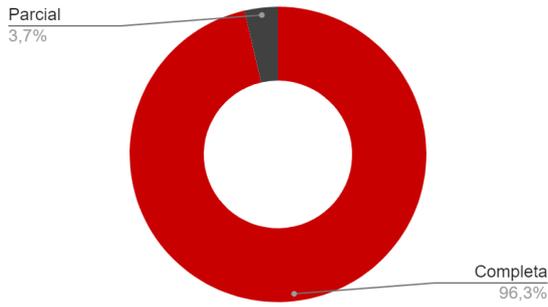
Calidad de la contratación en ISDIN

A cierre de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023 y 2022 en relación con los contratos realizados por ISDIN a sus personas empleadas tiene la condición de indefinido representando más del 95% para los dos ejercicios de la totalidad de éstos. Este punto es una de las políticas clave del Grupo para la atracción y retención del talento.

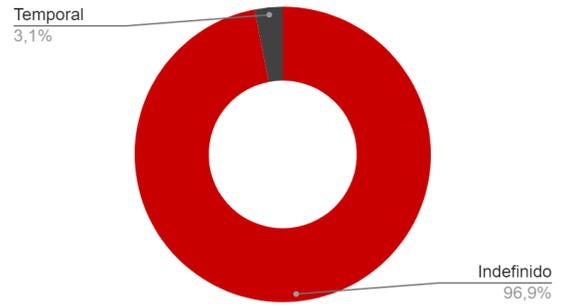
	Tipo de Contrato					
	2022		Total 2022	2023		Total 2023
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Contrato indefinido	442	788	1.230	498	962	1.460
Contrato temporal	10	37	47	5	41	46

	Tipo de Jornada					
	2022		Total 2022	2023		Total 2023
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Jornada Completa	448	778	1.226	496	955	1.451
Jornada Parcial	4	47	51	7	48	55

Tipo de Jornada (31/12/2023)



Tipo de Contrato (31/12/2023)



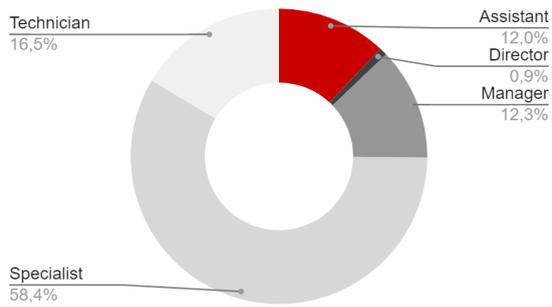
Perfil de plantilla por tipo de contrato, género, edad y clasificación personal

El desglose del tipo de contrato por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

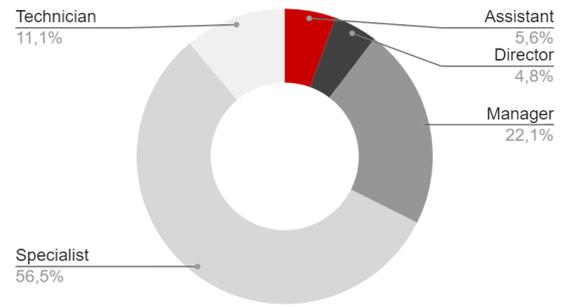
2023					
Hombres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	1	0	2	44	15
Entre 30 - 50	21	13	82	188	34
>50 años	6	11	27	52	7
Total	28	24	111	284	56
Mujeres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	20	0	7	96	47
Entre 30 - 50	83	4	94	415	103
>50 años	17	5	22	75	15
Total	120	9	123	586	165

2022					
Hombres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	7	0	4	32	17
Entre 30 - 50	17	9	81	169	21
>50 años	6	8	27	49	5
Total	30	17	112	250	43
Mujeres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	25	0	5	66	36
Entre 30 - 50	79	3	76	330	87
>50 años	15	3	20	67	13
Total	119	6	101	463	136

Plantilla mujeres (31/12/2023)



Plantilla hombres (31/12/2023)



A continuación se muestra el promedio anual de contratos clasificados por modalidad de contrato y desglosados por sexo, edad y categoría profesional:

Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y sexo:

Tipo de contrato por sexo

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato permanente	1.158	1.397
Sexo Masculino	422	485
Sexo Femenino	736	912
- Contrato temporal	54	43
Sexo Masculino	10	8
Sexo Femenino	44	35

Tipo de jornada por sexo

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato a jornada completa	1.159	1.386
Sexo Masculino	428	487
Sexo Femenino	731	899
- Contrato a tiempo parcial	53	54
Sexo Masculino	4	5
Sexo Femenino	49	49

Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y edad:

Tipo de contrato por edad

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato permanente	1.158	1.397
menores de 30 años	167	202
entre 30 y 50	799	972
mayores de 50 años	192	223
- Contrato temporal	54	43
menores de 30 años	16	17
entre 30 y 50	33	22
mayores de 50 años	5	4

Tipo de jornada por edad

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato a jornada completa	1.159	1.386
menores de 30 años	182	218
entre 30 y 50	788	950
mayores de 50 años	189	218
- Contrato a tiempo parcial	53	54
menores de 30 años	1	1
entre 30 y 50	44	44
mayores de 50 años	8	9

Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y categoría profesional:

Tipo de contrato por categoría profesional

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato permanente	1.158	1.397
Assistant	113	118
Technician	158	192
Specialist	658	823
Manager	206	232
Director	23	32
- Contrato temporal	54	43
Assistant	27	22
Technician	9	9
Specialist	17	12
Manager	1	0
Director	0	0

Tipo de jornada por categoría profesional

	2022	2023
Promedio nº total de empleados	1.212	1.440
- Contrato a jornada completa	1.159	1.386
Assistant	127	128
Technician	158	192
Specialist	650	806
Manager	201	229
Director	23	31
- Contrato a tiempo parcial	53	54
Assistant	13	13
Technician	10	8
Specialist	24	29
Manager	6	3
Director	0	1

Remuneraciones

La atracción y retención de talento es una prioridad e ISDIN apuesta decididamente por la formación desde el primer día de incorporación. Además 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 la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se cuenta con una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por la empresa y por representantes de las personas trabajadoras, que vela por el cumplimiento del principio de igualdad y donde se comparte anualmente la distribución de la compensación por agrupaciones de puestos de igual valor, así como por grupos profesionales y sexo.

Brecha según categorías profesionales

La brecha salarial ajustada de la compañía se ha calculado como la diferencia entre el salario de hombres y mujeres con una antigüedad similar, teniendo en cuenta el número de personas en cada categoría, calculada como la diferencia ponderada entre el salario promedio de hombres y mujeres dividido entre el salario promedio de hombres.

En el siguiente cuadro resumen se analiza el salario fijo más el variable teórico de todas las personas que trabajaban en ISDIN a 31 de diciembre de 2021, 2022 y 2023, sin tener en cuenta a los Consejeros. Se segmentan en cinco categorías profesionales: Director, Manager, Specialist, Technician y Assistant:

Categoría Profesional	Brecha salarial ajustada [%]		
	2021	2022	2023
Assistant	0,8	5,2	2,4
Technician	2,5	4,1	4,6
Specialist	5,2	5,1	5,6
Manager	2,0	2,8	1,2
Director	-12,0	-6,6	-8,2
TOTAL	2,3	3,5	3,2

ISDIN está comprometida con la mejora continua y en el ejercicio 2023 ha continuado con el estudio de las causas de las diferencias salariales, actualizando su plan de acción e implantando las prácticas oportunas dentro de su plan de igualdad y consensuadas con los representantes de las personas trabajadoras.

Los datos reportados por ISDIN reflejan el trabajo del Grupo en esta materia y su compromiso con la igualdad efectiva entre ambos géneros.

Las variaciones existentes se deben principalmente a:

- Los rangos de años de antigüedad. Pese a que la mayoría de personas trabajadoras son mujeres (67%), los hombres tienen un promedio de antigüedad dos años mayor a las mujeres
- La clasificación en los mismos niveles de puestos de trabajo diferentes
- La distinta proporción de hombres y mujeres en cada categoría.

