

# **Estado de Información no financiera Consolidado a 31 de diciembre de 2019**

---





## Contenido

Acerca de Reig Jofre .....	4
Sobre este informe .....	5
Análisis de materialidad.....	6
Compromiso medioambiental .....	7
Contaminación/emisiones de CO <sub>2</sub> .....	7
Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	8
Consumo de agua .....	9
Consumo de materias primas.....	10
Consumo de energía .....	10
Cambio climático .....	12
Compromiso con la Sociedad.....	13
Calidad y seguridad de nuestros productos .....	13
Población local y territorio .....	15
Carrera profesional.....	17
Fomento de la igualdad .....	22
Organización del trabajo .....	26
Salud y seguridad laboral .....	27
Relaciones Sociales .....	31
Formación .....	32
Respeto a los Derechos Humanos.....	33
Mecanismos de reclamación.....	33
Libertad de asociación y negociación colectiva .....	34
Economía Responsable .....	34
Contribución al desarrollo económico local.....	36
Gestión de la cadena de suministro .....	37



I+D+i .....	38
Gestión del riesgo .....	39
Códigos éticos y anticorrupción .....	40
Cumplimiento de la legislación .....	43
Anexo EINF – Referencias GRI .....	44



## Acerca de Reig Jofre

[GRI: 102-1, 102-5]

Aspectos claves como el modelo de negocio, la presencia geográfica, los objetivos y las principales líneas estratégicas son tratados en profundidad en el Informe de Gestión y es la base, entre otros objetivos, el poder focalizar las cuestiones de la información no financiera que deberían ser objeto de presentación del presente informe.

Tal y como se detalla en el Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas, la información consolidada relativa al presente informe está formada por las siguientes sociedades:

- Laboratorio Reig Jofre, S.A.
- Bioglan, A.B.
- Laboratoires Forte Pharma, SAM
- Forte Services, SAM
- S.A. Laboratoires Forte Pharma Benelux
- Laboratoires Forte Pharma UK Ltd.
- Reig Jofre UK Limited
- Reig Jofre Europe PTE. LTD.
- Reig Jofre Future Health, S.L.U.
- Geadic Biotec AIE
- Syna Therapeutics, S.L.



## Sobre este informe

[GRI: 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53]

Con este reporte Laboratorio Reig Jofre quiere dar a conocer información relevante en cuanto a las actividades llevadas a cabo en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC): acción social, acción medioambiental y gobernanza sostenible, así como los retos y compromisos que nos permiten seguir avanzando hacia un modelo de negocio y unos valores de compañía en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Naciones Unidas.



Los datos que aquí se incluyen abarcan el año natural 2019 y hacen referencia al conjunto del grupo Laboratorio Reig Jofre, excepto en el caso que se indique lo contrario. Además de los datos incluidos referentes al 2019 se incluyen, a efectos comparativos, los datos correspondientes al 2018, los cuales fueron objeto de verificación independiente a partir de la emisión del Estado de Información No Financiera correspondientes al período anual finalizado el 31 de diciembre de 2018.

La información se estructura siguiendo las recomendaciones de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Al final del informe se incluye la correlación de cada uno de los apartados reportados con los códigos de los indicadores del GRI.

Nos ponemos a su disposición para aportar la información adicional que deseen relacionada con la RSC de Laboratorio Reig Jofre a través del correo electrónico: [accionsocial@reigjofre.com](mailto:accionsocial@reigjofre.com)



## Análisis de materialidad

Con el fin de determinar las expectativas de los grupos de interés de la compañía y las necesidades de información referentes a los aspectos sociales, medioambientales y éticos de Reig Jofre, en 2019 se ha llevado a cabo un estudio de materialidad contextual en colaboración con la consultoría ADN Sostenible, con el fin de identificar los aspectos e indicadores que son más relevantes tanto para la compañía como para sus stakeholders y dar respuesta en este informe.

Este análisis de materialidad contextual ha consistido en un estudio interno, mediante reuniones con distintos directivos de la compañía, y un estudio externo de benchmarking, basado en el análisis de cuatro compañías, tres de ellas del sector farmacéutico, y en estudios específicos del sector.

Como resultado del análisis, se han definido los siguientes 17 aspectos como materiales, los cuales serán abordados a lo largo de esta memoria, junto con información solicitada por la Ley 11/2018:

- Compromiso medioambiental
  - Consumo eficiente de recursos materiales
  - Energía
  - Agua
  - Prevención del cambio climático y la contaminación del aire
  - Correcta gestión de los residuos y aguas residuales, y economía circular
- Compromiso social
  - Carrera profesional
  - Relaciones laborales
  - Seguridad y salud laborales
  - Fomento de la igualdad
  - Calidad y seguridad del producto
- Economía Responsable
  - Gestión económica responsable
  - Gestión de la cadena de suministro
  - Contribución directa e indirecta al desarrollo económico local
  - I+D+i
  - Gestión del riesgo
  - Cumplimiento de la legislación
  - Anticorrupción



## Compromiso medioambiental

Laboratorio Reig Jofre está comprometido en hacer más sostenible cada día su actividad empresarial y científica con una gestión ambiental adecuada y una política empresarial de respeto y sensibilización por el medio ambiente, cuyos valores promovemos en las personas de nuestro entorno. Esta política medioambiental se basa en garantizar un uso responsable de los recursos, adaptando tanto productos, embalajes y procesos, en reducir y gestionar correctamente los residuos y en invertir en mejoras de nuestras instalaciones con el fin de minimizar el impacto ambiental y garantizar un planeta más sostenible.

Actuar de forma responsable con el medioambiente, reduciendo el consumo, reutilizando materiales y reciclando los residuos, nos resulta doblemente beneficioso: por una parte, se contribuye a cuidar el entorno donde tienen lugar las actividades de Reig Jofre, evitando comprometer a las generaciones futuras, y por otra parte se logra ser más rentable económicamente, hacer más con menos.

De este modo, reducir el impacto ambiental derivado del desarrollo, fabricación y distribución de productos farmacéuticos y ponerlos a disposición de la sociedad no solo es compatible con el crecimiento del negocio, sino que lo favorece.

Laboratorio Reig Jofre cuenta con un departamento encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de todo el Grupo. Este departamento asume las correspondientes cumplimentaciones legales, así como desarrolla iniciativas propias para un uso más eficiente de los materiales ligados a la propia actividad diaria.

A continuación, se destacan los datos más importantes de impacto medioambiental, de las cuatro plantas de producción que el Grupo tiene en España y Suecia.

### Contaminación/emisiones de CO<sub>2</sub>

Las emisiones de CO<sub>2</sub> son debidas al consumo de combustibles de origen fósil, (gasolina y diésel), que alimenta la flota actual de vehículos, y también indirectamente son debidas a la energía eléctrica y gas consumida.



Actualmente Reig Jofre está en trámite de implantación de un nuevo sistema centralizado para el control y la gestión eficiente de parte de sus equipos de generación de agua caliente con el fin de obtener una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> en la planta de Sant Joan Despí.

Una de las medidas que se implementaron desde el 2018 para reducir la huella de carbono fue incluir en los criterios de selección de transportistas la implicación que se tiene con el medioambiente. Actualmente nuestra principal agencia de transportes es la única empresa del sector que es capaz de ofrecer un servicio auditable de la huella de carbono de cada uno de sus envíos. Nuestros partners de distribución mayoritarios miden la huella de CO<sub>2</sub> de nuestros envíos con el objetivo de poder medir y así reducir las emisiones globales de nuestra actividad.

En cuanto a movilidad sostenible, para aquellas personas que optan por el uso de vehículos eléctricos o bicicletas, la compañía pone a su disposición aparcamiento y puntos de carga dentro del recinto.

Para lograr reducir del gasto lumínico dentro de sus fábricas y oficinas, Reig Jofre ha empezado una campaña para la substitución gradual de sus bombillas tradicionales a LEDs. Para ello, durante los dos últimos ejercicios se han sustituido un total de 4.820 luminarias con tecnología LED, que garantizaran un ahorro del 60%.

## **Economía circular y prevención y gestión de residuos**

[GRI: 301-2, 306-2]

Para la gestión de los residuos se utilizan bidones de 225 litros. Los materiales de los que están hechos son de material plástico reciclado. Para el año 2020, se prevé substituir estos bidones de material plástico por bolsas de 1.000 litros que permitan el reducir el consumo de estos bidones (material de base) y así ahorrar tanto materiales, y así reducir el peso de los transportes, así como el número de viajes que se realizan.

En las distintas plantas y oficinas de Reig Jofre hay varios puntos para desechar los residuos y hacerlo de forma segregada según: papel, plástico, vidrio, bombillas, fluorescentes, pilas, tóner y metal para poder ser gestionados y reciclados en la medida de lo posible.





Para las sustancias peligrosas, medicamentos y materias primas caducadas, y material contaminado se cuenta con puntos de recogida en las diferentes áreas donde se generan y se gestionan a través de empresas especializadas y debidamente autorizadas para asegurar su correcta eliminación.

