

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2022

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 2022, 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 control de calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo 1 “Perfil de la empresa”, 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 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 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 2022 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.

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/23/01915
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

20 de abril de 2023

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 2022 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 2022 y deben de ser leídos junto con las Cuentas Anuales consolidadas 2022, 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 2022, 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 2022.

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 healthier, happier 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.

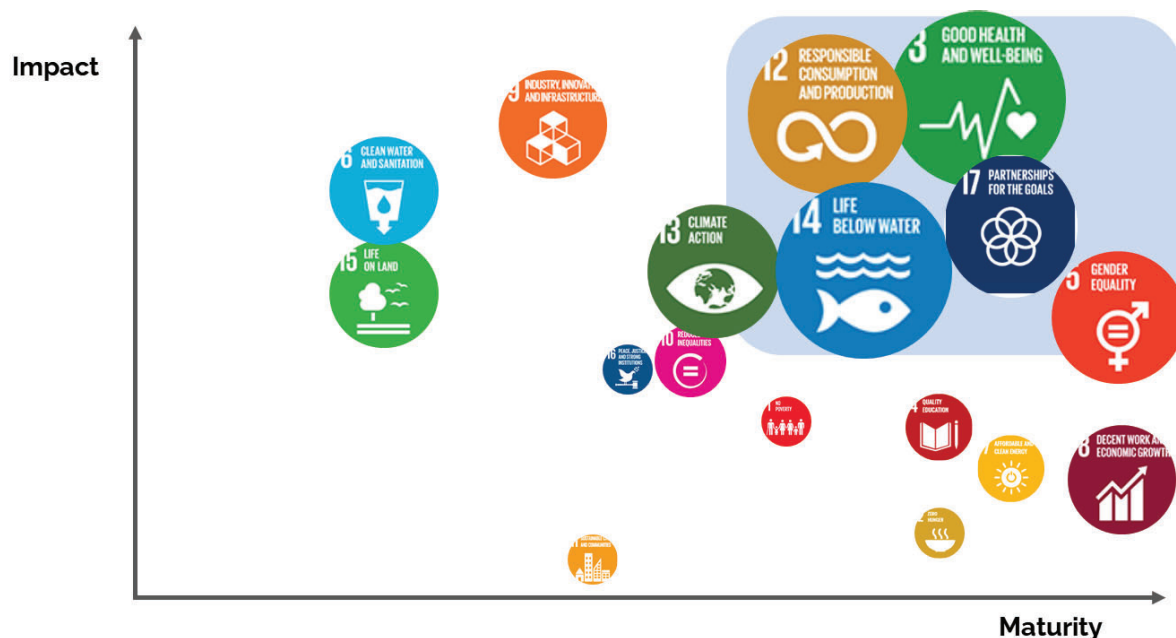
Materialidad

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 a 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 la 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 colaborador de 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 han hecho 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 ha mantenido en 2022, consolidando la posición de ISDIN de “Management” sino que se ha mejorado 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. El objetivo de ISDIN es el de continuar su nivel de mejora, alcanzando 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 ha sido 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 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 sus empleados y clientes.

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 quinto 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 quieran 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".



Diversity
Leading Company

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. En 2022 Isdin ha sido reconocida con este prestigioso sello.

Riesgos e incertidumbres

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

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

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

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 todos los empleados/as 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 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, dado los cambios normativos a nivel europeo en materia de comunicación de potenciales infracciones, se han iniciado las acciones para la sistematización de la recepción de las comunicaciones a través de un plataforma digital que permita realizar reportes anónimos y proporcione las máximas garantías de confidencialidad e independencia.

Durante el ejercicio 2022, se recibieron a través del canal ético una treintena de consultas sobre la aplicación de los principios del Código Ético, así como un reporte de potencial infracción. En ambos casos se aplicó el protocolo establecido, así como las medidas disciplinarias correspondientes. En 2021 hubo 98 consultas. En 2022 ni en 2021 no se ha recibido ninguna notificación relacionada con un posible incumplimiento de los derechos humanos.

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 (69,6%).

En 2022 hemos reforzado 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 2022, se había conseguido conectar el 59% de los proveedores (por volumen de compras) y/o grupos empresariales, excluyendo las empresas del grupo y relacionadas. Se continuará trabajando en el 2023 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** elaborado y aprobado en julio 2010 dentro del contexto de **Política de igualdad** de ISDIN. Así mismo, tiene constituido un Comité Permanente de Igualdad que vela por el respeto a los principios de igualdad de oportunidades. También se contemplan principios de igualdad en el Código Ético general y el Código Ético de proveedores.

Durante el año 2021 se inició la actualización del Plan de Igualdad para adecuarlo a las reformas legislativas, el cual se está finalizando para su presentación durante el primer cuatrimestre del año 2023. La Comisión negociadora del Plan de Igualdad se reúne una vez cada mes para valorar, debatir y negociar el contenido del Plan de Igualdad. Dicha Comisión negociadora es paritaria y está compuesta por un total de 10 miembros, 5 en representación de la empresa y 5 en representación de los trabajadores/as que representan cada centro de trabajo de ISDIN en España (corporativo, centro logístico y red comercial). En él se han actualizado los protocolos de acoso por razón de sexo en el trabajo, se ha llevado a cabo una valoración de los puestos de trabajo para determinar la existencia o no de una brecha salarial por sexos. Junto a ello se ha añadido el registro retributivo del año 2021 así como se ha elaborado la auditoría retributiva. Actualmente, se está valorando el informe diagnóstico del plan donde se establecerán los resultados y las medidas a adoptar, si fueran necesarias. Y una vez finalizado se procederá a su publicación en el registro.

ISDIN dispone de una **Política de acoso y canal de denuncias**. Se dispone de Protocolo ante el acoso moral, revisado en noviembre de 2018, 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, denominado IsdinRespeta (isdinrespeta@isdin.com). En el caso que existan modificaciones legislativas al respecto, se procederá a adecuar dichos protocolos a las mismas.

En 2022 no se recibió ninguna notificación a través del canal Isdin@Respeta.

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

Calidad

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

Estas actividades se realizan cumpliendo en todo momento con la legislación y normativas de calidad vigentes en EU así como en los países donde comercializa sus productos. La legislación está descrita en la Directiva 2001/83/CE de medicamentos de uso humano, Directiva 2017/745 para productos sanitarios, Reglamento 1223/2009 de cosméticos, Reglamento 528/2012 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.

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

Políticas sobre el respeto a los derechos humanos

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

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

Políticas relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno

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:** se ha puesto en marcha la actualización del mapa de riesgos penales realizado en 2016 para identificar y detectar nuevos riesgos en el ámbito penal, así como determinar los controles necesarios para poder mitigarlos. Una de las áreas más importantes de este ejercicio es la identificación de riesgos relacionados con el soborno y la corrupción, ejercicio que se llevará a cabo con todas las áreas de la organización.
- **Realización de formación sobre Compliance:** 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
- Creación 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.
- 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
- 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 patrocinado durante el año 2022 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 y 2022 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.

Contaminación

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

- Impactos generados en el proceso de **fabricación de los productos** (consumo de materias primas, consumo energía y agua en fábrica, consumo de material de envase, packaging y embalaje, generación de residuos de fabricación, emisiones atmosféricas de proceso, ruido, así como la generación de aguas residuales de proceso). En este sentido, la fabricación de todos sus productos está externalizada mediante estrictos contratos con sus proveedores. Destacar que dichos proveedores se caracterizan por ser referentes nacionales e internacionales en el sector con estrictas políticas ambientales y de calidad.
- Impactos generados en sus **oficinas o filiales y centros logísticos** (consumo recursos naturales y productos fungibles, generación de residuos, movilidad de empleados/as, actividades de servicios como impactos más significativos).
- Impactos generados por la **distribución de nuestros productos** (consumo energía y combustible y emisiones a la atmósfera).
- Los **residuos de final de vida** de sus productos (envases y packaging).

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

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

- Refuerzo de nuestro compromiso por desarrollar transparencia en torno a los proveedores y socios comerciales y conocer su desempeño en sostenibilidad. ISDIN solicita a los proveedores que se certifiquen con Ecovadis, la compañía global de calificación de Responsabilidad Social Empresarial.

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 y prevención y gestión de residuos

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

RESIDUOS GENERADOS (toneladas)				
Tipo de residuos	2019	2020	2021	2022
Residuos peligrosos	2,3	2,8	4,4	5,2
Residuos no peligrosos	428	364	342	212

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 el >65% del total residuo industrial de ISDIN
- Oficinas centrales Barcelona, donde se ha implantado la recogida selectiva de residuos de oficina (papel, tóner, pilas, residuos informáticos, plástico, entre otros). En su laboratorio I+D+i, ubicado en las oficinas centrales, se gestionan de forma adecuada, mediante gestores autorizados, los residuos de laboratorio.
- Resto de filiales, donde se generan principalmente residuos de cartón, plástico y residuo banal, además de los residuos procedentes del laboratorio. Puntualmente para el caso de China son residuos de terceros.

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

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 2022 ya 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 peligrosos y no peligrosos a lo largo de los años.