ISDIN en el ejercicio 2024 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

La conciliación de la vida laboral 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:

- La implementación de un horario flexible permite a las personas ajustar las horas de entrada y salida según sus propias necesidades. Así, por ejemplo, en la sede corporativa se dispone de la tarde del viernes libre desde las 14:00 horas durante todo el año, se puede ajustar la hora de entrada entre las 7:30 y las 9:30, se puede finalizar la jornada a partir de las 17:30 horas y se dispone, para comer, del tiempo que se precise entre 30 minutos y 2 horas y media entre las 13:00 y las 15:30. El horario en el centro logístico de Montcada i Reixac, al tratarse de un entorno de producción, la entrada puede hacerse entre las 7:30 y las 9:00, la salida a partir de las 17:00 de lunes a jueves y de las 15:00 los viernes, y se dispone para comer de entre 30 y 120 minutos en la franja de 13:00 a 15:00 horas. Existe también flexibilidad horaria de entrada y de salida en las oficinas de las filiales de Chile, Alemania, Francia, Bélgica, Estados Unidos y Portugal, que se concreta según la política, usos y costumbres locales.
- Elaboración de una Política de Home Office común para todas las filiales que establece un número máximo de días de home office por trimestre conocidos de manera previa por todas las partes, lo cual facilita la planificación y permite a la persona comunicar a su responsable las fechas en las que trabajará desde su domicilio, mediante un sistema de solicitudes pre-aprobadas y que solo se rechazan en casos justificados y excepcionales. Se ha instaurado ya en España, Italia, Portugal, México, Colombia, Chile y se está trabajando, para el resto de filiales, en su adaptación a los requisitos particulares de cada país.
- Establecimiento de jornadas de trabajo especiales en fechas señaladas, como pueden ser la víspera de Reyes en toda España, el día de Sant Jordi y la víspera del de San Juan en las oficinas corporativas, el día de las Madres en México, etc.
- Diseño de los calendarios laborales para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, con puentes, disminución de la actividad en agosto (en Europa) para permitir una desconexión real, adaptación de periodos vacacionales a las vacaciones escolares (Semana Santa, Navidad...), permitiendo además flexibilidad en la selección de los días de vacaciones en el caso de tener que hacer frente a necesidades e imprevistos familiares o personales.
- Creación de nuevas licencias retribuidas, como por ejemplo, para el 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, etc.
- Mejora o ampliación de licencias retribuidas previstas en la normativa laboral: vacaciones, matrimonio, hospitalización y fallecimiento de parientes, asistencia a exámenes, etc.

- Elaboración de una política de reserva de plazas de parking para las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la sede corporativa, con prioridad para personas con problemas de movilidad, mujeres embarazadas y para las que realicen carpooling
- Elaboración e implementación de una política de desconexión digital

Número de bajas por género y edad

El número de bajas por género y edad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2023 es:

Número de bajas					Total
Año	Género	<30 años	Entre 30-50	>50 años	
2022	Hombres	9	42	2	53
	Mujeres	21	80	14	115
2023	Hombres	14	42	8	64
	Mujeres	25	95	14	134

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

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

El número de despidos segmentados por género y edad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2023 es:

Número de despidos		
	2022	2023
Total despidos	31	31
- Hombres	4	14
Menores de 30 años	1	0
Entre 30 y 50	3	6
Mayores de 50 años	0	8
- Mujeres	26	17
Menores de 30 años	3	2
Entre 30 y 50	17	9
Mayores de 50 años	6	6

El número de despidos según clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2023 es:

Número de despidos		
	2022	2023
Total despidos	31	31
Assistant	2	1
Technician	7	4
Specialist	14	19
Manager	7	6
Director	1	1

Permiso de paternidad y maternidad

El desglose de los permisos de paternidad y maternidad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2023 es el siguiente:

Permisos de Paternidad y Maternidad	2022	2023
Total permisos	50	42
Hombre	17	16
Mujer	33	26
Tasa de retorno	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, ya que debido al alto número de personas en el centro de trabajo 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 fisioterapia, de cara a prevenir lesiones especialmente posturales.

De cara a proporcionar los indicadores vinculados al absentismo, la mutua de servicios preventivos colaboradora con ISDIN y 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 paternales y maternales 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 2022 y 2023 son las siguientes:

	2022	2023
Horas absentismo	81.633	92.945
Hombre	19.213	26.476
Mujer	62.420	66.469
Horas trabajadas	2.197.511	2.577.791
Tasa de absentismo	3,71%	3,61%
Hombre	2,45%	3,05%
Mujer	4,42%	3,89%

Tras el incremento de absentismo en 2022, en 2023 se observa una ligera disminución, lo cual se debe a múltiples factores, como la evolución de la plantilla y el uso de licencias como maternidades y paternidades incluidas en el absentismo. Es destacable que ISDIN continúa teniendo un ratio de absentismo inferior a la media del mercado.

Índice de frecuencia y gravedad por sexo

Los índices de frecuencia y gravedad por sexo se detallan a continuación considerando todas las filiales de ISDIN para los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2023 y 2022:

	2022	2023
Índice de Frecuencia	5,01	6,21
Hombres	1,28	5,76
Mujeres	7,08	6,44

Cálculo Índice de Frecuencia = (Número de accidentes/ Número de horas trabajadas) x 1.000.000. Excluye del cálculo los accidentes in itinere

	2022	2023
Índice de Gravedad	0,09	0,32
Hombres	0,01	0,23
Mujeres	0,13	0,37

Cálculo Índice de Gravedad= (Días perdidos / Total de horas de exposición al riesgo) x 1.000

El índice de gravedad ha aumentado por la tipología de lesión, ocasionando que las personas trabajadoras permanecieran más días de baja.

Accidentes de trabajo

El número de accidentes del Grupo es 19 para el ejercicio 2023 y 14 para el ejercicio 2022, ninguno de ellos de alta gravedad, siendo una tasa de accidentalidad muy baja en el Grupo. Todos los accidentes, han sido catalogados con un índice de gravedad leve. El detalle por año y sexo es el siguiente:

	2022	2023
Número de accidentes	14	19
Hombre	1	5
Hombre in itinere	0	0
Mujer	10	11
Mujer in itinere	3	3

Hay que destacar que el 60% de la plantilla del Grupo ISDIN se centra en España tanto para los ejercicios 2023 como 2022. 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 2023 como el ejercicio 2022 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 de todas las personas trabajadoras y a todos los niveles, se trabaja en programas de mejoras que ayuden a la conciliación familiar y laboral, así como la captación y fidelización 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 de paquetería
- Cofinanciación y descuentos en gimnasios
- Política de Home Office
- Política de desconexión digital

Medidas de desconexión

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

Salud y seguridad

Programa de Bienestar y la Salud

En la sede corporativa de ISDIN las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras disponen de la plataforma MyBenefits, además en la sede corporativa de un espacio destinado a las actividades de Bienestar.

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 filial 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 todas las personas trabajadoras 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 fomentar una cultura preventiva, de bienestar y reducir la accidentalidad, la siniestralidad de todas las personas trabajadoras.

En 2023 se ha dado continuidad a las Wellness Talks, talleres, seminarios y píldoras formativas que tienen como principal objetivo concienciar a las personas trabajadoras de la compañía sobre beneficios de la salud física, mental, emocional, financiera y social s como por ejemplo:

- Escuela de Espalda
- Alimentación antiaging
- Tips que pueden salvar vidas
- Prevención del cáncer de Mama
- Realización de diferentes actividades deportivas (Pilates, Yoga, Barre, Training Circuit, running, fisioterapia o nutrición)

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 Termohigrométricas en la planta de Montcada, edificio Corporativo y planta Piloto 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.
- ISO 45001 - Obtención de la certificación en el sistema de gestión en Seguridad y Salud en trabajo por parte de una entidad externa homologada.
- Top Employer. Por sexto año consecutivo se ha conseguido la certificación como Top Employer, habiendo pasado las revisiones realizadas por dicho organismo.
- Reconocimiento de buenas prácticas en promoción de la salud por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Circular)
- Primer premio en los premios Mi empresa Saludable (MES) en la categoría de Bienestar Físico

Auditorías internas

Durante el año 2023, se han realizado las siguientes actividades relacionadas con auditorías internas:

- Auditoría Interna ISO 45001. Con objetivo de revisar la fiabilidad de la información, que la gestión realizada está de acuerdo con las políticas de la Organización, así como que la actuación en materia de seguridad y salud cumple con la legislación vigente, la normativa de la organización aplicables y las normas marcadas por la ISO 45001.

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.

En el resto de filiales, donde por tamaño y legislación local así lo indican también existen relaciones con las organizaciones sindicales locales, como por ejemplo en México y Brasil.