Del 2018 al 2019, el volumen residuos no peligrosos ha aumentado un 14%, y de peligrosos ha disminuido en un 21%. Este incremento es debido a una mayor producción en todas las plantas.

Los residuos biológicos han aumentado un 113% pasando de 24.336 kg a 51.767 kg. Este aumento es debido a un incremento en la producción, pero también en la parte de investigación y estudios analíticos que se realizan en los diferentes laboratorios de control de materias primas y de análisis microbiológico de materiales y de equipos.

## Consumo de agua

[GRI: 303-1, 303-3]

A destacar que el consumo de agua está muy ligado al volumen de producción, ya que parte importante del agua consumida, lo es como materia prima actuando como agua de proceso, y agua en la limpieza de los diferentes equipos (reactores, depósitos pulmón, etc...).

Esta disminución tan notable del consumo de agua se debe a factores puntuales y se prevé que en próximo ejercicio se vuelvan a tener consumos en línea con ejercicios pasados.

Con el objetivo de mínima incidencia en el medioambiente, Reig Jofre capta en sus fábricas el agua de la red pública. El consumo de agua industrial durante los dos últimos ejercicios ha sido como sigue:

	2019	2018	%Var
<i>Consumo de agua (m3)</i>	86.602	143.964	-40%



## Consumo de materias primas

Dada la importancia del coste de materias primas dentro del precio final de los productos finales y la consciencia social y medioambiental en la compañía, Reig Jofre lleva a cabo una planificación exhaustiva de las compras de materias primas. En muchos casos compra bajo demanda del cliente final, para obtener una eficiencia en procesos, costes y poder disminuir mermas y posibles infrutilizaciones de estas.

El consumo de materias primas durante los dos últimos ejercicios ha sido como sigue:

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>%Var</b>
<i>Materias primas (kg)</i>	2.778.476	2.944.746	6%
<i>Lotes producidos</i>	4.036	4.136	2%
<i>KPI (kg/Lote)</i>	688	712	3%

## Consumo de energía

[GRI: 302-1, 302-4]

Durante el 2019, se ha reducido el consumo eléctrico y el de gas, en un 1% en ambas magnitudes.

	<b>Ejercicio anterior</b>		<b>Ejercicio actual</b>		<b>Var.</b>
<i>Electricidad (kWh / tnCO<sub>2</sub>eq)</i>	23.325.152	10.030	22.989.860	9.544	-1%
<i>Gas (kWh / tnCo<sub>2</sub>eq)</i>	12.291.469	2.495	12.374.153	2.312	-1%

Esta reducción es debido a las mejoras en eficiencia energética llevadas a cabo en las diferentes plantas como pueden ser mejoras de las calderas, en procesos productivos más eficientes, etc... Queremos destacar que, aunque la producción ha aumentado, se han reducido globalmente los consumos de estas energías debido a la concienciación que existe dentro de Reig Jofre.

La reducción en términos productivos en el consumo de gas ha sido posible gracias a la instalación de un sistema de retorno de condensados de la planta que permite recuperar el calor residual.

En cuanto a los nuevos compromisos que adquiere Reig Jofre para el próximo ejercicio para reducir el impacto ambiental de su actividad, cabe destacar la apuesta por la energía renovable.



El camino más efectivo para alcanzar un modelo energético sostenible pasa por el autoconsumo, por ello una de las iniciativas que han empezado a implementarse, ha sido la futura instalación de placas fotovoltaicas en la fábrica situada en Toledo.

El impacto ambiental que se conseguirá con esta instalación será el equivalente a dejar de enviar 68 toneladas de CO<sub>2</sub> cada año. El equivalente a plantar 136 árboles anualmente para compensar la huella de carbono.

Esta primera instalación entrará en funcionamiento en el próximo año 2020 y pretende ser una prueba piloto para replicar la experiencia en las demás sedes de la compañía.

Además, la compañía ha tomado la decisión que la energía consumida por la compañía debe ser de fuentes renovables 100%. Por ello, Reig Jofre está en proceso de renegociar la compra de energía con Garantías de Origen (GDOs), certificado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Para el 2020 se prevé poner en marcha la nueva planta productiva. Los equipos de producción son de alta eficiencia y permitirán mejorar el rendimiento en consumo eléctrico. Cabe recalcar, que Reig Jofre ha sido otorgada dos subvenciones por instalar este tipo de tecnología. A parte, se prevé instalar una nueva caldera que permitirá reducir el consumo de gas, debido a que la nueva maquinaria ofrece una eficiencia energética mucho más alta que la actual.

Enmarcado con el conjunto de acciones detalladas previamente desde Reig Jofre se están llevando a cabo los estudios y propuestas de mejora correspondientes con el objetivo de balancear la tipología de energía consumible por parte de todas las sedes de fabricación del grupo potenciando el consumo de energía renovable.

Durante este 2020, está previsto realizar una auditoría energética tanto en Toledo como en SJD. Estas auditorías permitirán obtener datos relevantes que una vez analizados, nos darán información para poder proceder a realizar los cambios que se crean oportunos.

Asimismo, en relación a la Política de Seguridad, Salud y Medioambiente está previsto el despliegue y monitorización de las actuaciones dispuestas en dicha política como son, aparte del cumplimiento estrictamente legal, el promover el uso eficiente de recursos, fomentar la participación de la plantilla en iniciativas ambientales y de seguridad, etc con el objetivo de alcanzar la mejora continua en todas sus



actuaciones y que facilitará la eliminación de los riesgos en la Política de Seguridad, Salud y Medioambiente recientemente aprobada.

La principal actividad de Reig Jofre es la fabricación de productos farmacéuticos, algunos de los cuales, requieren especial atención en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente debido a la normativa de control asociada. Desde Reig Jofre, se establecen requisitos y políticas internas por de acuerdo con los estándares requeridos con el fin de asegurar que la cadena de custodia es adecuada y correctamente revisada.

## **Cambio climático**

[GRI: 305-1, 305-2, 305-7]

Durante el presente ejercicio se han generado un total de 11.856 tn de CO<sub>2</sub>eq y 12.525 tn de CO<sub>2</sub>eq. Esto representa una reducción del 5,3%. Hay que recalcar que esta reducción hubiera sido mayor, si se hubieran mantenido las unidades producidas.

Como se ha comentado anteriormente, Reig Jofre trabaja con sus partners logísticos para la reducción del impacto ambiental en los camiones de distribución y vehículos comerciales de combustible diésel, y dentro de esta política de reducción del impacto ambiental en el ámbito comercial, la compañía está valorando la posibilidad de sustituir la flota de vehículos de los visitantes médicos por una que incorpore la tecnología híbrida.

Por otra parte, se han implementado cambios en los viales de la planta de liofilizados. Esos nuevos viales son más ligeros y finos. Esto incide directamente en el peso a transportar y en la reducción del tiempo para efectuar el proceso de liofilización. Esto reduce tanto la huella de CO<sub>2</sub> en transporte como en consumo eléctrico y consumo de gas.

Las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes de las actividades de la empresa son principalmente debidas al funcionamiento de las instalaciones fabriles: alimentación de equipos para la producción de productos medicamentosos y el acondicionamiento de las instalaciones. Está previsto realizar una mejor evaluación dentro de las acciones correctoras internas para someterse a una auditoría en el próximo ejercicio.

Como se ha comentado anteriormente, Reig Jofre trabaja con sus partners logísticos para la reducción del impacto ambiental en los camiones de distribución y vehículos comerciales de combustible diésel, y dentro de esta política de reducción del impacto



ambiental en el ámbito comercial, la compañía está valorando la posibilidad de sustituir la flota de vehículos de los visitantes médicos por una que incorpore la tecnología híbrida.

## Compromiso con la Sociedad

El compromiso social forma parte del ADN de Reig Jofre, una empresa formada por personas comprometidas con la salud, que, mediante su conocimiento y el trabajo en equipo, logran poner a disposición de la sociedad soluciones innovadoras para mejorar la salud y el bienestar de las personas, ya sea mediante medicamentos, productos sanitarios o complementos alimenticios, todos ellos con garantías de seguridad y calidad.

### Calidad y seguridad de nuestros productos

[GRI: 416-1]

La compañía tiene la certificación obligatoria del cumplimiento de las Normas de Correcta Fabricación (NCF) para productos farmacéuticos otorgada por las autoridades correspondientes, en el caso de Sant Joan Despí se le aplica la NCF 1840/001 CAT.

Además, Reig Jofre en los dos últimos ejercicios ha acometido una importante inversión en maquinaria y formación de personal para adaptarse a la entrada en vigor en febrero de 2019 de la Directiva Europea UE 2011/62 para evitar la falsificación de medicamentos.

Debido a la gran importancia para la salud pública, en la compañía existe el departamento de Farmacovigilancia con el fin de identificar, cuantificar, evaluar y prevenir los posibles riesgos derivados del uso de nuestros productos (medicamentos, productos sanitarios, cosméticos y complementos alimenticios) y así mantener actualizado el perfil de seguridad actualizado. Los consumidores, pacientes, profesionales sanitarios y otros profesionales contactan con Reig Jofre por vía telefónica, a través de la página web de la compañía o con nuestros delegados de ventas para comunicar casos de sospecha de reacción adversa, reclamaciones de calidad y consultas de información médica.