Uso sostenible de recursos

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

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

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 (salvo el consumo de la sala ubicada en la planta baja del edificio corporativo, cuyo alquiler se firmó en 2022).
- Resto de Europa: Para el consumo eléctrico los datos son extrapolados exceptuando la filial de Italia, que han sido calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico. Para Portugal, tanto para el consumo de agua como para el consumo eléctrico se han pedido los datos totales reales de consumo de recursos naturales del centro de servicios compartidos 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. El consumo de las oficinas de Alemania es de origen renovable certificado.
- Asia: Datos reales para el consumo eléctrico y datos extrapolados para el consumo de agua
- América: Datos reales para el consumo eléctrico (sean para la filial o del centro de servicios compartidos en el que se encuentran) y extrapolados según otras filiales para el consumo de agua, exceptuando la filial de Colombia, que han sido calculados a partir de las facturas de consumo de agua. Para 2022, se han obtenido datos reales para el consumo de agua en Chile, Argentina y Brasil.

El cálculo del consumo de materias primas plástico, cartón, vidrio, aluminio se efectúa a partir de información real de las ventas de 2022 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
Agua (m3)	6.673	4.178	4.756	5.428
Energía eléctrica no renovable (Mwh)	1.675	174	146	218
Energía eléctrica renovable con certificado de origen (Mwh)	0	1.211	1.315	1.463
Gas (Mwh)	179	166	237	196

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

* 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 han alcanzado y superado los niveles pre pandemia. Esto se explica puesto que ISDIN no ha parado de crecer tanto en empleados como en facturación y, con ello, el consumo de recursos para poder desarrollar su actividad.

Ello implica que el prisma adecuado para analizar los recursos, es desde el uso eficiente de los mismos. Es decir, si el consumo de dichos recursos relativo al tamaño de la organización ha disminuido.

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 (-45% CAGR 19-22): Esta bajada tan significativa se debe a la transición a energías renovables en España (Abril 19') y en Alemania (julio 21')
- Vidrio (+18,1% CAGR 19-22): 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 la estimación del cálculo de la huella de carbono de los centros de gestión directa con más incidencia ambiental:

- Oficinas centrales Barcelona, desde octubre de 2020 también se incluye local de C/Badajoz y en 2022 se incluye un nuevo local contiguo a la oficina corporativa en C/Provençals.
- Centro Logístico Montcada i Reixac.

También se añade información de la filial de China, quedando agrupadas en tres bloques:

- Resto de Europa: compuesta por las filiales de Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Italia.
- América: compuesta por las filiales de Estados Unidos, Chile, Argentina, Brasil, México, Perú,

- Colombia.
- Asia: donde se incluye la filial de China.

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

T CO2 equivalente				
ALCANCE 1	2019	2020	2021	2022
Consumo combustible	1.869	1.397	1.627	1.612
Consumo Gas	33	30	43	36
Emisiones fugitivas	14	19	18	63
ALCANCE 2				
Electricidad (<i>location based</i>)	371	240	250	287
Electricidad (<i>market based</i>)	465	54	43	59
ALCANCE 3				
Consumo de agua	3	2	2	2
Compra de bienes y servicios	39.592	40.427	43.074	49.149
Consumo plástico	2.136	2.416	2.353	3.046
Consumo cartón	265	223	563	780
Consumo vidrio	57	28	0	185
Consumo aluminio	1.643	1.153	1.827	2.296
Residuo Producto Cosmético	342	259	265	288
Residuo Producto Medicamento	65	8	75	57
Residuo Aerosol	61	113	37	27
Residuo Cartón	25	26	210	4
Residuo Plástico	50	39	20	12
Residuo Banal	42	32	23	11
Residuo Peligroso	5	7	11	12
Residuo oficinas	9	4	11	12
Viajes corporativos	3.792	893	896	2.107
Transporte de empleados/as al lugar de trabajo	543	268	351	355
Distribución de producto	19.373	18.078	15.847	12.005
Bienes de capital	1.088	946	802	1.178
Actividades relacionadas con Fuel y energía	557	432	532	621
Final de Vida Útil	1.697	1.832	1.914	2.238
TOTAL (Location based)	73.631	68.871	70.752	76.386
TOTAL (Market based)	73.726	68.685	70.545	76.157

Tal y como se observa en la tabla de consumo de recursos naturales, la huella de CO2 aumenta respecto al 2021. No obstante, la subida del 8% de la huella es significativamente menor al crecimiento del 23% de la facturación, principal driver de la subida de la misma, mostrando así una bajada en la intensidad de carbono.

En Anexo III se muestra la evolución de la intensidad de las emisiones de CO₂ por € facturado. Tal y como se muestra en el capítulo anterior y como se menciona en el párrafo anterior, 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 243 tn de CO₂ eq / Mn€ en 2019 a 180 tn co₂ eq / Mn € en 2022, una tasa de crecimiento anual compuesto de -7,2%

Cambios respecto a la declaración CDP 2021

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 2021. 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 2022 se ha ampliado el cálculo de la huella de carbono en referencia al alcance 3. Para continuar trabajando en minimizar el impacto ambiental de su actividad y sus productos. A modo de ejemplo se detallan algunas mejoras implementadas:

- Medidas de mejora en la eficiencia energética: Si bien el consumo de energía directa relativo al consumo de gas y a las emisiones fugitivas de ISDIN supone menos del 0,1% de su huella, trabajamos continuamente en su mejora continua. Partiendo de la base de que la mayoría de ubicaciones donde ISDIN se encuentra ya cuentan con elevados estándares de eficiencia energética con el paso de los años se van actualizando diferentes elementos. A modo de ejemplo, debajo vemos algunos ejemplos:
 - Cambio de oficinas en México a una nueva ubicación que cuenta con la certificación Leed platinum
 - Aislamiento térmico del almacén central de ISDIN con poliuretano proyectado y así disminuir la demanda de calefacción
 - Firmar un acuerdo para la instalación futura de placas solares en la cubierta del almacén central de ISDIN disminuyendo así las pérdidas de energía en el transporte y distribución de energía hasta dicho almacén
- Reducción del transporte aéreo: continuando el seguimiento de la iniciativa de reducción de aéreos de 2021, 2022 siguió experimentando reducciones considerables en sus envíos aéreos durante todo el año. La cuota de envíos aéreos (sobre el total de Km.tn transportado entre almacén central y filiales) ha pasado de 14% en 2021 a 8% en 2022
- Incorporación de rutas y medios más sostenibles en el transporte de mercancías. Además de la mejora continua que exigimos a nuestros proveedores en las emisiones producidas por sus flotas, ISDIN estudia constantemente alternativas más sostenibles a las actuales en lo que refiere a las rutas y los tipos de transporte elegidos en el transporte de productos a filiales. En concreto, han habido dos mejoras relevantes:
 - Incorporación de RO-RO, ruta Marítima España-Italia para el transporte entre Barcelona y Savona sin necesidad de utilizar camión, bajando la huella tanto por la disminución de la distancia (-31%) como también en el factor de emisión por carga transportada (-90%).
 - Incorporación de ruta en tren entre Barcelona y Bélgica y Barcelona y Alemania que reduce el factor de emisión de manera radical (-77%).
- Transporte diario de empleados a la oficina (España): Con respecto al transporte diario de los empleados a la oficina, tanto el comportamiento de los mismos como las iniciativas de incentivación de un transporte más sostenible continúan dando buenos resultados con unas emisiones medias por empleado que pasan de 123 gr Co₂ eq / km a 92 gr Co₂ eq / km, una reducción del 25%
- Vehículos de empresa: en 2022 se incorporaron 8 vehículos 100% eléctricos y 33 vehículos híbridos. Asimismo, el resto de coches de empresa para personal de oficina se está priorizando que se trate, prioritariamente de vehículos híbridos enchufables. Todos estos pasos están contribuyendo a bajar

las emisiones de carbono de nuestros vehículos de empresa. En concreto, la huella de carbono media de nuestros vehículos de empresa ha pasado de 169 gr Co2 eq / km a 128 gr Co2 eq / km

- Zero Waste: Continuando con el programa de waste 0, ISDIN ha conseguido seguir reduciendo la huella generada por sus residuos reduciendo no solo las emisiones medias por peso de producto producido de 115 gr de Co2 eq /kg a 65 gr de co2 /kg (-43%), sino también bajando la cantidad absoluta de emisiones por residuo industrial de 652 tn de CO2 eq a 424,49 tn de CO2 eq, 35% menos
- Optimización de la caja de envío: en septiembre de 2022, se incorporaron dos nuevos tamaños en las cajas de entrega a farmacia para España. Estos tamaños han permitido a ISDIN optimizar los transportes a Farmacia puesto 36% de los envíos ya están yendo a farmacias en una caja de tamaño reducido, reduciendo el volumen ~60% para transportar el mismo producto. Estimamos que esto nos llevará a reducir la huella del transporte capilar en un 50% si bien aún falta esperar a una mayor implementación de la medida
- Ampliación almacén Montcada: en septiembre de 2022 entró en funcionamiento la ampliación del almacén central en ISDIN. Esto nos ha permitido eliminar 614 tn de CO2 / año que consumíamos en el transporte entre almacenes y que ahora desaparecerán

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, lideramos junto a la Asociación Vellmarí 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).