Convenio colectivo y canales de comunicación

Durante los ejercicios 2023 y 2022, el 100% de la plantilla en territorio español ha estado bajo el Convenio colectivo General de la Industria Química. Algunas provincias cuentan con representantes de las personas trabajadoras o Comités de empresa.

El 100% de la plantilla de todas las filiales cuentan con una norma tipo Convenio Colectivo, salvo por las particularidades de los países en las filiales de China y USA. A pesar de ello en estos países se ha creado un Handbook que recoge de manera transparente los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras con garantías mucho mejores que las marcadas por la legislación local

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)
- Encuesta global a las personas trabajadoras de todas las filiales (speak up)
- 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
- Los siguientes comités paritarios en las filiales: En Perú un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual; En Colombia un Comité de Convivencia y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST); En México una Comisión de Seguridad e Higiene; Y en Italia el Datore DI Lavoro con Delega Scritta
- 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 las personas trabajadoras 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 se organiza un número de reuniones presenciales periódicas. También se fomenta la participación de las personas con la realización de “Seminarios”

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 exclusiva 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 persona trabajadora.

Así mismo, se potencia el crecimiento de las personas gracias a todas las acciones vinculadas con el desarrollo de habilidades (*soft skills*) y a programas específicos de desarrollo de equipos.

Durante 2023, se ha desarrollado la Leadership Community con el objetivo de apoyar a los líderes de ISDIN en su función de Management.

ISDIN tiene implementando el “Blended Learning” que incluye sesiones mixtas (presenciales y a través de la plataforma online).

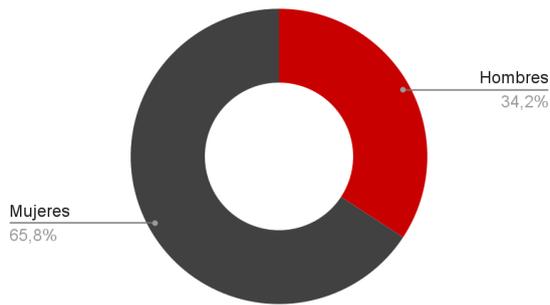
Horas de formación por género

Las horas de formación del Grupo realizadas en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023 y a 31 de diciembre de 2022 desglosado por género han sido las siguientes:

	2022	2023
Horas de formación	45.695	50.930
Hombre	13.252	17.430
Mujer	32.443	33.500
Horas/empleado	38	34
Hombre	30	35
Mujer	41	33

Es importante destacar que en los años 2021 y 2022 se registraba la formación a personas trabajadoras externas (subcontratadas, como por ejemplo apoyo en el punto de venta). En el año 2023 se decidió cambiar el criterio y no registrar las horas de personas externas, sino únicamente las de personas internas, que son las que se muestran en el cuadro anterior.

Horas formación por género (2023)



Para el ejercicio 2023 se han realizado un total de 50.930 horas de formación, lo que supone una media de 34 horas por persona (35 horas anuales para hombres y 33 horas anuales para mujeres)

Horas de formación por categorías profesionales

	2022	2023
Horas de formación	45.695	50.930
Assistant	2.420	2.767
Technician	7.563	8.295
Specialist	21.159	14.709
Manager	13.351	24.119
Director	1.202	1.040

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 la contribución e identificar fortalezas y áreas de crecimiento, así como participar en el desarrollo individual de planes de desarrollo profesional, cumpliendo con uno de los principales objetivos del Grupo en fidelización del talento.

Desempeño	2022	2023
Nº empleados con evaluación	677	827
Hombre	254	316
Mujer	423	511
% Empleados con evaluación	53%	55%
Hombre	56%	63%
Mujer	51%	51%

Para las personas que tienen una retribución variable la evaluación anual de desempeño es obligatoria. mientras que para el resto de la plantilla es opcional pero recomendable con el objetivo de seguir mejorando.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

ISDIN apuesta por la integración de las personas con discapacidad, y este principio se ha integrado en todas las áreas y niveles jerárquicos de la Compañía,. Contamos con partners en el área de selección especializados en la selección de personas con discapacidad. No sólo se eliminan las barreras arquitectónicas en los centros de trabajo, sino que también contamos con medidas y permisos especiales para este colectivo por ejemplo: medidas de flexibilidad adicionales tras la incorporación al trabajo después de una larga enfermedad, preferencia en los aparcamientos de los centros de trabajo y también se apoya a las personas que deben dejar ISDIN por temas médicos con soluciones especiales como el seguro de salud privado. ISDIN cumple con la LGD con la contratación de personas con capacidades diversas, y adicionalmente ISDIN sigue trabajando con Centros Especiales de Empleo con contrataciones muy por encima de lo requerido por la legislación

Personas con discapacidad

ISDIN en España durante el 2023 y 2022 ha tenido dieciocho personas trabajadoras con discapacidad, contratados durante más de 200 días, respectivamente y ningún trabajador/a contratado/a durante menos de 200 días para los ejercicios 2023 y 2022. Por lo que 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).

Esta Ley solo aplica a España y el 2% se calcula en base a las discapacidades en España y no en Filiales. El Global son 22 y en España 18.

	2022	2023
Empleados con discapacidad	18	22

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 2023 y 2022 ha contratado servicios a Centros Especiales de Empleo por importe de 1.045.810 y 893.194 euros, respectivamente, mostrando un crecimiento del +17%. Su detalle es el siguiente:

Centro Especial de Trabajo		
Centro	€ 2022	€ 2023
Fundación DAU	57.532	350.704
Fundación AMPANS	2.107	-
TEB	444.934	423.793
Metropolis CET S.L	78.596	104.960
FEMCET	1.289	104.703
SIFU, S.L	53.225	46.720
Ilunion Bugaderías	11.667	14.930
L'HEURA CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	11.156	-
ILUNION LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE	41.278	-
ARMONIA LIMPIEZA SOFT	191.410	-
Total	893.194	1.045.810

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 género, 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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras de ISDIN 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, 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 el 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, y se ha seguido actualizando durante 2022. 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 las personas trabajadoras que representan cada centro de trabajo de ISDIN en España (corporativo, centro logístico y red comercial). e 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 uno 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

La plantilla de ISDIN está compuesta, a 31 de diciembre de 2023, por un total de 1.506 personas, de las que exactamente dos tercios son mujeres (1.003).

En las incorporaciones se mantiene la tendencia creciente de presencia de mujeres. En el año 2021, el 64% de las nuevas incorporaciones fueron mujeres, porcentaje que llegó al 69% en 2022 y que en 2023 ha superado el 72% (315 mujeres incorporadas del total de 435 nuevas incorporaciones). En el Anexo V se muestra el detalle de las nuevas contrataciones para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2022 desglosados por género y edad.

Esta tendencia, sostenida en los últimos años en ISDIN, ha permitido un incremento significativo de la presencia femenina en la plantilla. Entre las personas con una antigüedad superior a 20 años, el 45% son mujeres. Este porcentaje alcanza el 60% si consideramos a las personas con más de 10 años de antigüedad. Si nos fijamos sólo en las personas con antigüedad inferior a 3 años, comprobamos que el 71% son 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, así como la 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 ético, sostenible y estable para la sociedad de la que formamos parte. Es por ello que no solo mantenemos un crecimiento del empleo fuerte (+24% en 2023 vs. 2022, +14% en 2022 vs 2021 y +7% en 2021 vs 2020) sino que mantenemos un 96% 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.

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.

Contribución ISDIN en el entorno donde opera

Desarrollo económico y social en los entornos donde opera ISDIN

Uno de cada tres cánceres que se diagnostican son de piel. Y prevenirlo desde las edades más tempranas es muy importante. Una de las mayores contribuciones de ISDIN en el entorno es ayudando a reducir la incidencia del cáncer de piel. Por eso, nos centramos en la investigación, la mejor forma para seguir entendiéndolo y avanzar en su erradicación. También impulsamos la concienciación y la acción social para ayudar a reducir el riesgo de padecerlo. Además, desarrollamos alianzas estratégicas apoyando proyectos que trabajan para reducir la incidencia del cáncer de piel.