El departamento de Farmacovigilancia está a disposición de todos los consumidores para reportar cualquier inconveniente que pueda relacionarse con nuestros productos para así evaluar de forma constante la relación beneficio/riesgo de cada uno de ellos.



Toda la información recibida se gestiona internamente siguiendo la legislación vigente y de acuerdo con los procedimientos internos de Reig Jofre. Los casos de sospechas de reacción adversa ocurridos con nuestros productos se comunican a las autoridades sanitarias en los plazos establecidos por la legislación aplicable. Asimismo, si se detectara una señal que pudiera entrañar un riesgo en un producto, se revisaría toda la información disponible (casos en nuestra base de datos, en la base de datos de la Agencia Europea, artículos de la literatura, boletines oficiales de autoridades sanitarias, etc), y conjuntamente con el Departamento Médico y Registros, se decidiría qué acciones tomar. Estas acciones pueden incluir un cambio en la información de referencia del producto (ficha técnica, prospecto y etiquetado), una restricción en las condiciones de uso, envío de cartas a profesionales sanitarios, suministro de material educativo a profesionales sanitarios y/o pacientes o en el caso más grave, la retirada del producto del mercado.

Durante el presente ejercicio el departamento de Farmacovigilancia gestionó casos de sospecha de reacción adversa relacionados con principios activos de productos de Reig Jofre que pueden ser consultados en la web

<http://www.adrreports.eu/es/index.html>.

Para las reclamaciones de calidad asociadas a los productos, el departamento de Garantía de Calidad iniciaría una investigación para determinar el origen del defecto y se comunicaría el resultado al notificador de dicha incidencia.

Con respecto a las consultas médicas, éstas son respondidas por el Área de Información Médica.

Además, también se interactúa con *stakeholders* externos como son los profesionales sanitarios y los consumidores finales a través de distintos portales digitales, con el objetivo de facilitar la actualización de conocimientos en áreas terapéuticas clave y contribuir a la formación continuada:

- Aula de Formación Reig Jofre  
<http://www.auladeformacionreigJofre.com/index.html>
- ORL, Salud y Bienestar  
<http://orlsaludybienestar.com/>



Contenido dirigido al profesional sanitario destinado a prescribir o dispensar medicamentos. Cuenta con el aval científico de AMiQ, Agrupació Mèdica i Quirúrgica del Hospital Universitario Quirón-Dexeus (Barcelona)

- Yo elijo cuidarme  
<http://yoelijocuidarme.es/>

Consejos para adquirir hábitos saludables mediante dieta equilibrada y deporte, con el apoyo de *coaches*.

## Población local y territorio

Reig Jofre y sus colaboradores trabajan para cuidar, mantener la salud y aumentar el bienestar de las personas mediante la innovación en productos, pero se puede innovar más allá de los productos y servicios y contribuir igualmente a la salud y el bienestar de nuestro entorno. En Reig Jofre lo hacemos abriendo la empresa a la comunidad y creando un compromiso con las personas que forman parte de la compañía.

Para ello, Reig Jofre establece colaboraciones con entidades, fundaciones, hospitales y centros formativos, priorizando aquellos que tienen carácter local, con el fin de establecer sinergias en el territorio que por un lado favorezcan el desarrollo y calidad de vida de la población de nuestro entorno (pacientes, estudiantes, profesionales, voluntarios...) y a la vez se contribuya a crear un entorno motivador para los compañeros de Reig Jofre.

Estas colaboraciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Salud, Innovación, Fin de la pobreza, Educación de calidad, Igualdad de género y Alianzas; y tienen como característica común que para llevarse a cabo es necesaria la implicación de los compañeros de la compañía, ya que la Acción Social en Reig Jofre no es de la empresa sino de todos los que trabajan en ella (sea cual sea su sede, su departamento o su posición en el organigrama).





Algunas de estas colaboraciones que han tenido lugar en 2019 son:

- Fundación Pasqual Maragall. Se contó con la Dra. Nina Gramunt para dar una ponencia sobre el Alzheimer para los colaboradores de la compañía, para dar a conocer mejor la enfermedad y tomar conciencia del impacto que genera en la sociedad. Esta ponencia está incluida en el círculo de TalkForums y Cineforums que tienen lugar periódicamente para recaudar fondos para los proyectos de investigación, donde se busca la implicación de los empleados y la compañía apoya y multiplica las donaciones.
- Banco de Sangre y Tejidos. Anualmente se organiza una donación de sangre en las instalaciones de Reig Jofre.
- Hospital Sant Joan de Déu. Se formaron 2 equipos para participar en la caminata solidaria "Magic Line" organizada por el Hospital Sant Joan de Déu, que destina las donaciones aportadas por el personal de la Compañía a proyectos para personas en situación de vulnerabilidad.
- Children & Future. Como cada año los empleados han participado en la caminata solidaria No Finish Line, que intercambia Km recorridos por donaciones a los proyectos de la fundación en favor de los niños en situación de vulnerabilidad.
- Asociación Internacional de Sanitarios en España (AISE). Se han donado antibióticos, productos esenciales para la salud, para la campaña sociosanitaria de AISE llevada a cabo en distintas zonas rurales de Ecuador.
- Colegio Salesianas de Sarrià. Donación de producto corporativo y suplementos alimenticios Forté Pharma para la tómbola solidaria del colegio barcelonés, que destinó sus beneficios a hacer posible dos proyectos agrarios en Honduras.
- Instituto Virolai. Colaboración en el proyecto INNOBAT, el cual consiste en acoger a alumnos de primer curso de bachillerato durante una semana y darles a conocer el día a día dentro de una empresa y, concretamente en el caso de Reig Jofre, distintas salidas profesionales que rodean el desarrollo farmacéutico.
- Proyecto INSPIRA STEAM (Universidad de Deusto). Se trata de un proyecto enfocado a fomentar las vocaciones científicas y potenciar el papel de la mujer en los ámbitos STEAM, entre los jóvenes (12 años). Está basado en acciones de sensibilización y orientación, que imparten mujeres profesionales del mundo de la investigación, la ciencia y la tecnología, como las colaboradoras





de Reig Jofre que se han formado como mentoras y han participado en distintas escuelas.

Además, Reig Jofre tiene el firme compromiso de potenciar la innovación en nuestro país y dar solución a los retos futuros de nuestra sociedad. Para ello no solo es necesario ofrecer modelos de empleo e infraestructuras de calidad, sino que es necesario poner a disposición de los estudiantes de hoy (y profesionales del mañana), nuestra plantilla experta y nuestra capacidad tecnológica.

Con este convencimiento, Reig Jofre toma parte en la formación de nuestra sociedad y establece distintos modelos colaborativos y convenios con centros formativos del territorio, como universidades (UB, UAB, IESE, UPF, UOC, UPC y la UCM) y centros de Formación Profesional, para poner a disposición de los estudiantes en prácticas o doctorandos tanto equipos e instalaciones como conocimiento y mentoring del personal de Reig Jofre, que ejercerán de tutores/as.

## **Carrera profesional**

[GRI: 103-1, 401-1]

Desde su fundación, Reig Jofre ha sido muy consciente que el activo clave para su futuro es su equipo humano. Es por ello, que uno de los objetivos principales del Grupo es proporcionar un entorno de trabajo motivador y de calidad mediante políticas que garanticen la reducción de la desigualdad y la no discriminación, que permitan la conciliación, aseguren la salud y la seguridad laboral y velen por el crecimiento personal y la formación.

A continuación, se destacan los principales datos del ejercicio anterior y el actual:

A cierre del presente ejercicio, Reig Jofre está compuesto por un equipo de 1.121 personas (1.056 personas a cierre del ejercicio pasado), bien equilibrado en cuanto a género, ligeramente predominado por mujeres (el 58%), y con una franja de edad predominante entre los 40-50 años. El detalle por países y sexo es como sigue:



**Plantilla por categoría**

		31/12/2018			31/12/2019		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>España</i>	Directivos	19	15	34	26	11	37
	Profesionales, técnicos y similares	75	180	255	73	197	270
	Personal administrativo	17	36	53	20	42	62
	Comercial	56	60	116	64	94	158
	Resto personal	212	174	386	206	176	382
	<b>Total España</b>	<b>379</b>	<b>465</b>	<b>844</b>	<b>389</b>	<b>520</b>	<b>909</b>

		31/12/2018			31/12/2019		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>Suecia</i>	Directivos	1	0	1	3	5	8
	Profesionales, técnicos y similares	17	35	52	17	32	49
	Personal administrativo	1	6	7	6	5	11
	Comercial	1	1	2	0	1	1
	Resto personal	12	25	37	10	15	25
	<b>Total Suecia</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>99</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>94</b>

<i>Francia</i>	Directivos	1	0	1	1	1	2
	Profesionales, técnicos y similares	3	11	14	4	10	14
	Personal administrativo	3	7	10	4	9	13
	Comercial	18	39	57	18	37	55
	Resto personal	10	6	16	12	5	17
	<b>Total Francia</b>	<b>35</b>	<b>63</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>101</b>