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 2023

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 (2018) 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 2023 esperamos poder desarrollar las siguientes:

- Continuar aumentando el peso de envíos de bajas emisiones (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 ya funciona recuperando el 100% del residuo industrial pero el resto del mundo aún no. Durante 2023 esperamos conseguir residuo 0 en el resto de filiales europeas
- 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 e Inclusión. Asimismo, el Plan de Formación Anual de 2022 aplica 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 los empleados/as a través de distintos itinerarios formativos. Como herramienta de desarrollo profesional se cuenta con el Sistema de Evaluación donde las personas que trabajan en ISDIN participan en una evaluación anual de desempeño y desarrollo profesional. Este proceso permite identificar sus fortalezas y áreas de crecimiento, así como participar en su crecimiento a través de planes de desarrollo profesional. Como medida adicional de fidelización de Talento, la Compañía apuesta fuertemente por la promoción interna. 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 Employers” por quinto año consecutivo, superando un exigente proceso de evaluación de más de 600 prácticas que demuestran la excelencia en el desarrollo de personas. Validando que ISDIN pone a sus empleados/as en el centro de la organización y de la estrategia de la Sociedad.

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

Aspectos relativos al empleo

Perfil de la plantilla de ISDIN

El Grupo ISDIN comprende para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2021 una totalidad de 1.277 y 1.119 empleados/as, 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 59,5% y un 60% del personal del Grupo para los ejercicios 2022 y 2021, respectivamente.

Colaboradoras/es					Total
Año	España	Resto Europa	América	China	
2021	666	129	303	21	1.119
2022	765	138	344	30	1.277

NOTA: A 31/12/2021, la totalidad de 1.119 empleados incorpora 2 contratos mercantiles y en 2022 no se incluyen los contratos mercantiles.

A continuación se muestra mayor detalle del número total y distribución de empleados por país de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2021:

Colaboradoras/es		
Año	2021	2022
España + Corpo	666	764
Portugal	48	53
Italia	37	42
Bélgica	12	13
Francia	4	6
China	21	30
USA	26	35
México	60	65
Colombia	32	40
Perú	23	34
Chile	28	34
Argentina	43	38
Brasil	91	98
Alemania	28	25
Total	1.119	1.277

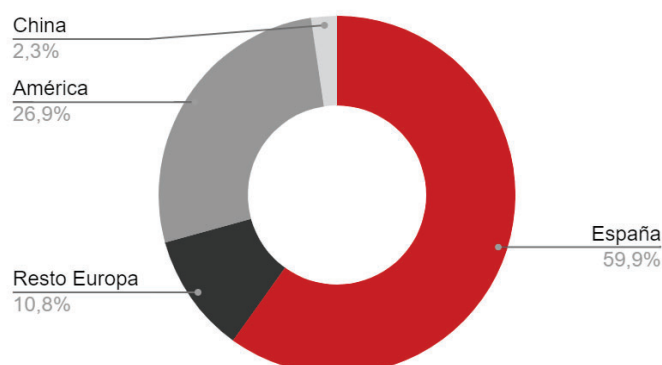
Por género, los hombres representan un 35% del total de empleados y las mujeres un 65%. A 31 de diciembre de 2022, respecto los dos años anteriores, la proporción de mujeres ha aumentado 2 puntos porcentuales:

Distribución Género					Total
Año	Hombre	%	Mujer	%	
2021	409	37%	710	63%	1.119
2022	452	35%	825	65%	1.277

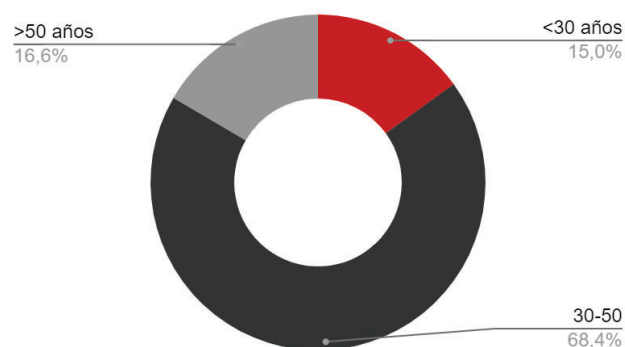
A 31 de diciembre de 2022, el 68% de los empleados de ISDIN tiene entre 30 y 50 años, mientras que el resto se reparte a partes muy parecidas entre el grupo de empleados de <30 años y el grupo de >50 años:

Distribución por Edad							Total
Año	<30 años	%	30-50	%	>50 años	%	
2021	154	14%	752	67%	213	19%	1.119
2022	192	15%	872	68%	213	17%	1.277

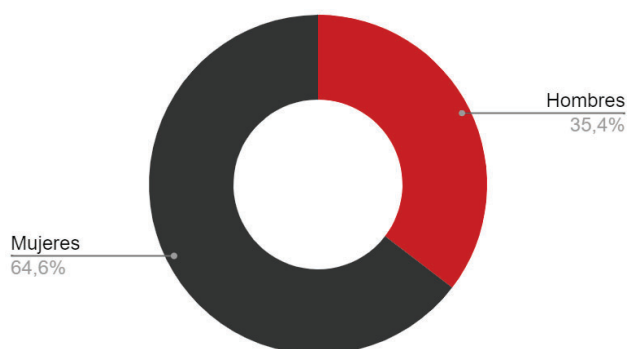
Número de empleados (31/12/2022)



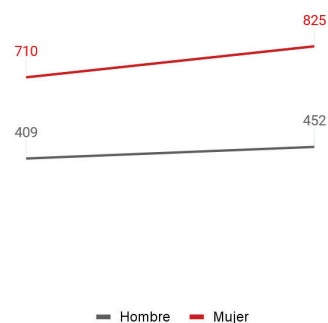
Plantilla por edad (31/12/2022)



Plantilla por género (31/12/2022)



Evolución plantilla por género (31/12/2021-31/12/2022)



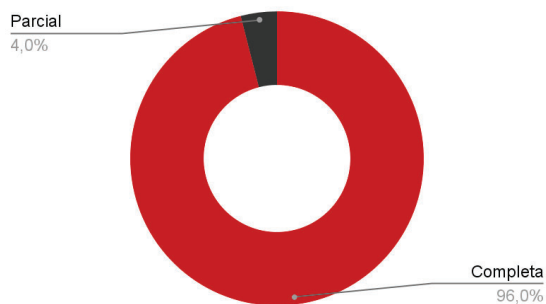
Calidad de la contratación en ISDIN

A cierre de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2021 en relación con los contratos realizados por ISDIN a sus empleados/as tiene la condición de indefinido representando el más del 95% para los tres ejercicios de la totalidad de éstos. Este punto es una de las políticas clave del Grupo para la atracción y retención del talento, así como la consecuencia de una política inherente de alta calidad, ya que los perfiles de los empleados/as de ISDIN se caracterizan por una gran formación en producto mediante una elevada inversión en formación, tal como se puede apreciar en las horas de formación que el Grupo realiza a su personal.

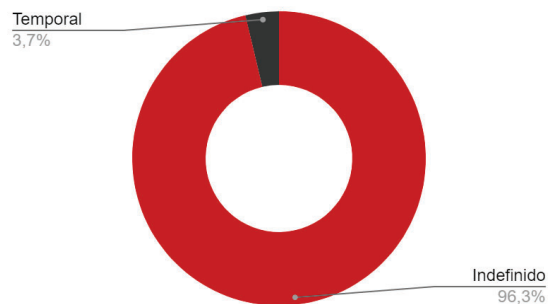
Tipo de Contrato						
	2021		Total 2021	2022		Total 2022
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Contrato indefinido	398	671	1.069	441	786	1.230
Contrato temporal	11	39	50	11	39	47

Tipo de Jornada						
	2021		Total 2021	2022		Total 2022
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Jornada Completa	407	661	1.068	448	778	1.226
Jornada Parcial	2	49	51	4	47	51

Tipo de Jornada (31/12/2022)



Tipo de Contrato (31/12/2022)



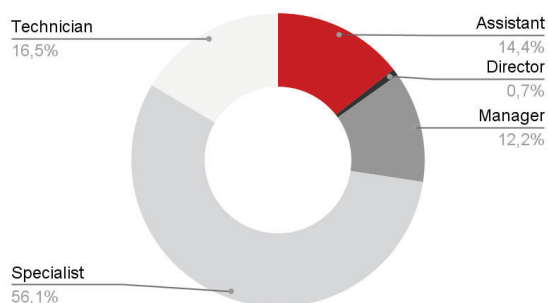
Perfil de plantilla por tipo de contrato, género, edad y clasificación personal

El desglose del tipo de contrato por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