Las principales campañas y colaboraciones realizadas en el 2022 son las siguientes:

- **Campaña escolar de Fotoprotección:** un proyecto escolar de concienciación sobre los riesgos que comporta exponerse al sol sin una protección adecuada que ISDIN impulsa desde 1995 y gracias al cual se ha concienciado a más de 7 millones de niños/as en colaboración con las comunidades de profesionales de la salud, profesores, familias y empleados de Isdin. En 2022 participaron más de 258.0000 niños/as, principalmente en más de 2.000 colegios de España y también en colegios de Argentina, Chile, Colombia y Perú. En 2023, han participado más de 285.000 niños de 11 países: España, Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Grecia, Italia, México, Perú y Portugal. Con la ambición de seguir mejorando nuestro impacto positivo en el mundo y tener una mayor contribución para ayudar a reducir la incidencia del cáncer de piel, generando el hábito de la fotoprotección desde las edades más tempranas, en 2024 seguiremos trabajando en la Campaña escolar para poder tener un impacto más alto y llegar a más niños a nivel global.
- **Colaboración con África Directo:** apoyamos a la Fundación África Directo junto a nuestros empleados y comunidades para ayudar a reducir la incidencia de cáncer de piel de las personas con albinismo de Mozambique. Estas personas tienen un riesgo extremadamente alto de desarrollar cáncer de piel, y el 98% muere antes de los 40 años de edad (en el 80% de los casos por cáncer de piel). Además, la prevalencia del albinismo en África puede ser hasta 10 veces más alta que en Europa, y Mozambique sólo cuenta con 20 dermatólogos para una población de más de 32 millones de personas.

Entre otras iniciativas, en 2023, ISDIN:

- Ha donado más de 80.000 fotoprotectores, ofreciendo fotoprotección a diario a más de 4.000 personas con albinismo de Mozambique, así como un equipo de crioterapia para tratar lesiones potencialmente malignas de la piel
- Ha apoyado dos expediciones dermatológicas que han ayudado a salvar vidas a través de la concienciación sobre la importancia de la fotoprotección, el tratamiento y cirugía de lesiones malignas. Isdin ha apoyado a 20 dermatólogos voluntarios de más de 10 países que han contribuido voluntariamente con más de 20.000 horas dermatológicas. Se han hecho más de 220 cirugías de cánceres de piel y lesiones pre cancerosas, y se han atendido más de 1.000 pacientes.

- Ha ayudado a financiar el Centro das Mercedes en Maputo, que atiende y acompaña a más de 1.500 personas con albinismo
- **International School of Derma (ISD):** La ISD es un compromiso con la dermatología mundial y con la sociedad en general que busca ser un centro de conocimiento que avance en la evidencia científica para la piel desde todos los ámbitos: investigación, formación, e incluso emprendimiento. La ISD colabora con centros de investigación de primer nivel, como el Instituto Leibniz de Medicina Ambiental en Dusseldorf, o la Universidad de Barcelona. De entre los principales proyectos de la ISD encontramos el programa internacional en Exposoma y Piel, título universitario acreditado por la Universidad de Barcelona y la ISD, o el primer estudio de la Cátedra UB-ISDIN con el que colabora: un estudio de caso control sobre Exposoma de la Piel, Queratosis Actínica y Carcinoma Escamoso. La ISD es una entidad sin ánimo de lucro apoyada por ISDIN pero abierta a todas las compañías, profesionales e instituciones que compartan el mismo sueño de hacer del mundo un lugar con pieles más sanas y vidas más felices, con foco en la salud de la piel en general, y en la erradicación del cáncer cutáneo en particular. 2023 ha sido el año en que se ha graduado la primera promoción del máster en Exposoma y Piel, con alumnos de varias nacionalidades.
- **Campaña Frena el sol, frena el lupus:** impulsada por ISDIN junto a la Federación de Asociaciones de Farmacias de Cataluña (FEFAC). Los fotoprotectores son fundamentales para los pacientes con lupus ya que el sol es una de las causas que empeora la patología, facilitando la aparición de brotes cutáneos y pudiendo provocar un aumento de la actividad inflamatoria que podría afectar a cualquier órgano. Desde octubre de 2019, los pacientes con lupus pueden adquirir fotoprotectores ISDIN a precio muy reducido en cualquiera de las farmacias que participan en el proyecto. Actualmente la campaña está presente en Cataluña, Aragón, Baleares, Asturias, Sevilla, Madrid, Granada, Murcia, Pontevedra, Jaén, Cantabria, Salamanca, Almería, Castilla La-Mancha y Ourense. En 2022, se incrementó el número de farmacias apuntadas a la campaña respecto al año anterior, de 167 a 190 farmacias. En 2023, el aumento de farmacias apuntadas a la campaña ha seguido incrementando
- **Campaña “El cáncer de piel se puede prevenir” y patrocinio de la campaña de euromelanoma:** coincidiendo con el Día Mundial del Melanoma, el 23 de mayo, ISDIN volvió a lanzar esta campaña en colaboración con farmacéuticos y dermatólogos. Durante el mes de mayo, se ha concienciado a la población sobre la importancia de fotoprotgerse correctamente del sol y se ha informado sobre cómo detectar lunares sospechosos. Además, este año ISDIN ha colaborado con 7.000€ en la campaña de euromelanoma.
- **Campaña “Ahora, tu piel”:** por segundo año, impulsada por ISDIN junto con Chiesi, con el apoyo de la Federación Nacional de Asociaciones para la lucha contra las enfermedades del riñón (ALCER), de la Asociación Enfermos de Riñón (ADER) y de la Federación Nacional de enfermos y trasplantados hepáticos (FNETH). Se han entregado 5.000 kits de fotoprotección en más de 70 Unidades de Trasplantes en hospitales españoles para concienciar sobre la fotoprotección a la mayoría de pacientes trasplantados, un colectivo con un alto riesgo a sufrir cáncer de piel debido al tratamiento inmunosupresor que siguen tras el trasplante (sólo en España superan los 5.000 personas en un año).
- **Becas Love ISDIN Solidaridad:** becas para dermatólogos de España, Italia, Alemania, Portugal, México, Argentina, Chile, Colombia y Perú. Los ganadores de las becas forman parte de las expediciones dermatológicas para mejorar la calidad de vida de las personas con albinismo de Mozambique, contribuyendo a concienciar sobre el uso de la fotoprotección, a atender y a hacer cirugía a pacientes con albinismo. A finales de abril y a finales de octubre de 2023, 20 dermatólogos ganadores de la Beca repartidos en las distintas filiales, han participado en la expedición médica a Mozambique. En abril de 2024 se hará una expedición de continuidad formada por dermatólogos ganadores de la Beca en algunas de las filiales de ISDIN.

Si bien es cierto que por la naturaleza de nuestra labor, la implicación con la salud cutánea y la lucha contra el cáncer de piel es una de nuestras mayores preocupaciones, también colaboramos con otros proyectos sociales y solidarios para maximizar nuestro impacto positivo en la sociedad. Una de las principales campañas que impulsamos es la siguiente:

- **Campaña “Juntas contra el cáncer de mama”:** ISDIN, a través de la marca “Woman ISDIN”, y la farmacia española, han donado por quinto año consecutivo a la Fundación FERO 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 1.711 farmacias, 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 #juntascontraelcancerdemama, en la que ha concienciado sobre la importancia de la autoexplicación. Esta donación, 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.

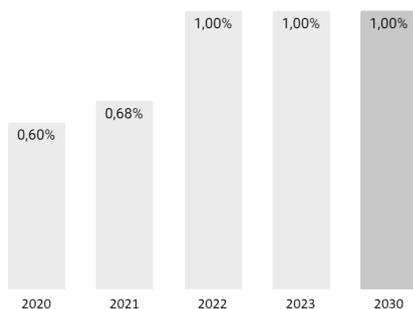
Esta Campaña también se ha implementado en México y en Portugal, y ha permitido donar 100.000 pesos mexicanos y 3.500 euros, respectivamente.

- **Colaboración con Acción Psoriasis** en el patrocinio y apoyo en las actividades propias de la Asociación así como donaciones económicas que ayuden a la Asociación a la consecución de sus fines sociales.

Donaciones

ISDIN lucha por redoblar sus esfuerzos para contribuir a reducir la incidencia del cáncer de piel a través de donaciones de producto y económicas. También lucha contra la pobreza y para apoyar, a través de sus productos, a las personas más vulnerables y en riesgo de exclusión social, dando soporte a personas y familias con dificultades económicas, laborales y/o sociales, canalizando las donaciones de producto a través de La Nau y Acompartir, dos grandes bancos de producto no alimentario en España.