<i>Benelux</i>	Personal administrativo	0	1	1	0	1	1
	Comercial	3	5	8	3	5	8
	<b>Total Benelux</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<i>Portugal</i>	Directivos	0	0	0	1	1	1
	Profesionales, técnicos y similares	0	0	0	0	1	1
	Personal administrativo	0	1	1	0	1	1
	Comercial	1	4	5	2	2	4
	<b>Total Portugal</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>		<b>450</b>	<b>606</b>	<b>1.056</b>	<b>470</b>	<b>651</b>	<b>1.121</b>

*Plantilla por franja de edad y países*

		<i>31/12/2018</i>			<i>31/12/2019</i>		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>España</i>	Menores 30	29	34	63	29	50	79
	De 30 a 40	102	123	225	101	122	223
	De 40 a 50	116	149	265	126	180	306
	De 50 a 60	90	109	199	90	115	205
	Mayores de 60	42	50	92	43	53	96
	<b>TOTAL ESPAÑA</b>	<b>379</b>	<b>465</b>	<b>844</b>	<b>389</b>	<b>520</b>	<b>909</b>
<i>Suecia</i>	Menores 30	5	7	12	6	8	14
	De 30 a 40	7	17	24	9	14	23
	De 40 a 50	11	21	32	11	20	31
	De 50 a 60	7	18	25	8	13	21
	Mayores de 60	2	4	6	2	3	5
	<b>TOTAL SUECIA</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>99</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>94</b>



<i>Francia</i>	Menores 30	2	13	15	4	14	18
	De 30 a 40	9	21	30	10	18	28
	De 40 a 50	15	14	29	15	15	30
	De 50 a 60	7	14	21	8	13	21
	Mayores de 60	2	1	3	2	2	4
	<b>TOTAL FRANCIA</b>	<b>35</b>	<b>63</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>101</b>
<i>Benelux</i>	De 30 a 40	0	2	2	0	2	2
	De 40 a 50	3	3	6	3	3	6
	De 50 a 60	0	1	1	0	1	1
	<b>TOTAL BENELUX</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<i>Portugal</i>	De 30 a 40	0	2	2	0	3	3
	De 40 a 50	1	3	4	3	2	5
	<b>TOTAL PORTUGAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>450</b>	<b>606</b>	<b>1.056</b>	<b>470</b>	<b>651</b>	<b>1.121</b>

Reig Jofre fomenta el empleo de calidad, caracterizado por su estabilidad, donde el 89% de los contratos laborales a cierre de ejercicio son indefinidos, frente al 11% de los contratos de duración determinada.

La clasificación detallada por el tipo de contratos es como sigue:



		<b>31/12/2018</b>			<b>31/12/2019</b>		
		<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
<i>España</i>	Indefinido	323	402	725	350	456	806
	Eventual	56	63	119	39	64	103
<i>Suecia</i>	Indefinido	29	60	89	32	56	88
	Temporal	3	7	10	4	2	6
<i>Francia</i>	Indefinido	33	59	92	37	57	94
	Temporal	2	4	6	2	5	7
<i>Benelux</i>	Indefinido	3	6	9	3	6	9
	Temporal	0	0	0	0	0	0
<i>Portugal</i>	Indefinido	1	4	3	1	3	4
	Temporal	0	1	3	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>Indefinido</b>	<b>389</b>	<b>531</b>	<b>918</b>	<b>423</b>	<b>578</b>	<b>1.001</b>
	<b>Temporal</b>	<b>61</b>	<b>75</b>	<b>138</b>	<b>47</b>	<b>73</b>	<b>120</b>

El crecimiento de la organización en los últimos años ha permitido crear numerosos puestos de trabajo, en concreto se han producido 65 incorporaciones netas durante el actual ejercicio y 83 durante el ejercicio anterior.

En cuanto a las bajas involuntarias llevadas a cabo durante el ejercicio, se han rescindido un total de 36 contrato laborales (12 en el ejercicio anterior), once de ellos correspondientes a hombres de los cuales, tres se trataban de personal técnico, dos de personal administrativo, tres de personal comercial y tres de otro personal. En relación con las mujeres, se han cesado, once de personal técnico, seis de personal administrativo, cuatro comerciales, y cuatro de otro personal.



## **Fomento de la igualdad**

[GRI: 401-3, 405-1, 405-2, 406-1]

Solo con equipos con diversidad de género, edad, nacionalidad y funcionalidad seremos capaces de desarrollar soluciones de salud plurales que contemplen las distintas necesidades de la sociedad.

Por ello, Reig Jofre vela porque sus equipos representen esta diversidad en un entorno donde se asegure la participación plena y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles. Para lograrlo, existe una Comisión Permanente de Igualdad donde se han desarrollado protocolos anti-mobbing y anti-acoso, entre otros.

### **Igualdad de género**

Para asegurar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres que colaboran en Reig Jofre, se ha diseñado y puesto en práctica un marco estratégico que integra un protocolo de actuación en igualdad de oportunidades y conciliación.

En este sentido, desde 2009 se cuenta con un Plan para la Igualdad y Conciliación y una Comisión de Seguimiento de éste que formaliza una serie de medidas internas, ya instauradas en la compañía y que concuerdan con la ley 3/2007 de igualdad de oportunidades, destinadas a evitar la discriminación laboral por razón de sexo y a facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar y la personal. En este sentido el Plan para la Igualdad y Conciliación se ha diseñado pensando en la transmisión de estos valores de la compañía y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de desarrollar su trabajo. Dicho Plan se encuentra a disposición de todo el personal de la empresa en una carpeta compartida de la intranet.

Reig Jofre manifiesta su compromiso para conseguir espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consecuentemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero delante del acoso y conductas ofensivas, discriminatorias o abusivas. Es por ello que en la compañía se cuenta con un Protocolo para la prevención y solución del acoso sexual y por razón de sexo, acordado en el Comité Permanente de Igualdad, y que ha sido revisado y modificado en el ejercicio pasado.



Este protocolo contempla las dos dimensiones fundamentales: la prevención y la actuación delante de situaciones de acoso.

En cuanto a la presencia femenina en puestos directivos y a la brecha salarial, el sector farmacéutico presume de uno de los índices más altos de mujeres directivas y de la menor brecha salarial del conjunto de la economía española, y Reig Jofre contribuye positivamente a hacerlo realidad.

La igualdad de género en cuanto a la proporción de hombres y mujeres en todos los departamentos de la Compañía es un hecho, incluso en las categorías de profesionales y técnicos, una de las áreas más críticas para el sector, como es la I+D+i, y se asegura que el sueldo base para todas las personas sea el mismo, en función del grupo profesional al que pertenecen, y se ofrecen las mismas oportunidades de formación y desarrollo profesional.

El detalle de los salarios medios por categoría es como sigue:

	<i>Ejercicio anterior</i>			<i>Ejercicio actual</i>		
	Hombre	Mujer	(%) Brecha salarial	Hombre	Mujer	(%) Brecha salarial
<i>Directivos</i>	101.264	94.868	6,32	108.248	82.524	23,76
<i>Profesionales, técnicos y similares</i>	34.039	35.217	-3,46	34.392	34.729	-0,98
<i>Personal administrativo</i>	43.092	31.289	27,39	35.649	35.884	-0,66
<i>Comercial</i>	35.991	34.785	3,35	46.026	46.151	-0,27
<i>Resto personal</i>	27.924	25.835	7,48	29.006	26.426	8,89

Estos datos tienen en cuenta el impacto de las personas con reducción de jornada, que mayoritariamente corresponde al colectivo de mujeres. Las diferencias salariales entre el personal son producidas, exclusivamente, por razones de experiencia y responsabilidad en cada puesto de trabajo. Reig Jofre aplica políticas en la elección de nuevo personal donde se asegura que no hay discriminación alguna por razones de sexo, edad, raza o cualquier circunstancia personal.



En cuanto a órganos directivos, destacar que el Comité de Estrategia está compuesto por un 40% de mujeres y que el Consejo de Administración de Reig Jofre está compuesto por un 25% de mujeres. La Sociedad tiene especial interés en alcanzar el objetivo propuesto por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, cuya recomendación es que en 2020 un 30% de los miembros de un Consejo de Administración sean mujeres.

La retribución total de los miembros del Consejo de administración, indistintamente de género, ha consistido en una cantidad fija de 379.300€ en el presente ejercicio y de 352.000€ en el ejercicio anterior, que comprende la retribución por ser miembro del Consejo y de las distintas comisiones, y de una retribución variable 48.000€ en 2019 y de 36.000€ en 2018 por asistencia a las reuniones del Consejo. Los miembros del Consejo de administración no han percibido cantidad alguna en concepto de dietas ni han percibido indemnizaciones.

Reig Jofre no ha realizado ningún pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo o cualquier otra percepción similar ni a miembros de la plantilla ni a miembros del Consejo de Administración. Las retribuciones pagadas por Reig Jofre durante el presente ejercicio han consistido exclusivamente en el pago de sus salarios.