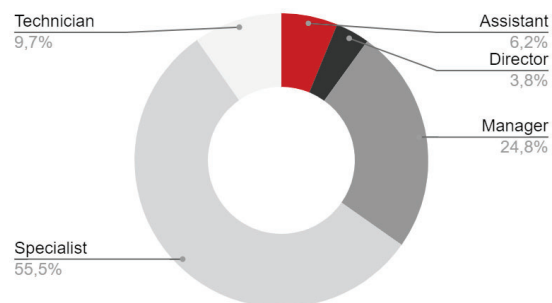
2022					
Hombres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	7	0	4	32	17
Entre 30 - 50	17	9	81	169	21
>50 años	6	8	27	49	5
Total	30	17	112	250	43
Mujeres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	25	0	5	66	36
Entre 30 - 50	79	3	76	330	87
>50 años	15	3	20	67	13
Total	119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

2021					
Hombres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	7	0	0	30	14
Entre 30 - 50	13	12	86	148	19
>50 años	6	5	22	41	4
Total	26	17	108	219	37
Mujeres	Assistant	Director	Manager	Specialist	Technician
<30 años	20	0	6	53	24
Entre 30 - 50	71	5	60	296	76
>50 años	14	4	21	51	9
Total	105	9	87	400	109

Plantilla mujeres (31/12/2022)



Plantilla hombres (31/12/2022)



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

Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y sexo:

Tipo de contrato por sexo

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato permanente	1.158	1.031
Sexo Masculino	422	384
Sexo Femenino	736	646
- Contrato temporal	54	53
Sexo Masculino	10	11
Sexo Femenino	44	42

Tipo de jornada por sexo

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato a jornada completa	1.159	1.031
Sexo Masculino	428	394
Sexo Femenino	731	637
- Contrato a tiempo parcial	53	53
Sexo Masculino	4	2
Sexo Femenino	49	51

Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y edad:

Tipo de contrato por edad

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato permanente	1.158	1.031
menores de 30 años	167	123
entre 30 y 50	799	744
mayores de 50 años	192	164
- Contrato temporal	54	53
menores de 30 años	16	15
entre 30 y 50	33	32
mayores de 50 años	5	6

Tipo de jornada por edad

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato a jornada completa	1.159	1.031
menores de 30 años	182	137
entre 30 y 50	788	732
mayores de 50 años	189	162
- Contrato a tiempo parcial	53	53
menores de 30 años	1	1
entre 30 y 50	44	44
mayores de 50 años	8	8

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

Tipo de contrato por categoría profesional

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato permanente	1.158	1.031
Assistant	113	102
Technician	158	130
Specialist	658	578
Manager	206	194
Director	23	26
- Contrato temporal	54	53
Assistant	27	28
Technician	9	7
Specialist	17	16
Manager	1	2
Director	0	0

Tipo de jornada por categoría profesional

	2022	2021
Promedio nº total de empleados	1.212	1.084
- Contrato a jornada completa	1.159	1.031
Assistant	127	119
Technician	158	127
Specialist	650	570
Manager	201	189
Director	23	26
- Contrato a tiempo parcial	53	53
Assistant	13	13
Technician	10	10
Specialist	24	24
Manager	6	6
Director	0	0

Remuneraciones

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

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

Brecha según categorías profesional

Con el objetivo de mostrar la brecha salarial existente entre categorías comparables, se ha llevado a cabo un cálculo de brecha salarial ajustado que compara las remuneraciones de la misma categoría profesional en el mismo país con una antigüedad similar, teniendo en cuenta el número de personas de las mismas. En base a lo anterior, la brecha salarial ajustada de la compañía se ha calculado como la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, 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 2022 y 2021, sin tener en cuenta los Consejeros. Se clasifican los empleados por categoría profesional: Assistant, Director, Manager, Specialist y Technician:

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

ISDIN está comprometida con la mejora continua y en el ejercicio 2022 ha continuado con el estudio de las causas de las diferencias, actualizando su plan de acción, implantando las prácticas que se han creído oportunas dentro de su plan de igualdad, consensuadas con los representantes de los trabajadores.

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

Las variaciones existentes se deben principalmente a:

- Los rangos de años de antigüedad. Pese a que la mayoría de personas trabajadoras son mujeres (65%), los hombres tienen un promedio de antigüedad dos años mayor a las mujeres
- La clasificación en los mismo niveles de puestos de trabajo diferentes
- La distinta proporción de hombres y mujeres en cada categoría.

ISDIN en el ejercicio 2023 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, familiar y personal facilita la consecución de la igualdad efectiva. Por ese motivo, ISDIN está trabajando en la incorporación de criterios de conciliación en la organización del trabajo, tales como los siguientes:

- Implementación de un horario flexible permite a sus empleados/as 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 abandonar el puesto de trabajo 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 más productivo, no permite tanta flexibilidad, y aún así 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 y México 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 las vidas 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 los colaboradores 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

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 2021 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
2021	Hombres	14	37	13	64
	Mujeres	20	74	7	101

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

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

El número de despidos por género y edad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2021 es:

Número de despidos		
	2022	2021
Total despidos	31	36
- Hombres	4	19
Menores de 30 años	1	1
Entre 30 y 50	3	12
Mayores de 50 años	0	4
- Mujeres	26	17
Menores de 30 años	3	0
Entre 30 y 50	17	4
Mayores de 50 años	6	2

El número de despidos según clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 2021 es:

Número de despidos		
	2022	2021
Total despidos	31	36
Assistant	2	5
Technician	7	5
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 2021 es el siguiente:

Permisos de Paternidad y Maternidad	2022	2021
Total permisos	50	47
Hombre	17	16
Mujer	33	31
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, donde se dispone de un servicio médico, seguro de salud privado y se realiza un sistema integral de salud donde las personas que trabajan en ISDIN disponen de un servicio de fisioterapeuta, de cara a prevenir lesiones especialmente posturales.

De cara a proporcionar los indicadores vinculados al absentismo, la mutua colaboradora con ISDIN emite un informe anual del sistema de gestión integral del mismo. La cifra que figura en dicho informe difiere sobre la de ISDIN, ya que el informe de la mutua no tiene en cuenta los permisos 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 2021 son las siguientes:

	2022	2021
Horas absentismo	81.633	38.591
Hombre	19.213	9.281
Mujer	62.420	29.310
Horas trabajadas	2.197.511	1.957.721
Tasa de absentismo	3,71%	1,97%
Hombre	2,45%	1,35%
Mujer	4,42%	2,41%

El incremento de absentismo de 2022 respecto al año anterior se debe a múltiples factores. En 2022 se incluyen las horas de absentismo de Alemania y de Estados Unidos, a diferencia de 2021, donde aún no se tenía esta información disponible. Por otro lado, en 2021 el impacto del Covid y de tener un menor número de empleados respecto 2022 generó también un menor número de horas de absentismo.

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 2022 y 2021:

	2022	2021
Índice de Frecuencia	5,01	6,13
Hombres	1,28	5,81
Mujeres	7,08	6,59

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

	2022	2021
Índice de Gravedad	0,089	0,08
Hombres	0,01	0,02
Mujeres	0,13	0,06

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

Accidentes de trabajo

El número de accidentes del Grupo se eleva a 14 para el ejercicio 2022 y 13 para el ejercicio 2021, ninguno de ellos de alta gravedad, siendo la tasa de accidentalidad muy baja en el Grupo, han sido catalogados todos los accidentes con un índice de gravedad leve. El detalle por año y sexo es el siguiente:

	2022	2021
Número de accidentes	14	13
Hombre	1	4
Hombre in itinere	0	0
Mujer	10	8
Mujer in itinere	3	1

Hay que destacar que el 60% de la plantilla del Grupo ISDIN se centra en España tanto para los ejercicios 2022 como 2021. 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 2022 como el ejercicio 2021 no ha habido enfermedades profesionales.

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

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

- Adaptación de los calendarios laborales
- Jornada laboral flexible
- Seguro de salud privado gratuito asumido por ISDIN de cara a garantizar sanidad de calidad y optimizar el tiempo que debe dedicar a salud
- Plan de compensación flexible
- Compra de días de vacaciones sin pérdida de cotización a la seguridad social
- Servicio 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 sus empleados/as, con el reconocimiento del derecho de desconexión una vez finalizada su jornada laboral, de cara a asegurar una calidad de vida y de salud de sus empleados/as.

Salud y seguridad

Programa de Bienestar y la Salud de sus empleados/as

En la sede corporativa de ISDIN los empleados/as tienen a su disposición un servicio de medicina asistencial de carácter semanal, así como diferentes programas de bienestar físico y emocional, orientados también a la disminución del sedentarismo: taller de escuela de espalda, sesiones de fisioterapia, pilates, yoga, running, “training circuit” presenciales, gestión del estrés, “mindfulness” o programas nutricionales. A mitades del 2022 se reactivaron las actividades con la colaboración de nueva tecnología para acompañar a los empleados/as con MyBenefits, añadir que en la sede corporativa se inauguró un nuevo 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 empresa el sistema de gestión de salud y seguridad en función de las directrices del Grupo y la legislación de cada país.

Programas formativos y de concienciación sobre salud y seguridad

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

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

En el presente año ISDIN continuó utilizando la guía llamada “Stronger Covid-19”.