Total donaciones (% sobre ventas)



Entre nuestros compromisos para 2030, con el objetivo de construir una mejor comunidad, ISDIN se compromete a invertir un 1% de las ventas en donaciones para proyectos solidarios relacionados con el cuidado de la piel. Nuestro esfuerzo en incrementar las donaciones de productos a quienes más lo necesitan está dando sus frutos, siendo 2022 y 2023 años récord en la historia de ISDIN, donando 4,3 y 6,1 millones de euros respectivamente en donaciones monetarias y donaciones de producto (valorado a Precio de Venta de Laboratorio "PVL"). En 2023, no solo ha crecido el importe donado en un +42% respecto al año anterior que ya fue récord histórico sino que además se ha vuelto a alcanzar el objetivo planteado para 2030.

Clientes

Salud y seguridad de nuestros clientes

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 y facilitando el acceso a la fotoprotección a aquellos clientes con más riesgo de padecer cáncer de piel, como los clientes con lupus, con albinismo o las personas trasplantadas, entre otros.

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 40 ppm, hasta conseguir valores inferiores a 30 ppm con el objetivo de llegar a 20 ppm.

De esta manera en 2019 se alcanzó un valor de 19 ppm, en 2020 se mejoró hasta bajarlo a 16 ppm. En 2021 y 2022 el indicador sufrió un incremento hasta situarse en valores alrededor de 25 ppm (24,6 en 2021 y 26,3 en 2022). Este incremento del indicador fue consecuencia del aumento de las filiales incluidas en el mismo así como de las mejoras en los procesos de recogida de las mismas. Esto impulsó 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 continuó 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. En 2022 también se mejoró el proceso de gestión de reclamaciones pasando de un proceso gestionado a través de una base de datos y el uso de papel a un sistema informatizado en el que se registra toda la información de las reclamaciones, desde la recepción, investigación de la causa raíz, análisis de riesgos e implementación de acciones correctivas y preventivas. De esta manera toda la gestión es electrónica reduciendo el uso de papel e incrementando la seguridad del proceso y de los datos archivados.

Durante 2023 se ha mantenido el esfuerzo en la recogida de información de forma activa de las reclamaciones de mercado y se ha llegado a un valor final de 28,3 ppm. Este valor se ha podido diferenciar entre las diferentes categorías de producto gestionadas por Isdin para obtener el detalle de los valores para Medicamentos, Productos Sanitarios y Cosméticos:

PPM	2022	2023
TOTAL	26,3	28,3
Cosméticos	ND	33,3
Medical Devices	ND	8,2
Medicamentos	ND	5,0

El motivo por el que los valores para Cosméticos es más elevado es que es la categoría con más novedades (nuevos lanzamientos, reformulaciones...) mientras que los Medical Devices y, sobre todo, los Medicamentos son productos muy maduros y estables.

Durante 2023, se han mantenido las siguientes certificaciones de calidad, recibiendo inspecciones de las autoridades y/o organismos aplicables en cada caso:

- ISO 9001:2015, para Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO13485:2016, para la Gestión de la Calidad de los productos sanitarios.
- Buenas Prácticas de fabricación de Productos Cosméticos
- Normas de correcta fabricación Medicamentos

Durante 2021 se implementó en Isdin un sistema de gestión documental informatizado. Desde entonces hasta mediados de 2023 se ha incrementado la automatización a los diferentes sistemas de calidad.

A fecha de final de 2023, ya se gestiona electrónicamente en un sistema validado la gestión de desviaciones, reclamaciones, CAPAs (acciones correctivas y preventivas) y el control de cambios.

De esta manera se dota a los sistemas de Isdin de una mayor eficacia, agilidad y seguridad.

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 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.

Cómo 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 su 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.

Información fiscal

Contribución por área geográfica

Los pagos realizados a cuenta del Impuesto de Sociedades correspondiente al ejercicio 2022 y 2023 han ascendido, en ISDIN, S.A., a 16.381.855 euros y 21.632.024 euros, respectivamente, siendo la información relativa a las empresas del Grupo, multigrupo y asociadas al 31 de diciembre la siguiente:

	Total año 2023		Total año 2022	
	PBT	PAT	PBT	PAT
España	55.302.929	41.839.799	47.111.481	36.676.020
Resto Europa	5.121.054	5.710.574	5.254.200	1.314.424
América	13.199.469	9.580.674	20.296.818	13.151.889
Asia	-5.135.282	-4.024.730	683.402	571.544
Total	68.488.171	53.106.316	73.345.901	51.713.877

Ayudas y subvenciones

Durante el presente ejercicio 2023 ISDIN ha recibido un importe total de 219.106 euros, habiéndolo recibido 83.102 euros el ejercicio 2022.

Anexo I: Riesgos climáticos de ISDIN

Tipo de riesgo	Relevancia a inclusión en el análisis de riesgos	Explicación
Regulación actual	Relevante y siempre incluida en la revisión anual de riesgos	<p>Las regulaciones actuales se consideran relevantes y las áreas legales y regulatorias de ISDIN se actualizan continuamente sobre ellas, con el respaldo de consultores externos expertos. Las regulaciones relacionadas con el clima que pueden afectar la actividad de la empresa están principalmente relacionadas con la reducción del consumo de energía, las limitaciones de emisiones de gases de efecto invernadero y los precios y envases. Dado que la empresa opera a nivel internacional (principalmente en Europa, LATAM, EE. UU. y China), es fundamental tener una visión global y estar continuamente actualizado sobre las regulaciones vigentes en todos los países donde ISDIN opera, tanto directa como indirectamente (proveedores).</p> <p>Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: la regulación sobre envases de plástico de la Unión Europea (Directiva 94/62/CE modificada por la Directiva 2004/12/CE) afecta el envasado de los productos de ISDIN enviados al mercado.</p> <p>Otro ejemplo de un riesgo específico que consideramos en nuestra evaluación y para el cual definimos acciones de mitigación es el Impuesto especial sobre envases de plástico no reutilizables, implementado en España el 1 de enero de 2023. Nuestra principal herramienta para abordar estos tipos de riesgos es nuestro plan de ecodiseño, que diseñamos en 2019 e implementamos en 2020. En este caso específico, nuestro objetivo es incorporar plástico PCR en nuestro envasado con el objetivo de utilizar un total del 25% de plástico PCR. También revisamos continuamente nuestro libro blanco de ecodiseño para asegurarnos de que siga siendo relevante y ambicioso a medida que evolucionan las regulaciones y la tecnología. De esta manera, mitigamos y controlamos los impactos del nuevo impuesto sobre ISDIN.</p>

Regulaciones emergentes	Relevante y siempre incluida en la revisión anual de riesgos	<p>Las regulaciones emergentes se consideran relevantes y el área legal de ISDIN se actualiza continuamente sobre ellas, respaldada por consultores externos expertos. Las regulaciones relacionadas con el clima que pueden afectar la actividad de la empresa están principalmente relacionadas con la reducción del consumo de energía, limitaciones de emisiones de gases de efecto invernadero, políticas de transporte y envases. Dado que la empresa opera internacionalmente (principalmente en Europa, LATAM, EE. UU. y China), es crítico tener una visión global y estar continuamente actualizado sobre las regulaciones emergentes en todos los países donde ISDIN opera, tanto directa como indirectamente (proveedores).</p> <p>Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: un aumento en las políticas de fijación de precios del carbono a medio plazo podría afectar los costos operativos de las actividades de ISDIN con intensidades de emisión más altas. Dependiendo de los escenarios de cambio climático, el precio del carbono variará y, por lo tanto, el impacto en nuestros gastos operativos. Esperamos que las actividades con el mayor impacto financiero estén relacionadas con el transporte (principalmente transporte industrial y viajes corporativos), relacionadas con la energía y gastos directos (principalmente materias primas y envases). (Consultar Riesgo 1, para más detalles).</p>
Tecnología	No relevante pero incluido en la revisión de riesgos	<p>El negocio de ISDIN no se basa en el uso directo de la tecnología. En consecuencia, este riesgo se considera no relevante. Sin embargo, se ha incluido en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima, debido al riesgo de aumento de costos para la transición a tecnología de bajas emisiones, especialmente en relación con el transporte (controlado directamente por ISDIN) y la producción de cosméticos.</p> <p>Ejemplos de riesgos específicos (no relevantes) considerados en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: la obligación de cambiar del sector del transporte a una tecnología de menor emisión se reflejará en el costo de adaptar la flota comercial de ISDIN y en mayores costos directos debido a la misma adaptación a nivel de proveedores. Otro ejemplo es el riesgo relacionado con el aumento del costo de inversión de la depuración para una producción más eficiente, como una tecnología más eficiente en el proceso del agua.</p>