Además del aseguramiento de la igualdad de género en el entorno laboral, Reig Jofre también vela por una publicidad libre de discriminación sexual. En este sentido, la compañía no ha recibido ninguna reclamación dirigida contra una publicidad de la que es responsable y así lo acredita AUTOCONTROL, asociación de la que Reig Jofre es socio de pleno derecho y con la que se compromete a cumplir su Código de Conducta Publicitaria.

### **Diversidad cultural**

En cuanto a la diversidad cultural, Reig Jofre está formado por personas de 16 nacionalidades distintas, siendo la española, la francesa y la sueca las mayoritarias.

### **Diversidad funcional**

Reig Jofre cuenta con un firme compromiso con la inclusión laboral de personas con diversidad funcional ya que desde hace décadas forma parte del ADN de la empresa.

A cierre del presente ejercicio, en España se cuenta con 18 trabajadores con diversidad funcional perfectamente integrados en la plantilla, representando el 2,04% de la plantilla media en España y excediendo así el mínimo exigido por ley.





Además, se cuenta con medidas alternativas, colaborando con centros especializados de trabajo del entorno cercano:

- Tecalsa
- Fundación DAU
- l'Associació Humanitària Doctor Josep Trueta,

entre otros, subcontratando algunas actividades como ensobrado de cartas, envasado de productos, gestión de residuos no peligrosos y limpieza. El detalle del personal con diversidad funcional es como sigue:

	Ejercicio anterior			Ejercicio actual		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>Menores 30</i>	0	0	0	0	0	0
<i>De 30 a 40</i>	9	5	14	2	3	5
<i>De 40 a 50</i>	0	3	3	4	2	6
<i>De 50 a 60</i>	0	0	0	2	3	5
<i>Mayores de 60</i>	0	0	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

Además, Reig Jofré también colabora con la Fundación Finestrelles, una fundación local que a través de sus talleres y terapias favorece la estimulación cognitiva y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual. Reig Jofre tiene a Finestrelles como proveedor de material corporativo, como bolsas de tela o postales de Navidad hechas a mano en los talleres de la fundación.



## Organización del trabajo

La organización del trabajo en las distintas sedes y oficinas de Reig Jofre obedece al cumplimiento estricto de la ley laboral de cada país, intentando combinar de la mejor forma posible la flexibilidad con los requisitos productivos y administrativos.

Las horas extras son voluntarias, según el informe SMETA realizado independientemente por la empresa Bureau Veritas. Algunas personas en diferentes puestos han realizado horas extras, pero en todos los casos bajo el máximo legal. No se han solicitado exenciones relacionadas con horas extras a la autoridad laboral.

El total de horas absentismo para todas las sociedades del grupo ha sido de un 7,22%.

Reig Jofre dispone de un Plan de Igualdad y Conciliación donde ya están establecidas y aplicadas unas medidas como condiciones laborales y prácticas laborales internas, que están orientadas a favorecer la armonía entre el tiempo de vida profesional, familiar y personal de las personas que trabajan a Reig Jofre.

En lo que respecta a las medidas de conciliación que inciden en la producción, el horario general es intensivo repartido entre los diferentes turnos, lo que facilita la conciliación del trabajo con la vida cotidiana y la familia.



En los casos del personal técnico y administrativo existe una flexibilidad de horario laboral temporal mediante acuerdos individuales entre persona de esta área y departamento de RRHH.

Además, existe una flexibilidad de horario laboral para el cuidado de familiares dependientes mediante pactos individuales entre persona trabajadora y RRHH donde se concede una adaptación de horario laboral por circunstancias especiales con la familia o la posibilidad de contrato parcial. Esta práctica es seguida y revisada por los distintos Comités de Empresa.

En Sant Joan Despí, el personal ha declarado en el marco del informe SMETA que la empresa es flexible con el horario de entradas y salidas. Además, los responsables de esta sede son accesibles y tienen en cuenta las preocupaciones de los miembros de su equipo, según una auditoría realizada por la empresa Bureau Veritas en septiembre de 2017.

La duración de los períodos de paternidad, maternidad y lactancia es la que dicta las leyes del país donde se encuentre la sede en cuestión (España, Suecia, Portugal, Uk, Mónaco o Francia). Si se solicita, tras la reincorporación y como es de obligación legal, se puede disfrutar de reducción de jornada.

En 2013 se firmó un acuerdo con el Comité de Empresa y la Seguridad Social que finalizó el 31 de diciembre de 2018, para que aquellos trabajadores que hubieran cumplido los 61 años, que tuvieran una antigüedad de 6 años en Reig Jofre y hubieran cotizado mínimo 30 años podían acogerse a una jubilación parcial. A partir del 1 de enero de 2019 la plantilla que cumpla los requisitos legislativos se puede seguir prejubilando, pero con unas condiciones que se ciñen a lo que marca la ley. Hasta el momento ya se han beneficiado más de un centenar de personas. En las medidas que marca la ley se seguirá manteniendo esta política para los próximos años.

## **Salud y seguridad laboral**

[GRI: 403-2]

Reig Jofre tiene una Política de Seguridad, Higiene y de Medio Ambiente en la cual la organización se compromete a respetar la Normativa vigente y a buscar la excelencia de estos aspectos en los diferentes procesos.

Dentro del proceso de mejora de las evaluaciones de los diferentes puestos de trabajo y de sus procesos, una empresa externa está realizando un estudio de la caracterización de los principios activos farmacéuticos (APIs) manejados, para



identificar aspectos de mejora enfocados a la seguridad y las condiciones de trabajo en los diferentes procesos de fabricación. A raíz de este estudio se han adquirido en los últimos años equipos autónomos 3M Jupiter y 3M Versaflo que permiten una mayor seguridad en el manejo de productos y confort del colaborador.

Por otra parte, se está reestudiando los diferentes tipos de EPIs (Equipos de Protección Individual). Dentro de este proceso de cambio, se han eliminado los guantes de látex, ya que éstos pueden provocar cierto tipo de alergias cutáneas y se han unificado todo a Nitrilo, mejorando las prestaciones y el confort del personal.



Equipo 3M Versaflo



Equipo 3M Jupiter

La empresa es sensible a determinadas realidades como son personal en estado de gestación, en período de lactancia o con discapacidad, donde se aplica un protocolo específico para cada puesto de trabajo.

La compañía asegura la capacitación inicial y periódica en seguridad y salud, como herramienta clave para lograr un entorno seguro y de calidad.

Se realizan revisiones médicas periódicas (anuales y voluntarias) y hay personal sanitario disponible en las instalaciones fabriles: en Sant Joan Despí se dispone de personal facultativo en las instalaciones 1 día a la semana, en Toledo diariamente, además de un técnico/a auxiliar de enfermería y en Bioglan hay personal de enfermería.

En Sant Joan Despí hay dos desfibriladores DEA disponibles en la entrada y en la sala de primeros auxilios. Para su funcionamiento se han realizado formaciones y entrenamientos a los diferentes equipos. La formación en este ámbito será continua en los próximos ejercicios.



Siguiendo la ley española de Seguridad y Salud (Ley 31/1995 art. 30.1), se subcontrata la gestión de Seguridad y Salud a una empresa externa especializada (servicio de prevención ajeno). En el caso de Sant Joan Despí se trata de QUIRÓN PREVENCIÓN y el técnico consultor visita las instalaciones 1 día a la semana. En el caso de Toledo, se contrata a MEDYCSA, que se encuentra en fase de integración en el grupo QUIRÓN, y bajo la modalidad de Servicio de Propio (Sant Joan Despí) y Servicio de Prevención Ajeno. Se dispone de los siguientes servicios:

- Personal facultativo 2h día
- Servicios Técnicos que asisten a demanda y vienen a fábrica dependiendo de las necesidades internas, como son:
  - Asistencia a los Comités de Seguridad y Salud Laboral (al menos 4 veces al año)
  - Evaluaciones y reevaluaciones de Riesgos Laborales:
    - Generales de áreas
    - Puestos de trabajo
  - Informes de Seguridad
  - Informes de Higiene Industrial:
    - Mediciones periódicas programadas de ruido.
    - Mediciones periódicas programadas polvo antibiótico.
    - Contaminantes químicos
    - Condiciones termo higrométricas
    - Iluminación
  - Informes Ergonómicos
  - Informes Psicosociales
  - Auditorias anuales de la gestión interna en PRL
  - Asistencia en la investigación de accidentes laborales relevantes
  - Asesoramiento legal y apoyo en las relaciones con la administración pública.

La planta de Toledo está especializada en la fabricación de antibióticos, que pueden generar sensibilización y alergias, por ello, se incorpora a todo el personal de una póliza colectiva de accidentes y seguro de vida, que cubre incluso los casos de incapacidad debido a sensibilización, así como de las pruebas de alergia a dichos productos antes de la incorporación del personal.

Los tipos de accidentes más comunes son: contusión, heridas y quemaduras leves.

No se reportaron a la administración enfermedades profesionales en ninguna de las sedes en el ejercicio pasado y una en el presente ejercicio. En Toledo, dónde se trabaja con productos antibióticos, existe un riesgo elevado de sensibilización a los mismos.