En 2022 se incorporó un nuevo formato, las Wellness Talks, son 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 y social sobre uno mismo. Las temáticas fueron:

- DESCANSA: Cuidado del sueño. Realización de 4 sesiones sobre la Higiene del sueño, Cronotipos o Tips de relajación.
- SABOREA: Alimentación Saludable. Realización de 1 sesión sobre nutrición en el deporte, “Alimenta tu rendimiento en el deporte”
- EMOCIÓNATE: Gestión Emocional. Realización de 1 sesión sobre la gestión emocional durante la realización de Home Office.
- MUÉVETE: Actividad Física. Participación a la semana Europea del Deporte, con la 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 medioambientales 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.
- Top Employer. Por cuarto año consecutivo se ha conseguido la certificación como Top Employer, habiendo pasado las revisiones realizadas por dicho organismo.
- Solutia: Reconoció a ISDIN como una Empresa Saludable.

Adicionalmente, Isdin obtuvo la certificación ISO 45001 en Seguridad y Salud en Trabajo, en la sede Corporativa y España.

Auditorías internas

Durante el año 2022, se han realizado las siguientes actividades relacionadas con auditorías internas:

- Auditoría Interna ISO 45001. Con objetivo de revisar su 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.

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

Relaciones sociales

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

En el resto de filiales, dónde por tamaño y legislación local es preciso también existen relaciones con las organizaciones sindicales locales, como por ejemplo en México y Brasil.

Convenio colectivo y canales de comunicación

Durante los ejercicios 2022 y 2021, el 100% de la plantilla en España ha estado bajo el Convenio Estatal de la Industria Químicas. Algunas provincias cuentan con representantes de los trabajadores/as 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 han creado Handbook que recogen de manera transparente los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras con garantías mucho mejores que las legislaciones locales.

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

Formación

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

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

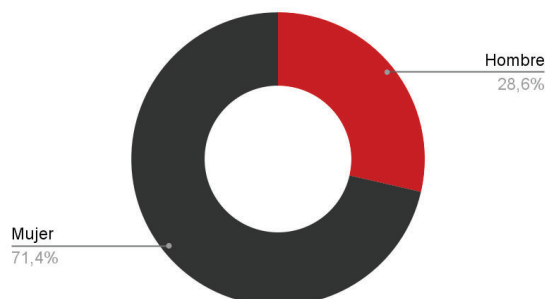
ISDIN tiene implementando el “Blended Learning” que incluye sesiones mixtas (presenciales y a través de la plataforma online).

Horas de formación por género

Las horas de formación del Grupo realizadas en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y a 31 de diciembre de 2021 y, desglosado por género han sido las siguientes:

	2022	2021
Horas de formación	99.844	119.517
Hombre	28.552	33.021
Mujer	71.292	86.496
Horas/empleado	78	107
Hombre	22	30
Mujer	56	77

Horas formación por género (2022)



Para el ejercicio 2022, se han realizado un total de 99.844 horas, representando una media de 78 horas anuales por trabajador (una media de 22 horas anuales para hombres y 56 horas anuales para mujeres).

Horas de formación por categorías profesionales

	2022	2021
Horas de formación	99.844	119.517
Assistant	9.418	14.369
Technician	11.367	15.158
Specialist	59.241	65.581
Manager	17.345	21.531
Director	2.473	2.877

Desempeño

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

Desempeño	2022	2021
Nº empleados con evaluación	677	810
Hombre	254	334
Mujer	423	476
% Empleados con evaluación	53%	72%
Hombre	56%	82%
Mujer	51%	67%

Para una parte de la plantilla es obligatorio tener la evaluación anual de desempeño y desarrollo, mientras que para el resto de la plantilla es opcional pero se someten igualmente a ella con el objetivo de seguir mejorando. Es por esto que hay volatilidad entre años y que en 2022 ha habido 677 empleados con evaluación de desempeño, un 16% menos que en 2021.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En ISDIN sigue apostando por la integración de las personas con discapacidad, y que este principio se ha integrado en todas las áreas y niveles jerárquicos de la Compañía, incluso realizando una discriminación positiva a favor de éstos en caso de que reúnan los requisitos exigidos por la posición. 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, contamos con medidas y permisos especiales para este colectivo por ejemplo: medidas de flexibilidad adicionales tras la incorporación al trabajo tras enfermedad. preferencia en los aparcamientos de los centros de trabajo y buscando respaldar a las personas que deben dejar ISDIN por temas médicos con soluciones especiales con el seguro de salud privado. ISDIN cumple con la LGD con la contratación de personas con capacidad, y adicionalmente ISDIN sigue trabajando con Centros Especiales de Empleo con contrataciones muy por encima de lo requerido por la legislación, incluso cuando no está obligada a ello.

Empleados/as con discapacidad

ISDIN en España durante el 2022 y 2021 ha tenido dieciocho y dieciséis trabajadores/as con discapacidad, contratados durante más de 200 días, respectivamente y ningún trabajador/a contratado/a durante menos de 200 días para los ejercicios 2022 y 2021. 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).

	2022	2021
Empleados con discapacidad	18	16

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 2022 y 2021 ha contratado servicios a Centros Especiales de Empleo por importe de 893.194 y 532.903 euros, respectivamente. Su detalle es el siguiente:

Centro Especial de Trabajo		
Centro	€ 2022	€ 2021
Fundación DAU	57.532	31.288
Fundación AMPANS	2.107	2.655
TEB	444.934	361.299
Metropolis CET S.L	78.596	76.871
FEMCET	1.289	2.128
SIFU, S.L	53.225	48.362
Ilunion Bugaderías	11.667	10.300
L'HEURA CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	11.156	-
ILLUNION LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE	41.278	-
ARMONIA LIMPIEZA SOFT	191.410	
Total	893.194	532.903

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 trabajadores/as, clientes o proveedores, con un canal de denuncias exclusivo: isdinrespeta@isdin.com

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

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

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

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

Políticas de diversidad

La diversidad en ISDIN se basa en el respeto de las diferencias incluyendo origen étnico, raza, color, género, edad, aspecto físico y capacidad/discapacidad, así como otras características subyacentes como actitudes, religión y creencias, educación, nacionalidad, y trayectorias personales. La diversidad también abarca la orientación sexual, matrimonio y uniones civiles, identidad de género o expresión, además de otras facetas personales, respetando y valorando todas las singularidades de las personas que forman su equipo humano, apreciando dichas diversidades como un enriquecimiento de la cultura de ISDIN.

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

Durante el año 2021, se inició la actualización del Plan de Igualdad para adecuarlo a las reformas legislativas, en el que se está trabajando en la actualidad, 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 los trabajadores/as que representan cada centro de trabajo de ISDIN en España (corporativo, centro logístico y red comercial). En él se han actualizado los protocolos sexuales o por razón de sexo en el trabajo. Se han realizado encuestas de valoración de la situación de igualdad por parte de todas las personas trabajadoras de ISDIN. Se está trabajando en la valoración de los puestos de trabajo para establecer una equiparación salarial. Asimismo, se trabaja en el registro retributivo y auditoría retributiva y en el diagnóstico de situación.

Medidas adoptadas para promover el empleo

Siendo 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 tiene una mayor proporción de mujeres que de hombres del total de 1.277 empleados/as, las mujeres representan un 65%. En el Anexo V se muestra el detalle de las nuevas contrataciones para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2022 y 31 de diciembre de 2021 desglosados por género y edad.

Desde el Plan de Igualdad de ISDIN se ha trabajado la diversidad de género, registrando un cambio de tendencia respecto al sexo de las incorporaciones: en la franja de mayor antigüedad (más de 10 años) se concentraba el doble de hombres que de mujeres. Por el contrario, en las franjas de menor antigüedad, la proporción de mujeres es mayor. Por ejemplo, en el año 2022 y 2021 el 69% y 64%, respectivamente, de las nuevas contrataciones han sido de mujeres.

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

ISDIN apuesta fuertemente por la igualdad de género. Hecho que se refleja en la paridad de género en posiciones de management, 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 decente y estable para la sociedad de la que formamos parte. Es por ello que no solo mantenemos un crecimiento del empleo fuerte (+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 o socioeconómico. Fruto de ello, entre otras iniciativas, nuestra apuesta por ir más allá de lo exigido por la LISMI en materia de diversidad funcional, intentando que más personas con diversidad funcional puedan participar activamente en el mercado laboral.

05

Contribución ISDIN

5. Contribución ISDIN

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

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

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 Fotoprotégete Bien:** 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 6 millones de niños/as. En 2022 han participado 215.400 niños/as de más de 1.600 colegios de España y se han activado pruebas piloto en colegios de Argentina, Perú, Colombia y Chile. 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 2023 implementaremos la Campaña escolar en la mayoría de filiales en las que ISDIN tiene presencia.
- **Colaboración con África Directo:** apoyamos a la Fundación África Directo junto a nuestros empleados y comunidades en el proyecto de atención integral a las personas con albinismo de Mozambique. Estas personas tienen un riesgo extremadamente alto de desarrollar cáncer de piel. Entre otras iniciativas, en 2022:
 - Hemos donado 80.000 fotoprotectores, ofreciendo fotoprotección a diario a más de 1.500 personas con albinismo de Mozambique que atiende la Fundación
 - Hemos apoyado una misión dermatológica que ha ayudado a salvar vidas a través de la concienciación sobre la importancia de la fotoprotección y el tratamiento y cirugía de lesiones malignas, y hemos donado un equipo de crioterapia para tratar lesiones potencialmente malignas de la piel
 - Hemos ayudado a financiar el Centro das Mercedes en Maputo, que atiende y acompaña a más de 1.500 personas con albinismo
- **Creación de la 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.