Legal	No relevante pero incluido en la revisión de riesgos	<p>Los riesgos legales no son relevantes para el proceso de evaluación de riesgos relacionados con el clima de ISDIN porque contamos con un área legal responsable de mantenerse actualizada sobre todos los asuntos legales y regulatorios (no solo relacionados con el clima) y que asiste al área de ESG para garantizar el cumplimiento legal de la actividad de ISDIN. Para ello, el área legal de ISDIN colabora continuamente con asesores legales especializados. Por esta razón, el riesgo se considera controlado.</p> <p>Sin embargo, se ha incluido en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima porque, a corto plazo, la empresa necesita mantenerse actualizada para cuestiones como, a modo de ejemplo, la presentación de informes de emisiones de gases de efecto invernadero o el análisis de riesgos.</p> <p>Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: aumento de la exposición a litigios debido a una eventual normativa publicada y obligaciones, para las cuales ISDIN no sería capaz de dar una respuesta rápida. Esto requeriría un aumento en el costo de las pólizas de seguros y podría causar daños a la reputación de la empresa.</p>
Mercado	Relevante e incluido en el análisis de riesgos	<p>Los riesgos de mercado son relevantes para la evaluación climática de ISDIN porque están estrictamente relacionados con la cantidad de productos vendidos, cuya variación podría tener un alto impacto financiero para la empresa.</p> <p>Un ejemplo específico de riesgo de mercado podría ser el cambio en el comportamiento de los clientes hacia productos con menos o sin packaging, en busca de soluciones que integren en mayor medida la economía circular como podrían ser productos vendidos a granel o con una intensidad de packaging sensiblemente menor</p>
Reputacional	Relevante e incluido en el análisis de riesgos	<p>La reputación es un aspecto fundamental para la estrategia de ISDIN para mantener su negocio en crecimiento. Por esta razón, la empresa siempre ha invertido en definir nuevas fórmulas y productos en respuesta a las demandas de los clientes. Esta demanda está cambiando para los consumidores de cosméticos, quienes están dando importancia tanto a decisiones saludables como respetuosas con el medio ambiente, asociando el respeto ambiental también con la mitigación del cambio climático.</p> <p>ISDIN responde a este riesgo innovando en productos con un menor impacto en el medio ambiente, e incluye I+D en ecoenvases, fórmulas a base de ingredientes naturales y fórmulas con bajo impacto en los océanos (como las líneas de productos ISDIN Baby Care, ISDIN Woman, Sea Friendly). Todos ellos reducen las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel de producto individual, así como en nuestra huella de carbono corporativa (principalmente alcance 3). Esta estrategia ha sido un pilar en el negocio de ISDIN durante muchos años y no resulta estrictamente de nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima, pero es una estrategia relevante para abordar los riesgos reputacionales relacionados con el cambio climático.</p>

		<p>Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: encontramos cierta dificultad para adaptarnos a las nuevas preferencias del consumidor relacionadas con el envase, debido a la baja disponibilidad de materiales innovadores a corto plazo que cumplan con los requisitos técnicos de nuestro portafolio de productos. Si los consumidores cambian de productos debido al impacto ambiental del envase, esto afectaría los ingresos. ISDIN está implementando múltiples iniciativas para mitigar este riesgo, como por ejemplo avanzar en nuestro plan de Ecodiseño. Hoy, más del 30% de las unidades vendidas son ecodiseñadas. O desarrollar nuevas soluciones para reemplazar el plástico, como la que se está desarrollando en el proyecto Preserve, donde ISDIN es parte de un consorcio de empresas europeas que tiene como objetivo desarrollar un polímero reciclable a base de biomateriales.</p>
<p>Riesgos físicos de carácter agudo</p>	<p>Relevante e incluido en el análisis de riesgos</p>	<p>El riesgo de eventos físicos agudos puede afectar la producción de una empresa o llevar a los clientes a consumir menos. En el caso de ISDIN, este riesgo se considera relevante en el último sentido, es decir, como un riesgo disruptivo del consumo. La razón es que la industria de la cosmética trabaja con márgenes de contribución altos, por lo que es más afectada por la interrupción en el consumo. En cuanto a la producción, este riesgo no es relevante para la actividad de ISDIN porque a) la empresa no tiene almacenes o fábricas de producción en áreas geográficas donde se identificaron riesgos físicos agudos, por lo que no hay riesgo de detener su actividad debido a tales eventos. En cambio, este riesgo podría afectar a los proveedores de ISDIN, pero ISDIN ha b) implementado una política de almacenamiento para reducir el riesgo de escasez en sus almacenes españoles, por lo que el riesgo en cuanto a la producción se considera irrelevante.</p> <p>Sin embargo, existe un riesgo de consumo reducido como consecuencia de eventos físicos agudos, y se produjo una interrupción en el consumo en Perú en 2017 debido a una tormenta extratropical. Este ejemplo sirvió de base para el análisis de riesgos. Durante los meses de enero y marzo de 2017, las inundaciones en Perú causadas por el Fenómeno del Niño afectaron a 1.9 millones de personas. Esto produjo una pérdida significativa de ventas para ISDIN. Específicamente, el 20% de las ventas durante los meses de enero y febrero no lograron un "efecto de recuperación" en los meses siguientes y se consideran perdidas. Utilizando este ejemplo, pudimos cuantificar y extrapolar el impacto en otros países en desarrollo que son propensos a fenómenos similares basándonos en una geografía y nivel de recursos e infraestructura similares. Sin embargo, no podemos aplicar la misma extrapolación al impacto de fenómenos extratropicales en países desarrollados, ya que, en los ejemplos reales que hemos visto (por ejemplo, inundaciones en Alemania en julio de 2021 o el fenómeno de la tormenta Gloria en enero de 2020 que afectó a España y al sur de Francia de manera significativa, siendo considerada la tormenta más fuerte en golpear a España desde enero de 1982), los efectos en las ventas fueron temporales y se recuperaron en los días siguientes debido a la rápida respuesta y la recuperación de la normalidad, contando con más medios y mejores infraestructuras.</p>

<p>Riesgos físicos de carácter crónico</p>	<p>Relevante e incluido en el análisis de riesgos</p>	<p>Los cambios en los patrones de precipitación y la variabilidad extrema en los patrones climáticos son un riesgo relevante para ISDIN porque pueden afectar su negocio de diferentes maneras: por un lado, pueden afectar la disponibilidad de materias primas obtenidas de fuentes naturales en zonas altamente expuestas a la variabilidad climática extrema, y esta disminución de disponibilidad se refleja en el aumento de su precio. Por otro lado, pueden causar una variabilidad en el comportamiento de los consumidores, afectando la venta de productos (como los protectores solares, por ejemplo).</p> <p>Un ejemplo de este riesgo es que el aceite de palma sostenible utilizado por ISDIN proviene de áreas con una alta exposición al cambio crónico en la intensidad y duración del patrón climático de El Niño (Indonesia y Malasia); los cambios extremos en el nivel de precipitación, ya sea por debajo o por encima del promedio, afectan significativamente la productividad, por lo que los ingredientes derivados del aceite de palma sostenible para nuestros productos podrían estar sujetos a un aumento de precio.</p> <p>Otro ejemplo de riesgo está relacionado con el alto riesgo de sequía y desertificación en España, a corto, medio y largo plazo, especialmente en las regiones donde se produce la producción de nuestros productos (Comunidad Valenciana y Cataluña). Este riesgo podría afectar a la empresa de diferentes maneras: a través del aumento de los costos operativos por suministro de agua inadecuado, a través del aumento del costo del agua, o a través de la reducción de productos vendidos debido al retraso en la producción causado por el racionamiento de agua para las industrias. Este riesgo es difícil de cuantificar debido a la alta variabilidad en el precio del agua y a las políticas reactivas durante los picos de sequía, que no siempre afectan a las industrias. Dado que el riesgo de sequía es muy alto para España, este riesgo será evaluado continuamente, ya que consideramos que podría tener un impacto considerable para la empresa en un futuro próximo.</p>
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A modo de ejemplo ilustrativo presentamos a continuación la cuantificación de dos riesgos, el racional de su cuantificación y su plan de mitigación.

Riesgo 1: Aumento del precio del carbono.