El detalle de los accidentes laborales en 2018-2019 es el siguiente:

	<i>Ejercicio anterior</i>			<i>Ejercicio actual</i>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
<i>ACB (Acc. Con Baja)</i>	9	6	<b>15</b>	3	7	<b>10</b>
<i>ASB (Acc. Sin Baja)</i>	7	6	<b>13</b>	8	8	<b>16</b>
<i>All (Acc. In Itínere Con Baja)</i>	2	1	<b>3</b>	7	1	<b>8</b>
<i>AM (Acc. Mortales)</i>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<i>Enfermedades Profesionales</i>	2	6	<b>8</b>	1	0	<b>1</b>
<i>Incidentes</i>	7	12	<b>19</b>	6	1	<b>7</b>

	<i>Ejercicio anterior</i>			<i>Ejercicio actual</i>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
<i>Trabajadores (SJD+Tol)</i>	246	368	<b>614</b>	320	479	<b>799</b>
<i>Horas</i>	373.830	560.746	<b>934.576</b>	793.443	1.190.165	<b>1.983.608</b>
<i>IF (Índice de Frecuencia)</i>	26,75	10,70	<b>17,12</b>	3,78	5,88	<b>5,04</b>
<i>II (Índice de Incidencia)</i>	4.071,66	1.628,66	<b>2.605,86</b>	938,67	1.460,16	<b>1.251,56</b>
<i>IG (Índice de gravedad)</i>	0,1231	0,0820	<b>0,0492</b>	0,0580	0,0387	<b>0,0232</b>

En las instalaciones de Sant Joan Despí, en el segundo semestre del 2017 se instalaron toda una serie de manipuladores neumáticos mediante vacío. Esto se tradujo en una disminución importante del número de bajas por sobrecargas musculares y que se acentuó durante el 2018, llegando a valores inferiores al del sector (2,05). Este descenso se ha mantenido en el presente ejercicio.



Además, la empresa promueve comportamientos saludables, algunos ejemplos son el suministro gratuito y diario de fruta, información y consejos sobre alimentación y postura saludable a través de las pantallas de comunicación interna y promoción de actividades deportivas mediante la organización del torneo de pádel anual en Sant Joan Despí y la participación en distintas carreras solidarias, como la Nocturna de Sonseca (Toledo), la No Finish Line (Mónaco), la Blodomloppet (Suecia) y la MagicLine (Barcelona).

## Relaciones Sociales

La compañía, en Sant Joan Despí, tiene un comité común para seguridad, salud y medioambiente. Dicho comité está compuesto por:

- 4 miembros de la plantilla (1 especialista en medioambiente)
- 4 representantes de empresa

formando así un comité paritario. La representación de los miembros de la plantilla en estos comités es el exigido por ley: 4 representantes de empresa cuando hay entre 300 y 500 personas trabajadoras (por sede).

Se reúnen regularmente y se revisan las formaciones, los accidentes, los artículos pendientes y los resultados de los estudios, y se registran los acuerdos y acciones planificadas.

En TOLEDO, existe el comité de Seguridad y Salud Laboral (SSL) integrado por:

- 3 delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales
- 2 representantes Sindicales
- 3 representantes de la Empresa
- 1 Trabajador/a Designado/a
- 1 Médico/a de Empresa
- 1 Técnico/a en PRL del Servicio de Prevención Ajeno
- Personas que puedan aportar su experiencia en ciertos temas puntuales

El funcionamiento del Comité de SSL cumple el procedimiento interno SH001 con el objetivo de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.



## Formación

[GRI: 404-1]

Reig Jofre tiene especificada y registrada dentro de las normas GMP la Política Global de Formación y Job Descriptions, ya que se considera esencial dentro del Sistema de Calidad Global. Esta Política es de aplicación para todas las sedes y unidades de negocio, además, aplica a tanto a personal fijo como temporal, o externo que trabaje para Reig Jofre.

Cada nuevo miembro, al incorporarse, recibe la formación apropiada según las responsabilidades asignadas y es documentado para cumplir la normativa de calidad.

El departamento de Recursos Humanos junto con los responsables de cada área, evalúan las necesidades de formación continua de cada departamento o persona y también son documentadas. Además, cada trabajador puede solicitar planes de formación individualizados que serán evaluados por su responsable y el departamento de Recursos Humanos.

Reig Jofre promociona, anima y apoya constantemente a todo el personal y sus responsables a que se adhieran a planes de formación ya que considera que es esencial para alcanzar los máximos estándares de calidad, eficiencia seguridad y respeto al medioambiente.

	<i>Ejercicio anterior</i>			<i>Ejercicio actual</i>		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>Directivos</i>	497	464	961	270	275	545
<i>Profesionales, técnicos y similares</i>	3.103	7.365	10.468	2.631	5.640	8.270
<i>Personal administrativo</i>	212	354	566	3.404	5.840	9.243
<i>Comercial</i>	2.038	2.336	4.374	2.764	4.214	6.978
<i>Resto personal</i>	2.256	4.014	6.270	2.879	5.477	8.356
<b>Total</b>	<b>8.106</b>	<b>14.533</b>	<b>22.639</b>	<b>11.947</b>	<b>21.445</b>	<b>33.393</b>





Tal y como hemos comentado, la formación tanto interna como externa de la plantilla de Reig Jofre es una prioridad y un activo, que se traduce en una media de 30,92 horas de formación por trabajador teniendo en cuenta un total de 33.393 de horas de formación realizadas entre una plantilla de media de 1.080 personas.

## **Respeto a los Derechos Humanos**

Reig Jofre, en su continuo afán por mejorar la vida de las personas y no solamente con sus productos, vela por garantizar que todos los miembros de su cadena de valor cumplen con las máximas exigencias en cuanto a derechos sociales e igualdad de trabajadores, ética empresarial y responsabilidad sostenible y medioambiental.

La compañía vela por cumplir con las leyes nacionales relacionadas con la protección de los derechos humanos en los diferentes países donde están ubicadas las sedes (España, Suecia y Francia) y a lo largo de su historia la compañía no ha recibido nunca sanciones vinculadas con temas de derechos humanos.

En los nuevos contratos se prevé, en breve, aplicar una cláusula con toda la documentación a aportar para garantizar el punto anterior, así como la metodología de seguimiento en el tiempo.

## **Mecanismos de reclamación**

Reig Jofre dispone de un sistema transparente para informar confidencialmente y abordar los impactos en los derechos humanos sin temor a represalias contra el informante. De hecho, hay un buzón de sugerencias del sistema de informes generales y un buzón de sugerencias del comité de trabajadores.

Este buzón de sugerencias está permanentemente disponible al conjunto de la organización, y es práctica habitual que los trabajadores puedan tratar de forma directa de aquellos aspectos que puedan considerar necesarios con sus responsables o con la Dirección de Recursos Humanos. Hay una voluntad y actualización continua de la aplicación del convenio y en el caso que hubiera una duda interpretativa se trata en los foros u órganos pertinentes entre la organización y los comités con la finalidad de alcanzar un acuerdo.



## Libertad de asociación y negociación colectiva

[GRI: 402-1, 407-1]

El derecho a formar sindicatos y a la negociación colectiva está garantizada por las leyes nacionales donde están ubicadas las sedes y, es vocación de Reig Jofre ser un facilitador de recursos y del entorno necesario para ejercer de forma adecuada y satisfactoria los objetivos de la libertad de asociación y negociación colectiva. Reig Jofre cuenta con una cobertura completa a la adscripción de los convenios colectivos del personal de todos los centros de trabajo.

### Trabajo infantil

Las leyes nacionales donde se ubican las sedes impiden todo tipo de trabajo infantil y/o forzoso. Además, Reig Jofre realiza visita y auditorías GMP a las instalaciones de sus principales proveedores.

## Economía Responsable

[GRI: 201-1, 201-4]

Los beneficios obtenidos por cada país donde Reig Jofre tiene sedes son:

	<i>Ejercicio anterior</i>	<i>Ejercicio actual</i>
<i>España</i>	9.254.149	3.645.846
<i>Portugal</i>	-137.877	-240.780
<i>UK</i>	52.126	80.670
<i>Suecia</i>	-68.754	1.061.829
<i>Singapur</i>	-34.044	-6.665
<i>Francia</i>	346.521	339.338
<i>Bélgica</i>	-159.462	58.429
<b>TOTAL</b>	<b>9.252.659</b>	<b>4.938.667</b>



Los impuestos a cuenta sobre beneficios pagados durante el ejercicio actual y anterior por cada país donde Reig Jofre tiene sedes son:

	<i>Ejercicio anterior</i>	<i>Ejercicio actual</i>
<i>España</i>	1.584.656	1.325.266
<i>UK</i>	86.192	14.247
<i>Bélgica</i>	0	2.012
<i>Suecia</i>	0	64.615
<i>Portugal</i>	0	5.238
<i>Francia</i>	29.910	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.700.758</b>	<b>1.411.378</b>

El detalle de subvenciones otorgadas durante el ejercicio es como sigue:

<i>Entidad</i>	<i>Importe</i>	<i>Descripción</i>
<i>Acció</i>	135.047	Nueva línea de fabricación de liofilizados de alta eficiencia
<i>IDAE</i>	1.511.590	Actuaciones de eficiencia energética
<b>TOTAL</b>	<b>1.646.637</b>	



## Contribución al desarrollo económico local

[GRI: 203-1]

Reig Jofre tiene el compromiso como empresa de impactar positivamente con las comunidades con las que interactúa, pero también su equipo humano, que participa de este compromiso. Consecuentemente, la compañía intenta siempre contratar personal de la comunidad local como altos cargos. Durante el ejercicio 2019 se ha contratado un alto cargo en la sede central corporativa.