- **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 ha incrementado el número de farmacias apuntadas a la campaña respecto al año anterior, de 820 a 1.100 farmacias.
- **Campaña “El cáncer de piel se puede prevenir” y donación para actualizar el Registro Nacional del Melanoma Cutáneo:** 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, se han donado 20.000 euros a la Fundación Piel Sana de la Academia Española de Dermatología y Venereología (AEDV) para actualizar el Registro Nacional de Melanoma Cutáneo. Esta donación también servirá para realizar un nuevo protocolo con el objetivo de mejorar el diagnóstico y el tratamiento de los futuros pacientes de melanoma.
- **Campaña “Ahora, tu piel”:** 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 2.475 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 misiones 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 octubre - inicios de noviembre de 2022, 3 dermatólogos ganadores de la Beca en España han participado en la misión médica a Mozambique. En abril de 2023 se hará una misión de continuidad formada por dermatólogos ganadores de la Beca en el resto de 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 937 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 autoexpliación. 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 FERO.

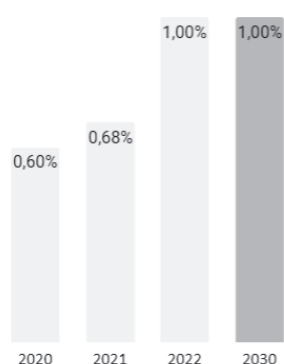
Esta Campaña también se ha implementado en México y en Portugal, y ha permitido donar 100.000 pesos mexicanos y 3.500 euros, respectivamente.

- **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 un año récord en la historia de ISDIN. En total, ISDIN ha donado 4,3 millones de euros en donaciones monetarias y donaciones de producto (valorado a Precio de Venta de Laboratorio "PVL"), siendo de 2,3 millones de euros en 2021, un crecimiento de +89% respecto a un año que ya fue récord histórico. En 2022, ISDIN aporta donaciones monetarias y de producto (valoradas a precio medio de venta a farmacia) equivalentes al 1% de sus ventas netas, consiguiendo alcanzar en 2022 el objetivo planteado para 2030.

La guerra de Ucrania y la llegada de refugiados a España ha supuesto una oportunidad más para ISDIN para aportar. En concreto, ISDIN ha colaborado con donaciones de producto y con una donación dineraria a Save The Children para ayudar a los niños y niñas desplazados por el conflicto en Ucrania. En los primeros días de conflicto, y atendiendo la necesidad urgente de ayuda económica, ISDIN movilizó a todos nuestros partners y amigos, incluyendo a médicos, profesionales de la salud y ciudadanos, consiguiendo recaudar 100.000 euros en tan solo 7 días. Para alcanzar este objetivo, ISDIN se comprometió a multiplicar cada donación realizada, aportando 1 euro adicional por cada euro aportado por sus comunidades, siendo un total de 50.000 euros la donación hecha por ISDIN.

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 el objetivo marcado de valores inferiores a 20 ppm en los últimos años.

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 ha sufrido un incremento hasta situarse en valores alrededor de 25 ppm. Este incremento del indicador es consecuencia del aumento de las filiales incluidas en el mismo así como de las mejoras en los procesos de recogida de las mismas. Esto impulsa aún más el alcance geográfico de la profunda investigación de las causas de las reclamaciones y la aplicación de medidas correctivas para evitar su repetición.

Durante 2021, se 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 ha mejorado 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 2022, se han mantenido las siguientes certificaciones de calidad:

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

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

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

Recogida y notificación de información de seguridad de los productos ISDIN

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

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

Asimismo, se establecen contratos para los licenciadores y distribuidores que colaboran con ISDIN a nivel internacional. Cualquier información de seguridad recibida a través de estas fuentes es tomada 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 2021 han ascendido, en ISDIN, S.A., a 15.761.452 euros y 7.830.638 euros, respectivamente, siendo la información relativa a las empresas del Grupo, multigrupo y asociadas al 31 de diciembre la siguiente:

	Total año 2022		Total año 2021	
	PBT	PAT	PBT	PAT
España	47.111.481	36.676.020	23.739.034	18.823.545
Resto Europa	5.254.200	1.314.424	4.291.472	3.327.318
América	20.296.818	13.151.889	19.782.630	13.935.029
Asia	683.402	571.544	485.872	465.648
Total	73.345.901	51.713.877	49.299.008	36.551.540

Subvenciones

Durante el presente ejercicio 2022 la Sociedad ha recibido un importe total de 41.524 euros, habiéndose recibido 91.013 euros el ejercicio 2021.

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	La normativa vigente se considera relevante y las áreas legales y regulatorias de ISDIN están continuamente actualizándose sobre la misma, con el apoyo de expertos y consultores externos. Las regulaciones climáticas que pueden afectar la actividad de la compañía están relacionadas principalmente con la reducción del consumo de energía, las limitaciones y los precios de emisiones de GEI y el packaging. Dado que la compañía opera a nivel internacional (principalmente Europa, LATAM, USA y China), es fundamental tener una visión global y estar permanentemente actualizado sobre la normativa vigente en todos los países donde opera ISDIN, tanto de forma directa como indirecta (e.g. proveedores). Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: el impacto de la normativa sobre plásticos en los envases impuesta por la legislación que afecta a los envases de los productos enviados al mercado (Directiva 94/62/CE modificada por la Directiva 2004/12/CE).
Regulaciones emergentes	Relevante y siempre incluida en la revisión anual de riesgos	Las regulaciones climáticas emergentes que pueden afectar la actividad de la empresa se relacionan principalmente con la reducción del consumo de energía, las limitaciones y precios de las emisiones de GEI, las políticas de transporte y el embalaje. Dado que la compañía opera a nivel internacional (principalmente Europa, LATAM, EE. UU. y China), es fundamental tener una visión global y estar continuamente actualizado sobre las regulaciones emergentes en todos los países donde ISDIN opera, tanto directa como indirectamente (proveedores). Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: un aumento en las políticas de precios del carbono en el mediano plazo podría afectar los costos operativos de las actividades que tienen una mayor dependencia del carbono entre las que realiza ISDIN. Dependiendo de los escenarios de cambio climático, el precio del carbono variará y, por lo tanto, el impacto de nuestros gastos operativos. Las actividades que tendrán un impacto económico son las relacionadas con el transporte (transporte industrial y viajes corporativos principalmente), la energía y los gastos directos (materias primas y embalajes principalmente). (Ver Riesgo 1 para más detalles).

Tecnología	No relevante pero incluído en la revisión de riesgos	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. 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.
Legal	No relevante pero incluído en la revisión de riesgos	Los riesgos legales no son relevantes para el proceso de evaluación de riesgos relacionados con el clima en ISDIN porque contamos con un área legal que se encarga de mantenerse al día en todos los temas legales y regulatorios y que asiste a ESG para garantizar el cumplimiento legal de la actividad de la empresa. El área legal de ISDIN trabaja continuamente con asesoría legal y regulatoria externa de asesores legales especializados. Por ello, el riesgo se considera controlado. Se ha incluido en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima porque a corto plazo la compañía necesita estar al día en temas como el reporte de emisiones de GEI o el análisis de riesgos y la Ley de Cambio Climático recientemente publicada (mayo , 2021). Ejemplo de riesgo específico considerado en nuestra evaluación de riesgos relacionados con el clima: mayor exposición a litigios debido a una eventual publicación de normativa y obligaciones, para las cuales ISDIN no podría dar una respuesta rápida. Requerirá un costo cada vez mayor de las pólizas de seguro y podría causar daños a la reputación de la empresa.
Mercado	Relevante e incluído en el análisis de riesgos	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. 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