- **Donde afecta:** costes operacionales directos
- **Tipo de riesgo:** Regulaciones emergentes, mecanismos de precio de carbono
- **Horizonte temporal:** Medio-plazo
- **Probabilidad de impacto:** Muy probable
- **Magnitud del impacto:** 3.293.757-7.686.164€
- **Descripción del riesgo:** Más del 90% (en gastos) de los proveedores de ISDIN se encuentran en Europa. La Unión Europea se ha comprometido a reducir las emisiones de CO2 en un 55% para 2030. Un mecanismo para implementar este compromiso es el sistema de EU ETS que ya cubre muchos sectores (generación de electricidad y calor, sectores industriales intensivos en energía y aviación dentro del Espacio Económico Europeo). El alcance de los sectores incluidos en este sistema de comercio se revisa continuamente por la UE y se espera que nuevos sectores se incluyan gradualmente en el futuro.
Si cada vez más sectores están cubiertos por el sistema de comercio en el futuro, los proveedores de ISDIN ubicados en Europa transferirán costos adicionales a ISDIN. Por lo tanto, un aumento en las políticas de fijación de precios del carbono o una cobertura más amplia de sectores en el EU ETS podrían afectar los costos operativos de las actividades de ISDIN con una intensidad de carbono más alta. Dependiendo del escenario de cambio climático elegido, el precio del carbono variará y, por lo tanto, el impacto en nuestros gastos operativos. Las actividades de ISDIN consideradas más

propensas a estar cubiertas bajo el EU ETS en el futuro están relacionadas con el transporte (principalmente transporte industrial y viajes corporativos), la energía y los gastos directos (principalmente materias primas y envases) porque consideramos que tienen menos exposición a la reubicación de la producción fuera de la UE. Para esos sectores, la asignación gratuita de permisos de EU ETS también se eliminará gradualmente para 2026. (Fuente: https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/revision-phase-4-2021-2030_en). Por lo tanto, esperamos que todos ellos estén regulados a medio plazo y los incluimos a todos en el cálculo del impacto financiero.

Lo clasificamos como una regulación emergente y no actual ya que el impacto de las políticas de fijación de precios del carbono, aunque existente, actualmente no es significativo para la cadena de valor de ISDIN. Sin embargo, y como se explicó, esperamos que la importancia del EU ETS y otros mecanismos de fijación de precios del carbono crezca en Europa, donde se encuentra la mayor parte de nuestros gastos debido a una cobertura más amplia (más industrias estarán reguladas, impactando sus costos operativos) y una intensidad mayor (mayores precios de las asignaciones de la UE y/o menos asignaciones disponibles).

- **Coste de las respuesta al riesgo:** 490.000€
- **Descripción de la respuesta al riesgo:**

CASO DE ESTUDIO para abordar las emisiones relacionadas con el transporte

- a. Situación: Los envíos aéreos de productos finales generan intensas emisiones de gases de efecto invernadero (1,891.26 tCO₂e en la huella de carbono de 2022 y 4,113 tCO₂ proyectadas en 2030) y, por lo tanto, son una de las áreas más importantes para abordar el riesgo de tener que pagar un precio aumentado por esas emisiones.
- b. Tarea: Nuestra estrategia tiene un doble objetivo. Uno es reducir los envíos y los viajes aéreos, y el otro es introducir el uso de combustible de aviación sostenible en todos los vuelos inevitables.
- c. Acción: El principal mecanismo es la introducción de una fijación de precios interna del carbono para el transporte aéreo y los viajes. Este mecanismo financiero introducirá un impuesto fijo de 1€ct/tn.km (fijación interna), con un límite del 10% sobre el costo total del envío o el costo del viaje.
- d. Resultados: Nuestro precio interno del carbono ha reducido los envíos aéreos en un 32% en 2022 y ha recaudado un total de 40k€. Esto se utilizará para comprar Combustible de Aviación Sostenible (SAF), reduciendo las emisiones de los vuelos inevitables. Nuestra ambición es alcanzar al menos el 10% del combustible utilizado en todos los vuelos inevitables.
- e. Acciones futuras: En 2022 comenzamos a explorar la implementación de esta iniciativa y realizamos un primer acercamiento a nuestros proveedores para prepararnos para comprar SAF. Comenzaremos a comprarlo en 2023, iniciando el camino para alcanzar nuestra ambición de tener un 10% de SAF para todos los viajes y envíos aéreos inevitables en los próximos años.

Para calcular el costo de respuesta a este riesgo, evaluamos el costo de las siguientes acciones individuales y los sumamos al total reportado de 490.000 EUR.

Fijación de precios interna del carbono para envíos aéreos que incluye el 10% del peso enviado con SAF (20k€)

Cargadores rápidos para automóviles eléctricos para los autos corporativos y del equipo de ventas (80-100k€)

Proyectos de compensación para la producción de productos finales (acumulado 200k€)

Paneles solares en el almacén central para reducir las emisiones de la cadena de valor energético (170k€)

Riesgo 2: Aumento de inundaciones.

- **Donde afecta:** costes operacionales directos
- **Tipo de riesgo:** Inundaciones. Riesgo físico, agudo
- **Horizonte temporal:** Medio-plazo
- **Probabilidad de impacto:** Muy probable
- **Magnitud del impacto:** 5.272.041 €

- **Descripción del riesgo:** Los episodios de tormentas tropicales y extratropicales han aumentado en frecuencia y magnitud en los últimos años. Por ejemplo, la Organización Meteorológica Mundial (OMM) ha pronosticado que en 2023, las condiciones de El Niño se han desarrollado en el Pacífico tropical por primera vez en siete años (Fuente: <https://public.wmo.int/en/media/press-release/world-meteorological-organization-declares-onset-of-el-ni%C3%B1o-conditions>), lo que prepara el escenario para un probable aumento de las temperaturas globales y patrones meteorológicos y climáticos disruptivos, indicando que este riesgo está creciendo en probabilidad y materialidad. Estos fenómenos son especialmente relevantes para ISDIN debido a su presencia internacional. ISDIN se expandió internacionalmente principalmente en Europa continental, Estados Unidos, China y América Latina y, por lo tanto, está altamente expuesto a países tropicales y no tropicales.

Analizamos todos los eventos climáticos extremos que ocurrieron en los países donde opera ISDIN durante el último lustro y extrajimos las siguientes consecuencias:

- a. Las economías desarrolladas solo se ven afectadas durante los días del evento (por ejemplo, durante la tormenta Gloria en España y el sur de Francia en enero de 2021, algunas ciudades principales españolas quedaron paralizadas durante días, y la logística se vio afectada durante semanas, aunque el efecto en las ventas fue casi nulo y la pérdida potencial en ventas se recuperó más tarde durante el año. Similar fue el efecto de las grandes inundaciones ocurridas en Alemania durante julio de 2017).
- b. Las economías en desarrollo sufren mucho más los eventos climáticos extremos debido a la falta de recursos e infraestructura para responder rápidamente a esas crisis. Por ejemplo, las inundaciones en Perú que ocurrieron de enero a marzo de 2017 hicieron que las ventas anuales de ISDIN cayeran un 20% durante enero y febrero sin efecto de recuperación.

Los eventos de tormentas aumentarán en frecuencia y gravedad según los dos escenarios climáticos que analizamos, RCP2.6 y RCP8.5, y por lo tanto pueden impactar sustancialmente y con más frecuencia en las ventas futuras. Basándonos en nuestro análisis, consideramos que los países donde ISDIN está presente, como Perú, Chile, Argentina, Brasil y Colombia, pueden ser los más afectados por las tormentas tropicales en los próximos años y, por lo tanto, cuantificamos las posibles pérdidas de ventas en esos países. En 2022, representaron alrededor del 30% de las ventas totales.

- **Coste de las respuesta al riesgo:** 93.219€
- **Descripción de la respuesta al riesgo:** Para mitigar este riesgo, estamos implementando dos iniciativas. En primer lugar, dedicamos esfuerzos para diversificar nuestro negocio desde un punto de vista geográfico, que es la principal forma de mitigar los eventos de tormenta desde una perspectiva de demanda. Para cuantificar esto, consideramos los costos asociados con la apertura de un nuevo mercado (93,219 EUR). Aunque la cifra variará considerablemente según varios factores, nuestra estimación incluyó: reuniones de cortesía y exploratorias, costos regulatorios de registro y mantenimiento de nuevos productos, muestras de productos e inversiones en acuerdos comerciales. Esta cifra se informa en la columna anterior.

El segundo mecanismo se explica en el siguiente CASO DE ESTUDIO y se activó para mitigar este riesgo centrándose en el punto de vista de la oferta.