### Tejido industrial

Reig Jofre, tiene un largo y fuerte compromiso histórico con la actividad industrial y la creación de valor en el tejido industrial de su entorno. En la última década, la plantilla ha pasado de 615 a 1.072 personas, y ha invertido más de cien millones de euros en sus dos plantas productivas de Toledo y Sant Joan de Despí, constanding así su interés en promoción del desarrollo y tejido local.

En el marco de la vocación de crecimiento, expansión, internacionalización y promoción del empleo de Reig Jofre se han ampliado las nuevas instalaciones de una línea productiva en la planta de Toledo, que han supuesto una inversión de unos diez millones de euros. Esta ampliación ha supuesto la instalación de una nueva línea productiva dotada con tecnologías de última generación, destinada a la producción de medicamentos inyectables estériles de uso hospitalario, y ha sido inaugurada recientemente por el Presidente del Gobierno de España. Con esta inversión, la compañía satisfará las necesidades actuales del mercado nacional e internacional y abordará la entrada en el mercado de Estados Unidos en en los próximos ejercicios y con posibilidad de emplear a 40 personas más.

Actualmente en la sede de Sant Joan Despí continúa la creación de una nueva planta de producción de medicamentos inyectables y liofilizados, que supondrá una inversión de unos 30 millones de euros y que supondrá la creación de nuevos puestos de trabajo.

Durante el ejercicio 2019 el total del gasto en España ha sido ejecutado por 69% en proveedores locales.

### Ecosistema de salud

Reig Jofre participa activamente en el ecosistema de salud para impulsar la innovación, favorecer la transferencia de tecnologías y la creación y progreso de startups nacionales, a modo de ejemplo, desde hace años Reig Jofre colabora con el



centro de actividad emprendedora IQS TechFactory así como diferentes centros de formación profesional y ofrece mentoraje a empresas de nueva creación, es miembro de la Junta de asociaciones de empresas como CataloniaBio & HealthTech y Farmaindustria, también está presente en el Consejo Empresarial de Vall d'Hebron Institut de Recerca (VHIR) y en los patronatos del Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí (I3PT) y la agrupación de centros tecnológicos Eurecat.

Un pilar de nuestra innovación es, sin ninguna duda, la innovación abierta: con la academia, los centros hospitalarios, las start-up o la industria farmacéutica, con las que se trabaja de forma complementaria y sinérgica, para aportar con éxito soluciones en salud a toda la sociedad.

Además, con fecha 27 de diciembre de 2017 Reig Jofre creó junto a LeanBio la joint-venture Syna Therapeutics, para desarrollar biotecnológicos biosimilares, un tipo de fármacos de alto valor añadido basados en moléculas complejas, como proteínas o anticuerpos, utilizados en enfermedades graves y crónicas. Los biosimilares permitirán reducir el coste, ahorrar dinero a los sistemas de salud y en definitiva hacer posible que más pacientes puedan acceder y beneficiarse de este tipo de tratamientos innovadores.

## **Gestión de la cadena de suministro**

[GRI: 308-1, 414-1, 204-1]

Actualmente más de la mitad los proveedores se auditan en materia de aseguramiento de la calidad. Se está evaluando la posibilidad de entrar en una alianza de compañías farmacéuticas para incluir en las auditorías más aspectos que incluyan la responsabilidad social y ambiental.

Es voluntad de Reig Jofre tomar en consideración, en el marco de las relaciones mercantiles con terceros como factor relevante las políticas de los mismos en relación al cumplimiento las disposiciones del personal con diversidad funcional, así como el resto de medidas que de mutuo propio pueden determinar para la mejora de este ámbito.

Para asegurar la salud y seguridad de los consumidores finales, Reig Jofre se encarga de auditar a sus clientes (distribuidores, oficinas de farmacia, partners comerciales...). Además, también se audita cada uno de los proveedores en materia de calidad para asegurar que se cumplen todos los requisitos para ofrecer productos



de primera calidad, que cumplan con los más estrictos estándares y llegar así a todos los mercados.

Y viceversa, Reig Jofre también se somete periódicamente a las auditorías de sus clientes relacionadas con artículos de calidad, pero también de seguridad y salud, gestión ambiental o condiciones de trabajo.

## **I+D+i**

[GRI: 102-1, 102-5]

La I+D es uno de los pilares estratégicos de la Compañía, y por ello actualmente dedica aproximadamente el 6% de la facturación a las distintas unidades de I+D y *hubs* de innovación que se encuentran principalmente en España, Suecia y Francia. Como resultado de esta actividad intensiva en I+D, el 80% de las ventas provienen de productos de desarrollo propio.

En paralelo a la innovación de productos, también se está innovando en su packaging para reducir su impacto ambiental, tal y como se comenta en el apartado de “Economía circular y prevención de residuos”.

Las áreas de desarrollo de producto de Reig Jofre están estructuradas actualmente según tres unidades de negocio:

### **Pharmaceutical Technologies**

En esta unidad de negocio se desarrollan, producen y comercializan antibióticos betalactámicos e inyectables liofilizados.

Se trata de una unidad de negocio que vela por la salud más básica de las personas (se trata de fármacos de necesidad básica, los cuales pueden ser decisivos para la vida de las personas), y en hacer productos más asequibles y con mayor disponibilidad alrededor del mundo (ya que en su mayoría se trata de desarrollos de genéricos de alta calidad), a la vez que fomenta un modelo económico basado en el empleo de calidad y de personal altamente cualificado y especializado (se requiere de conocimientos e instalaciones muy específicos y de personal altamente cualificado para llevar a término estos desarrollos).

Por el firme compromiso de la compañía en abastecer al mundo de estos productos de gran necesidad y salud básica, y salvar vidas en más de 130 países, actualmente Reig Jofre está ampliando las instalaciones tanto de Toledo como de Sant Joan Despí.



### **Specialty Pharmacare**

Se trata de desarrollos innovadores dirigidos a necesidades no cubiertas en las áreas de salud de la piel, pelo y uñas, salud de la mujer, pediatría y salud y dolor articular.

Por su elevada carga innovadora, Reig Jofre apuesta por la innovación abierta trabajando en colaboración con start-ups y centros de investigación, para sumar en nuestros equipos de desarrollo los mejores expertos de todo el mundo y crear así sinergia, para aportar soluciones innovadoras, con gran evidencia científica y propuesta de valor clara en nuestras áreas terapéuticas y tecnológicas.

### **Consumer Healthcare**

Velar por la salud de las personas desde el punto de vista de la prevención, esta es la máxima de esta unidad de negocio, la cual desarrolla, fabrica y comercializa productos para el mantenimiento de la salud.

## **Gestión del riesgo**

La política de gestión de riesgos es de aplicación para la Sociedad y todas sus filiales y su correcta aplicación requiere la implicación de todo el personal de la organización. Esta información en relación con los riesgos de Reig Jofre es complementada en el "apartado E" del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2019 que se adjunta como Anexo I al Informe de Gestión.

El control y la gestión de riesgos de Laboratorio Reig Jofre, S.A. cubre todas las áreas y procesos relevantes dentro de cada una de las unidades organizativas de la Sociedad, y se dividen en riesgos estratégicos, riesgos operacionales, riesgos financieros y riesgos de cumplimiento. La Comisión de Auditoría de Reig Jofre aprobó en fecha 29 de octubre de 2018 el Mapa de Riesgos de la Sociedad que fue presentado también al Consejo de Administración en fecha 30 de octubre de 2018.

En la aplicación del modelo de gestión de riesgos corporativos se ha considerado todas sus actividades en los diferentes niveles de la organización, desde aquellas a nivel corporativo, hasta las de unidades y procesos de negocio. Reig Jofre cuenta con un sistema de riesgos basado en estándares y buenas prácticas internacionales en materia de gestión de riesgos. Concretamente, para la creación del mapa de riesgos Reig Jofre se ha basado en las metodologías COSO ERM, ISO 31000 y Global Risk Report de DAVOS.