Reputacional	Relevante e incluido en el análisis de riesgos	La reputación es un aspecto fundamental en la estrategia de ISDIN para mantener su negocio en crecimiento. Por eso, la empresa siempre ha invertido en la definición de nuevas fórmulas y productos en respuesta a las demandas de los clientes. Esta demanda está cambiando para los consumidores de cosmética, que están dando importancia a las decisiones tanto saludables como respetuosas con el medio ambiente, asociando el respeto medioambiental también a la mitigación del cambio climático. Innovar en productos con un menor impacto en el medio ambiente es la estrategia de ISDIN como respuesta a este riesgo, e incluye I+D+i en ecopackaging, fórmulas de base natural y fórmulas de bajo impacto en los océanos (e.g ISDIN Baby Naturals, ISDIN Woman, toda la gama de fotoprotectores Sea Friendly). Un ejemplo concreto de riesgo reputacional: dificultad para adaptarse al cambio en las preferencias de los consumidores relacionadas con el packaging, debido a la baja disponibilidad de materiales innovadores a corto plazo y los fuertes acuerdos existentes entre proveedores y otras empresas que demandan materiales innovadores; podría afectar los ingresos y requeriría desarrollar acuerdos de compra a largo plazo con proveedores de materiales reciclados, así como invertir en diferentes áreas de innovación.
Riesgos físicos de carácter agudo	Relevante e incluido en el análisis de riesgos	El riesgo de eventos físicos agudos es un riesgo más disruptivo del consumo que de la producción, por el tipo de empresa, porque la industria cosmética trabaja con márgenes de contribución altos, por lo que se ve más afectada por la disrupción del consumo. Asimismo, en lo que respecta a la producción, este riesgo no es relevante para la actividad de ISDIN debido a que la compañía no cuenta con almacenes o fábricas productivas en áreas geográficas identificadas para riesgos físicos agudos, por lo que no existe riesgo de paralización de su actividad por estos eventos. Este riesgo podría afectar a los proveedores de ISDIN, pero la política de almacenamiento para reducir el riesgo de escasez implantada por ISDIN para su almacén español hace que este riesgo sea irrelevante para la producción. Los fenómenos físicos de naturaleza aguda a los que ISDIN está más expuesta son los de fenómenos extratropicales debido a la distribución geográfica de nuestras ventas. Un ejemplo de interrupción en el consumo por una tormenta extratropical fue la que provocó severas inundaciones en Perú en 2017, afectando las ventas durante 2 meses. Este ejemplo sirvió como base para el análisis de riesgos. Durante los meses de enero y marzo de 2017, las inundaciones en Perú provocadas por el Fenómeno de El Niño afectaron a 1,9 millones de personas. Esto produjo una importante pérdida de ventas para ISDIN. En concreto, el 20% de las ventas durante los meses de enero y febrero no experimentaron un “efecto rebote” en los meses posteriores y, por tanto, se perdieron. Usando este ejemplo, pudimos cuantificar y extrapolar el impacto en otros países en desarrollo que son propensos a fenómenos similares debido a una orografía 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 el sur de Francia fuertemente, siendo considerada la tormenta más dura que azota a España desde enero de 1982) los efectos sobre las ventas fueron temporales y se recuperaron en

		los días siguientes debido a la rápida respuesta y recuperación de la normalidad, disponiendo de más medios y mejores infraestructuras en estos mercados
Riesgos físicos de carácter crónico	Relevante e incluido en el análisis de riesgos	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 de alta exposición a la variabilidad climática extrema, y esta disponibilidad decreciente se refleja en el aumento de su precio. Por otro lado, pueden provocar una variabilidad en el comportamiento de los consumidores, afectando la venta de productos (como protectores solares, por ejemplo). 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 El Niño (e.g. Indonesia y Malasia); los cambios extremos en el nivel de lluvia, 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 verse sujetos a un aumento de precios. Otro ejemplo de riesgo está relacionado con la alta probabilidad de sequía y desertificación en España, a corto, medio y largo plazo, especialmente en las regiones donde se produce (e.g. Comunidad Valenciana y Cataluña). Este riesgo podría afectar a la empresa de diferentes formas: a través del aumento de los costos operativos por el suministro limitado de agua, a través del aumento del costo del agua, o a través de la reducción de los productos vendidos por el retraso en la producción causado por el racionamiento de agua para las industrias. Ahora bien, 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 se evaluará de forma continua, ya que consideramos que en un futuro próximo podría tener un impacto considerable en la compañía.

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: 2.281.286-12.166.856€
- Descripción del riesgo: Un aumento en las políticas de tarificación del carbono podría afectar los costos operativos de las actividades que tienen una mayor intensidad de carbono entre las que realiza ISDIN. Dependiendo del escenario de cambio climático que se dé, el precio del carbono variará y, por lo tanto, el impacto de nuestros gastos operativos. Las actividades incluidas en el cálculo del impacto financiero son las relacionadas con el transporte (transporte industrial y viajes corporativos principalmente), relacionadas con la energía y los gastos directos (materias primas y embalajes principalmente).
- Coste de las respuesta al riesgo: 560.000€

- Descripción de la respuesta al riesgo: Se están considerando varias iniciativas para minimizar el impacto del costo del carbono en las actividades especificadas:
 - Introducción de combustible de aviación sostenible para, al menos, el 10% de todos los vuelos inevitables (30k€)
 - Precios internos de carbono para envíos aéreos que incluyen el 10% del peso enviado con SAF (60k€)
 - 2 Superchargers para camiones eléctricos para transporte de larga distancia en WH central (80-100k€)
 - Proyectos de inserción para la producción de productos finales (100-200k€)
 - Paneles solares en WH central para reducir las emisiones de la cadena de valor de la energía (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: 2.165.673 €
- Descripción del riesgo: Los episodios de tormentas extratropicales han aumentado en frecuencia y magnitud en los últimos años. Estos fenómenos son especialmente relevantes para ISDIN debido a su alcance internacional ya que se expandió internacionalmente principalmente en Europa continental, Estados Unidos, China y América Latina, estando muy expuesto a países no tropicales. Además, las zonas extratropicales están menos preparadas para episodios meteorológicos extremos como tormentas, tifones, etc. y esto las hace más propensas a sufrir las consecuencias de los fenómenos meteorológicos extremos.

En el caso de ISDIN, luego de analizar todos los eventos climáticos extremos ocurridos en los países donde ISDIN opera en el último lustro y extrajo las siguientes consecuencias:

- Las economías desarrolladas solo se ven afectadas durante los días del Evento (por ejemplo, durante Gloria Storm en España y el sur de Francia en enero de 2021, algunas de las principales ciudades españolas se paralizaron durante días y la logística se vio afectada durante semanas, aunque el efecto en las ventas fue casi nula y la pérdida potencial en ventas se recuperó más adelante en el año (similar fue el efecto de las grandes inundaciones ocurridas en Alemania durante julio de 2017)
- Las economías en desarrollo sufren mucho más por los fenómenos meteorológicos extremos debido a la falta de recursos e infraestructura para responder rápidamente a esas crisis (por ejemplo, las inundaciones en Perú ocurridas entre enero y marzo de 2017 desplomaron las ventas anuales en un 20% durante enero y febrero sin repuntar) efectos.

Habiendo considerado las expectativas de futuras tormentas extratropicales en los países donde opera ISDIN en los diferentes escenarios climáticos, concluimos que los episodios de tormentas serán cada vez más frecuentes y severos que en la actualidad y por ende el impacto en las ventas.

- Coste de las respuesta al riesgo: 93.219€
- Descripción de la respuesta al riesgo: Desde una perspectiva comercial, la única forma de mitigar los eventos de tormentas extratropicales es diversificar el negocio abriéndose a nuevos mercados. Aunque la cifra variará mucho dependiendo de varios factores, la estimación que hicimos incluyó: reuniones de cortesía y exploratorias, costos regulatorios de registro y mantenimiento de nuevos productos, muestras de productos e inversiones en acuerdos comerciales.

ISDIN ha sometido a evaluación por parte de la empresa aseguradora el riesgo medioambiental y la idoneidad de contar con coberturas para esta clase de riesgo. El resultado de dicha evaluación ha determinado que no se requieren provisiones ni garantías para riesgos medioambientales por no considerarse posible la ocurrencia de este tipo de riesgos. Sin embargo, durante el año 2023 ISDIN someterá a una evaluación más exhaustiva esta necesidad para potencialmente adquirir las coberturas que se pudiesen considerar necesarias.

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		494,60	557,60	664,30	751,00	
Facturación		303,30	311,54	342,26	423,00	
Recursos (en relativo)		2019	2020	2021	2022	CAGR (19-22)
Agua (m3/# trabajadores oficina)		13,5	7,5	7,2	7,2	-14,4%
Energía eléctrica no renovable (Mwh / # trabajadores oficina)		3,4	0,3	0,2	0,3	-45,9%
Energía Eléctrica renovable con certificado de origen (Mwh / # trabajadores oficina)		0,0	2,2	2,0	1,9	N/A
Gas (Mwh/# trabajadores oficina)		0,4	0,3	0,4	0,3	-7,8%
Consumos de materias primas		2019	2020	2021	2022	CAGR (19-22)
Plástico (t/Mn€)		1,4	1,4	1,2	1,4	-0,2%
Cartón (t/Mn€)		0,6	0,5	0,4	0,6	-3,0%
Vidrio (t/Mn€)		0,1	0,1	0,0	0,3	18,2%
Aluminio (t/Mn€)		0,3	0,2	0,2	0,2	-6,2%
Agua Osmotizada (m3/Mn€)		10,4	11,1	8,9	8,4	-5,3%
Resto de materias primas (t/Mn€)		7,1	8,1	6,7	6,3	-3,3%