- a. Situación: Asegurar que siempre podamos satisfacer la demanda para minimizar el riesgo de pérdida de ventas.
- b. Tarea: Minimizar las ventas perdidas totales eliminando aquellas vinculadas a faltantes de stock en eventos de interrupción de la cadena de suministro, como inundaciones.
- c. Acción: En 2020, implementamos un proyecto para unificar el portafolio y las referencias en todos los países tropicales (región andina y Brasil). Esto creó no solo un modelo de cadena de suministro mucho más escalable, sino que también lo hizo más robusto ante posibles interrupciones.
- d. Resultado: Esto nos ha permitido satisfacer la demanda de prácticamente cualquier país a cualquier país, reduciendo los faltantes de stock a nivel global en un 30% y los obsoletos en un 10%. No hemos informado un costo específico asociado con esta acción de mitigación, porque la unificación del portafolio ya se ha implementado y no resulta en costos a partir de 2022 en adelante.

Anexo II: Intensidad del consumo de recursos por número de empleados o facturación

Las siguientes tablas muestran la intensidad de consumo de cada uno de los principales recursos de ISDIN para ilustrar cómo evoluciona el uso eficiente de los recursos

Empleados oficina		494,6	557,6	664,3	751	814	
Facturación		303,3	311,54	342,26	435	569	
Recursos (en relativo)		2019	2020	2021	2022	2023	CAGR (19-23)
Agua (m3/# trabajadores oficina)		13,5	7,5	7,2	7,2	6,3	-17,25%
Energía eléctrica no renovable (Mwh / # trabajadores oficina)		3,4	0,3	0,2	0,3	0	-100,00%
Energía Eléctrica renovable con certificado de origen (Mwh /# trabajadores oficina)		0	2,2	2	1,9	2,3	N/A
Gas (Mwh/# trabajadores oficina)		0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	-14,76%
Consumos de materias primas		2019	2020	2021	2022	2023	CAGR (19-23)
Plástico (t/Mn€)		2,26	2,49	2,24	2,38	2,23	-0,36%
Cartón (t/Mn€)		1,04	0,95	0,86	0,97	0,91	-3,29%
Vidrio (t/Mn€)		0,21	0,11	0,1	0,43	0,41	18,25%
Aluminio (t/Mn€)		0,42	0,4	0,34	0,34	0,29	-8,85%
Agua Osmotizada (m3/Mn€)		17,04	19,85	17,34	14,49	12,11	-8,18%
Resto de materias primas (t/Mn€)		11,65	14,55	12,93	10,8	9,32	-5,43%

Anexo III: Intensidad de emisiones de Dióxido de carbono (tn CO2 eq / Mn €)

ALCANCE 1	2019	2020	2021	2022	2023	CAGR 21-23 (%)
Consumo combustible	6,2	4,5	5,1	3,7	3	-24%
Consumo Gas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-34%
Emisiones fugitivas	0	0,1	0,1	0,1	0	-60%
ALCANCE 2						
Electricidad (location based)	1,2	0,8	0,7	0,7	0,5	-14%
Electricidad (market based)	1,5	0,2	0,1	0,1	0	-100%
ALCANCE 3						
Consumo de agua	0	0	0	0	0	-21%
Compra de bienes y servicios no inventariables	66,3	56,8	57,3	39,4	44	-12%
Compra de bienes y servicios inventariable	38,4	42,2	41,6	36,7	34,2	-9%
Bienes de capital	3,6	3	2,3	2,7	2,9	12%
Actividades relacionadas con Fuel y energía	1,8	1,2	1,3	1,3	1	-13%
Transporte producto (componentes y Producto acabado)	43	51,5	21,3	16,2	14,8	-17%
Transporte personas	9,3	3,2	4,2	5,5	4,2	0%
Residuo	2	1,6	1,9	0,4	0,2	-67%
Final de Vida Útil	5,6	5,9	5,6	5,2	4,8	-8%
TOTAL (Location based)	177	171	142	112	110	-12%
TOTAL (Market based)	178	170	141	111	109	-12%

Anexo IV: Cambios respecto a la declaración CDP 2021

Datos de partida

Se han hecho modificaciones en los datos de partida:

- A. En 2023, hay cambios entre las categorías de transporte y distribución upstream y downstream debidos a:

- a. Cambio en la manera de calcular el transporte capilar de producto acabado entre las filiales y el cliente (Punto de venta) que pasa de ser una extrapolación del dato de España por datos de ventas al cálculo real de TN.KM transportadas contabilizando cada envío
 - b. Inclusión del transporte cross-dock entre almacenes centrales y otros almacenes pulmón, de soporte o de manipulación (en años anteriores el transporte se asumía lineal, desde la fábrica de producto acabado hasta el almacén Central de Montcada, sin asumir manipulaciones o la actuación en almacenes pulmón o de soporte)
 - c. Inclusión del 100% de los fabricantes de producto acabado en el transporte de producto acabado de la fábrica al almacén central. En años anteriores solo se usaba la distancia real para el 80% de los fabricantes en número de unidades pero desde el 2023 se usa distancia real
- B. Se actualizaron los resultados de la encuesta de movilidad 2022. La baja participación del 2022 (10%) en contraste con la más que aceptable participación del 2023 (~50%), combinado con una baja rotación de empleados, nos llevan a pensar que los resultados de 2023 extrapolados por números de empleados, nos arrojan resultados más realistas para el 2022 sobre la movilidad de los empleados a las oficinas
- C. Actualización de los km recorridos por la flota comercial en México. Se detectó un error en el precio medio de la gasolina en México para el año 2022 y 2021
- D. Se elimina del alcance las noches de hotel dentro de la categoría 3.6. viajes corporativos para seguir los criterios de CDP y SBTi, y hacer un único cálculo de la huella en todos nuestros reportes
- E. Se actualizan los factores de emisión de 2022 de algunos de los residuos gestionados en España que, al ser valorizados con un gestor de residuo "0" y valorizarse al 100% reducen sus emisiones

Anexo V: Nuevas contrataciones

El detalle de las nuevas contrataciones para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2023, 31 de diciembre de 2022 y 31 de diciembre de 2021 desglosado por género y edad es el siguiente:

Nuevas contrataciones	2023		2022		2021	
	Total	Tasa %	Total	Tasa %	Total	Tasa %
TOTAL	435	28,8%	365	28,6%	243	21,72%
Hombre	120	8,0%	104	8,1%	87	21,27%
<30 años	38	2,5%	29	2,27%	39	7,8%
Entre 30-50	77	5,1%	70	5,48%	44	3,5%
>50 años	5	0,3%	5	0,39%	4	3,9%
Mujer	315	20,9%	261	20,44%	156	21,97%
<30 años	93	6,2%	87	6,81%	54	52,43%
Entre 30-50	206	13,7%	157	12,29%	94	19,30%
>50 años	16	1,1%	17	1,33%	8	6,67%

Anexo VI: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial)		GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1
Organización y estructura		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	1, 2
Mercados en los que opera		GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1,2
Objetivos y estrategias		GRI 2-23 Compromisos y políticas	1,2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1
Marco de reporting utilizado		Estándares GRI seleccionados GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa	Finalidad y alcance del informe
Análisis de materialidad		GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	1
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1,2

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	1, 3
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	1, 3
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica) En caso de que no dispongan, añadir que no disponen de provisiones ni garantías para riesgos ambientales.	1, 3
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	1, 3

	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No material para la empresa
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua	3
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	3
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 3
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 4
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	4
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	4
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados Criterio interno	4
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4
	Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	No reportado	
	Brecha salarial	Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: Diferencia ponderada entre el salario promedio de hombres y mujeres dividido entre el salario promedio de hombres	4
	Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción)	No reportado	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	4
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
	Número de horas de absentismo	Criterio interno	4

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	4
Relaciones sociales	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	4
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	4
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Criterio interno	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4

	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		Criterio interno	4
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	4
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	4

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	-
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	-

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Políticas y sus resultados	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4
	Riesgos y su gestión	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1, 5

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2, 5
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2, 5
	Acciones de asociación o patrocinio	Si es cualitativo: GRI 3-3 Gestión de los temas materiales + GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Si es cuantitativo: Criterio interno Si es ambos, GRI 3-3 + GRI 2-28 Afiliación a asociaciones +Criterio interno	2, 5
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales + Criterio interno	2
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5
	Sistemas de reclamación, Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Criterio interno	

Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	5
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	