La Sociedad cuenta con un procedimiento adecuado a su actividad y a su perfil de riesgo asociado basado en el Mapa de Riesgos, donde se estableció unas escalas de impacto y unas probabilidades de ocurrencia. La Sociedad tiene definida su tipología de riesgos en cuatro grupos

- Riesgos estratégicos
- Riesgos operacionales
- Riesgos de Reporting/Financieros
- Riesgos de cumplimiento

Entre estas tipologías de riesgos, se han considerado los riesgos relativos a los siguientes ámbitos que son objeto de mayor detalle, información y focalización a los principales aspectos sobre los cuales el modelo de negocio y actividad de Reig Jofre puede tener un mayor impacto y sobre los que se desarrolla el presente Estado de Información no Financiera:

- Información sobre cuestiones medioambientales
- Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
- Información sobre el respeto de los derechos humanos
- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
- Información sobre la sociedad y desarrollo sostenible

## Códigos éticos y anticorrupción

[GRI: 205-2]

### **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno**

Reig Jofre es socio y cumple con los códigos éticos de las siguientes instituciones relacionadas con la industria Farmacéutica:

- ANEFP: Asociación Nacional de Especialidades Farmacéuticas Publicitarias. Varias personas de la compañía están implicadas en sus grupos de trabajo y se cumple el Código Deontológico recién publicado.
- AUTOCONTROL: Organismo independiente de autorregulación de la industria publicitaria en España, de la que somos socios con el objetivo de cumplir con una publicidad responsable en medicamentos, productos sanitarios y complementos alimenticios. Reig Jofre está acreditado en el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley de Competencia Desleal para los sistemas de autorregulación.





- AESEG: ASOCIACION GENERAL DE MEDICAMENTOS GENERICOS. Debido a la importancia de la venta de genéricos en nuestras áreas de negocio, Reig Jofre también es socio cumpliendo con su Código Deontológico.
- FARMAINDUSTRIA: la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica establecida en España, agrupa a la gran mayoría de los laboratorios farmacéuticos innovadores, que representan la práctica totalidad de las ventas de medicamentos de prescripción en España. Farmaindustria es la principal asociación a la que estamos implicados en varios grupos de trabajo, incluso participando activamente en la junta directiva. Farmaindustria es una de las entidades más implicadas en la lucha contra la corrupción y el soborno. Lleva años controlando que los laboratorios farmacéuticos no hagan pagos fraudulentos a los Profesionales Sanitarios con el objetivo de que receten sus productos. Para garantizar que la conducta de los laboratorios en sus ámbitos de actuación resulte ética, profesional y responsable, respetando el legítimo derecho de los laboratorios a promocionar sus productos, resulta necesario que se identifique y establezca el equilibrio entre las necesidades de los pacientes, los Profesionales Sanitarios y el público en general. Como prueba de su compromiso, FARMAINDUSTRIA adoptó en 1991 como Código Español el Código Europeo de Buenas Prácticas para la Promoción de los Medicamentos aprobado por la Federación Europea de las Asociaciones e Industria Farmacéutica (EFPIA). Desde esta primera versión, el Código ha sido revisado con regularidad para adaptarse y adelantarse a las nuevas exigencias, modificaciones normativas y nuevas iniciativas en materia de autorregulación y por la necesidad de dar cobertura al conjunto de actividades llevadas a cabo por las compañías farmacéuticas con los grupos de interés con los que se interrelaciona e interactúa, así como por la voluntad de reforzar su cumplimiento y dotar al Código de una mayor credibilidad y transparencia

Además de estar adscrito a las normas contenidas en este código, Reig Jofre mantiene una actitud proactiva de vigilancia para evitar cualquier práctica de este tipo que intente conseguir una decisión favorable a sus intereses mediante métodos no lícitos.

El personal de Reig Jofre tiene prohibido ofrecer a un tercero cualquier tipo de incentivo o trato de favor que pretenda conseguir una decisión o actuación de aquél favorable a sus intereses, comprometiendo su objetividad. En sentido inverso, el



personal de Reig Jofre no puede aceptar ningún tipo de incentivo o trato de favor para influir en sus decisiones favoreciendo los intereses de un tercero.

Entre estos colectivos terceros ante los que estamos especialmente sensibilizados en el cumplimiento de este Código se encuentran clientes, públicos y privados, y su plantilla; proveedores y su plantilla; profesionales sanitarios, medios de comunicación, centros de investigación, asociaciones de pacientes y consumidores, entre otros.

Además, la figura del Comercial Compliance Officer tiene la responsabilidad de evitar que las distintas redes comerciales incumplan el código y tienen la obligación de enviar la documentación de los pagos que se hagan a Profesionales Sanitarios relacionados con: cuotas de inscripción a Congresos, Donaciones, Asesoramiento Científico, Ponencias para formar a otros profesionales, etc. Estos pagos reciben el nombre de TRANSFERENCIAS DE VALOR y se publican anualmente en la página web de la compañía dentro del apartado TRANSPARENCIA.

Una de las principales funciones del Comercial Compliance Officer es la implicación en el cumplimiento normativo del Código de Buenas Prácticas.

### **Medidas adoptadas contra el blanqueo de capitales**

El sistema de control interno de Reig Jofre vela por el control de los flujos de tesorería tanto de entrada como de salida, para garantizar que todos ellos responden a transacciones económicas reales, y cuyos destinatarios o emisores están debidamente identificados mediante los correspondientes datos fiscales.

Además, el Sistema SII (Suministro Inmediato de Información) de la Agencia Tributaria garantiza el debido control de las contrapartidas de nuestras transacciones, por lo que estimamos que el riesgo de estar amparando una actuación ilícita de un tercero está adicionalmente cubierto por este control.

El SII implica un nuevo sistema de llevanza de los libros de registro del Impuesto sobre el Valor Añadido a través de la Sede electrónica de la AEAT, mediante el suministro cuasi inmediato de los registros de facturación. De esta forma, el SII permite acercar el momento del registro o contabilización de las facturas al de la realización efectiva de la operación económica que subyace a ellas.

Adicionalmente, las eventuales operaciones realizadas con terceros residentes en paraísos fiscales es objeto de declaración a la Administración Tributaria mediante el modelo 232 de declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones



y situaciones relacionadas con países o territorios considerados como paraísos fiscales.

Reig Jofre, actualmente, se encuentra en medio de un proyecto de implantación de un manual de Corporate Defense, donde entre muchos otros aspectos, se está analizando los riesgos de fraude y sus circuitos internos para mitigarlos. Se prevé que este proyecto sea aprobado por el Consejo de Administración y se implementado durante el presente ejercicio.

### **Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

El total de aportaciones de Reig Jofre a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el presente ejercicio ha sido de 11.700 euros (39.000 euros en el ejercicio anterior).

### **Cumplimiento de la legislación**

[GRI: 307-1, 416-2, 417-2, 419-1]

Reig Jofre no ha recibido durante el presente ejercicio ni el pasado, multa alguna por incumplimiento de legislación en temas medioambientales, legislación de información y/o etiquetaje de productos, incumplimiento de códigos en materia de seguridad de los productos ni incumplimiento de leyes o normativa en materia de social.

# ANEXO EINF

## TABLA GRI

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	MARCO DE REPORTING	CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	PÁG.
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
Perfil de la organización	GRI 102-1 y 102-5	Nombre y forma jurídica de la organización	4
Marco de reporte	Basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards) GRI 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53	Prácticas para la elaboración de informes: -Definición de los contenidos de los informes -Periodo objeto del informe -Ciclo de elaboración de informes -Punto de contacto para preguntas sobre el informe	5
<b>CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO</b>			
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1 y 102-5	Descripción del Modelo de negocio	4 y 38
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>EMPLEO</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 401-1	Carrera profesional	17
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal			
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	Fomento de la igualdad	22
Remuneración media de puestos 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			
Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 103-1	Bajas involuntarias	21
Empleados con discapacidad		Fomento de la igualdad	24
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>			
Organización del tiempo de trabajo		Organización del trabajo	26
Número de horas de absentismo			
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	Fomento de la igualdad	24
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Salud y seguridad laboral	27
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo			
<b>RELACIONES SOCIALES</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 402-1 y 407-1	Libertad de asociación y negociación colectiva	34
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país			
<b>FORMACIÓN</b>			
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Formación	32
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades		Fomento de la igualdad	24
<b>IGUALDAD</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 y GRI 405-2	Fomento de la igualdad	22
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)			
Medidas adoptadas para promover el empleo			
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 406-1		
Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 406-1	Fomento de la igualdad	25
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1		

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	MARCO DE REPORTING	CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	PÁG.
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-2	Códigos Éticos y anticorrupción	40
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			42
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			43
<b>SOCIEDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
<b>COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo y poblaciones locales y en el territorio	GRI 203-1	Población local y territorio / Contribución al desarrollo local	15 y 36
Acciones de asociación o patrocinio			
<b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 204-1, 414-1 y 308-1	Gestión de la cadena de suministro	37
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
<b>CONSUMIDORES</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	Calidad y seguridad de los productos	13
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas			
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>			
Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	Economía responsable	34
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		
<b>MEDIOAMBIENTE</b>			
<b>CONTAMINACIÓN</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono		Contaminación / Emisiones CO2	7
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-2	Economía circular y prevención y gestión de residuos	8
	GRI 306-2		
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 y 303-3	Consumo de agua	9
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		Consumo materias primas	10
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	Consumo de energía	10
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4		
Uso de energías renovables	GRI 302-1		
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1, 305-2 y 305-7	Cambio climático	12
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		Respeto a los derechos humanos	33
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		Trabajo infantil	34
Abolición efectiva del trabajo infantil			