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

T CO2 equivalente					
ALCANCE 1	2019	2020	2021	2022	CAGR 19-21(%)
Consumo combustible	6,2	4,5	4,8	3,8	-11,3%
Consumo Gas	0,1	0,1	0,1	0,1	-5,7%
Emisiones fugitivas	0,0	0,1	0,1	0,1	33,8%
ALCANCE 2					
Electricidad (<i>location based</i>)	1,2	0,8	0,7	0,7	-13,7%
Electricidad (<i>market based</i>)	1,5	0,2	0,1	0,1	-45,2%
ALCANCE 3					
Consumo de agua	0,0	0,0	0,0	0,0	-11,2%
Compra de bienes y servicios	130,5	129,8	125,9	116,2	-2,9%
Consumo plástico	7,0	7,8	6,9	7,2	0,5%
Consumo cartón	0,9	0,7	1,6	1,8	20,3%
Consumo vidrio	0,2	0,1	0,0	0,4	23,5%
Consumo aluminio	5,4	3,7	5,3	5,4	0,1%
Residuo Producto Cosmético	1,1	0,8	0,8	0,7	-11,9%
Residuo Producto Medicamento	0,2	0,0	0,2	0,1	-10,7%
Residuo Aerosol	0,2	0,4	0,1	0,1	-24,6%
Residuo Cartón	0,1	0,1	0,6	0,0	-42,8%
Residuo Plástico	0,2	0,1	0,1	0,0	-35,1%
Residuo Banal	0,1	0,1	0,1	0,0	-33,7%
Residuo Peligroso	0,0	0,0	0,0	0,0	81,3%
Residuo oficinas	0,0	0,0	0,0	0,0	-2,5%
Viajes corporativos	12,5	2,9	2,6	5,0	-20,6%
Transporte de empleados/as al lugar de trabajo	1,8	0,9	1,0	0,8	-17,2%
Distribución de producto	63,9	58,0	46,3	28,4	-18,4%
Bienes de capital	3,6	3,0	2,3	2,8	-6,1%
Actividades relacionadas con Fuel y energía	1,8	1,4	1,6	1,5	-5,4%
Final de Vida Útil	5,6	5,9	5,6	5,3	-1,4%
TOTAL (Location based)	243	221	207	181	-7,1%
TOTAL (Market based)	243	220	206	180	-7,2%

Anexo IV: Cambios respecto a la declaración CDP 2021

Datos de partida

Se han hecho modificaciones en los datos de partida:

- A. En 2022, hay cambios entre las categorías de transporte y distribución upstream y downstream debidos a:
 - a. Cambio de modelo de las exportaciones para distribuidores (cambia de upstream a downstream). Hasta 2021, el negocio de Export se había contabilizado como DDP cuando en realidad es FOB. De cara a la huella de carbono, esto implica que la contabilización de la huella de este capítulo pasa de Upstream a Downstream
 - b. Cambio en modelo de China, de distribuidor a filial (cambia de downstream a upstream)
- B. En la categoría “transporte y distribución upstream”, se ha añadido la partida “transporte por tren de productos comprados a proveedores”, que en 2022 se ha usado en Bélgica y Alemania.
- C. Mejora en la captura de información de la partida “transporte capilar por camión” en la categoría “transporte y distribución downstream”. La medición se ha hecho en toneladas para 2022, para poder obtener un cálculo más preciso, mientras que en los años anteriores se mide en KWh para España y en km. tn para el resto de filiales
- D. Mejora en la captura de información de transporte de la flota comercial de España en 2022. Históricamente, se medía mediante encuesta a la red comercial y actualmente se obtiene el dato real diario de km que reportan los empleados. Además, los coches de empresa de los empleados de oficina, se incluyen en el apartado de fuentes de movilidad en 2022 mientras que en los años anteriores se incluía en la categoría de desplazamiento de empleados. Para el cálculo de CDP de 2022 se va a actualizar de forma retroactiva la información de los años anteriores para esta partida, incluyendo los datos reales de kilometraje de la red comercial de los coches de empresa. Por eso, con todos los datos históricos actualizados, posiblemente la huella de 2022 para esta partida se reducirá respecto a los años anteriores.
- E. Mejora en el cálculo de huella del transporte capilar terrestre, con una modificación en las unidades de contabilización de la huella. En el CDP 2018-2020 el cálculo de las emisiones se realizó en KM.TN pero, en esta actualización se pasó a Ton y se modificó el factor de emisión al provisto por nuestro principal proveedor de logística capilar
- F. Otros ajustes como modificaciones en el desglose entre categorías de mobile sources para EEUU, Brasil y Francia, ajustes en la partida de Capex para España y Argentina, además de que se han separado los volúmenes de compras de bienes y servicios a nivel filial para 2022.
- G. Se ha añadido el detalle de “actividades relacionadas con fuel y energía. Transporte y distribución de electricidad” para 2022 y de forma retrospectiva que corresponden a las “Pérdidas de transmisión y distribución T&D”, emisiones que se dan por la pérdida de energía eléctrica debidas a las ineficiencias de la red de distribución. El factor de emisión se aplica al total de electricidad consumida, independiente de si procede de fuentes renovables o no.

Factores de emisión

Fuente completa	Uds	Asunción/Ajustes 2022 vs. 2018-2021
Fuentes móviles. Híbridos	kg CO2/km	En Brasil, se utiliza un bi-combustible (Gasolina+Etanol), llamado Flex. FE utilizado de DEFRA que es para biocombustibles (Bioethanol). En 2018-2021 se utilizaba DEFRA Emission Factors 2018. Passenger vehicles. Cars

		(by size). Average car - Hybrid.
3.1. Compra de bienes y servicios. Producción	kg CO2/€	Para la huella de carbono del EINF, asumimos el dato de partida en € y un FE de DEFRA IO (21 Basic pharmaceutical products and pharmaceutical preparations). De los años 2018-2021 no podemos recuperar la categoría de lo que se utilizó.
3.3. Actividades relacionadas con fuel y energía. Electricidad consumida cadena de valor	kg CO2/kW h	Para 2022, DEFRA no da valores de FE por país (sólo da un valor único para UK). Para la huella de 2022, utilizamos los FE de DEFRA 2021 (que sí que los daba por país). En los años 2018-2021 se utilizaban los valores de DEFRA desglosados por país correspondiente al año de reporte.
3.3. Actividades relacionadas con fuel y energía. Transporte y distribución de electricidad	kg CO2/kW h	Para 2022, DEFRA no da valores de FE por país (sólo da un valor único para UK). Para la huella de 2022, utilizamos los FE de DEFRA 2021 (que sí que los daba por país). En los años 2018-2021 se utilizaban los valores de DEFRA desglosados por país correspondiente al año de reporte.
3.3. Actividades relacionadas con fuel y energía. Pérdidas de transmisión y distribución de electricidad	kg CO2/kW h	Añadido porque faltaba en los años 2018-2021.
3.4. Transporte y distribución upstream. Distribución capilar de producto con camión	kg CO2/ton a	Para el año 2022, ISDIN ha reportado datos en tonas. ISDIN ha facilitado los FE para todos los años (2018, 2019, 2020, 2021 y 2022) en kg CO2/tonas. No hay FE para China (tampoco hay datos de partida).
3.9. Transporte y distribución downstream. Distribución capilar de producto con camión	kg CO2/ton a	Para el año 2022, ISDIN ha reportado datos en tonas. ISDIN ha facilitado los FE para todos los años (2018, 2019, 2020, 2021 y 2022) en kg CO2/tonas, para España (único país donde hay datos de partida).
3.1 / 3.5 / 3.12	kg CO2/kg	Los FE de Ecoinvent 3.8 de 2022 se han actualizado a IPCC 2021. En 2021, se utilizaban los mismos FE de Ecoinvent pero 3.8 basados en IPCC 2013.
3.12. Final de vida. HDPE rígido y HDPE Flexible	kg CO2/kg	En los años 2018-2021, se utilizaron FE de Ecoinvent 3.7 distintos para estas dos categorías. Simapro no diferencia entre HDPE rígido y flexible, por lo tanto se debe aplicar el mismo FE a estas dos categorías. Se han ajustado los valores para 2018-2021, en función de la versión de Ecoinvent utilizada.

3.12. Final de vida. PVC	kg CO2/kg	Corrección del FE basado en Ecoinvent 3.7 en los años 2018-2020 y Ecoinvent 3.8 (IPCC 2013) en 2021.
3.12. Final de vida. LDPE	kg CO2/kg	Corrección del FE basado en Ecoinvent 3.7 en los años 2018-2020 y Ecoinvent 3.8 (IPCC 2013) en 2021.
3.1. Compras de bienes y servicios. Otras compras	kg CO2/€	Cambiado la asignación de la categoría según información de ISDIN: 85% alimentación, 15% pharma .
3.1. Compras de bienes y servicios. Otras promociones	kg CO2/€	Cambiado la asignación de la categoría según información de ISDIN a <i>Advertising and market research services</i> .

Anexo V: Nuevas contrataciones

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

Nuevas contrataciones	2022		2021	
	Total	Tasa %	Total	Tasa %
TOTAL	365	28,6%	243	21,72%
Hombre	104	8,1%	87	21,27%
<30 años	29	2,27%	39	7,8%
Entre 30-50	70	5,48%	44	3,5%
>50 años	5	0,39%	4	3,9%
Mujer	261	20,44%	156	21,97%
<30 años	87	6,81%	54	52,43%
Entre 30-50	157	12,29%	94	19,30%
>50 años	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	-
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	Criterio interno	-
	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)	Criterio interno	-
	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	