

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
Grupo ISDIN. 2019

ÍNDICE

INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. Perfil de la empresa

- Descripción de la Organización
- Descripción de las Políticas
- Sector
- Riesgos e Incertidumbres

2. Cuestiones medioambientales

- Contaminación
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de recursos
- Cambio climático
- Protección de la biodiversidad

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Igualdad
- Políticas de diversidad
- Medidas adoptadas para promover empleo

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

6. Información sobre la sociedad

- Compromiso e impacto de la Sociedad con el desarrollo sostenible
- Comunidad
- Consumidores
- Subcontratación y proveedores
- Compromiso bioético
- Sistema de etiquetado y prospectos
- Sistema de farmacovigilancia
- Sistema de reclamaciones
- Sistema de retirada de productos
- Sistema de transparencia con profesionales médicos

7. Información fiscal

8. Subvenciones

1. Perfil de la Empresa

• Descripción de la organización

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

Modelo, objetivos y estrategias

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

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

Meaningful Innovation

Donde las siguientes dimensiones conforman nuestro más preciado valor:

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

Mantenemos intacto el compromiso con el que nacimos hace más de 40 años: dar respuesta a las necesidades de la piel y mucosas. Nuestros 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 nuestros orígenes nuestra vocación es el tratamiento de la piel. Combinamos la eficacia y la sensorialidad en nuestros 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 abordamos las principales afecciones de la piel y sus necesidades, una manera que nos hace diferentes.

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

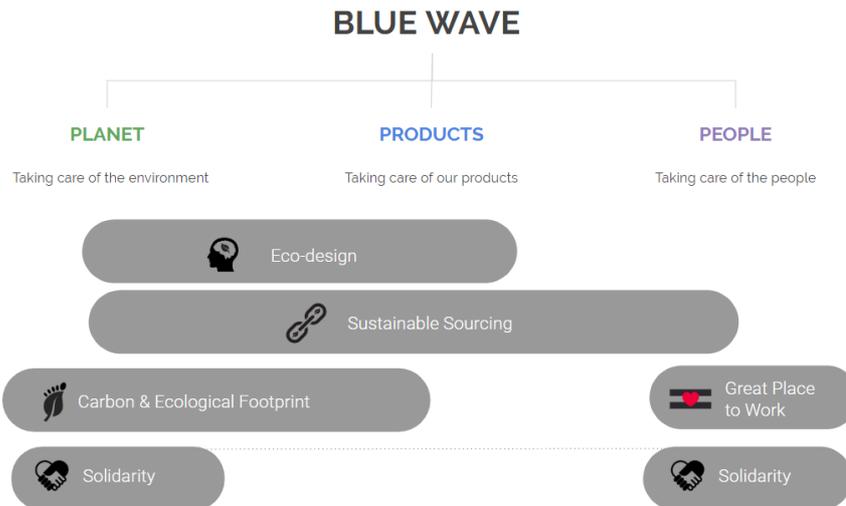
Passionate People

Nos define el talento. Nuestra 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 nuestra pasión. Pasión por la piel al servicio de nuestros productos y a nuestra forma de relacionarnos.

Nos define el carácter. 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.

Nos define el compromiso. Un pilar esencial en nuestra vocación de superación constante. El motor que nos impulsa cada día a buscar las soluciones más efectivas para satisfacer con garantías nuestras 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. Concretamente, la estrategia de sostenibilidad de ISDIN se apoya en tres pilares fundamentales que operativizan en 5 líneas de trabajo que fortalecen cada uno de los pilares: producto, planeta y personas.



Estas 5 líneas de trabajo son las siguientes:

Eco-design

Diseño de nuestras fórmulas y packagings para que sean más respetuosas con el medio ambiente y el entorno.

Sustainable Sourcing

Cadena de suministro transparente y comprometida a nivel social y medioambiental.

Carbon & Ecological Footprint

Minimizar nuestro impacto ambiental y el de nuestra cadena de valor.

Solidarity

Concienciación del cuidado de la piel, a través de colaboraciones en investigación médica y en campañas del cuidado de la piel en la sociedad y el medioambiente.

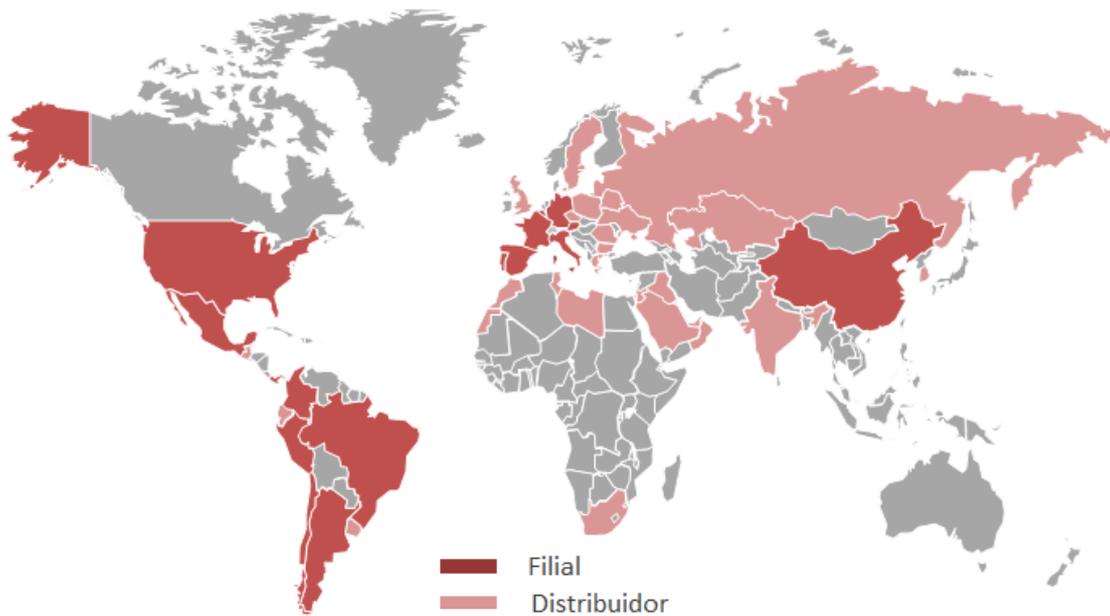
GPTW

Continuar haciendo de ISDIN un “great place to work”.

Durante el presente informe iremos desarrollando cada una de estas líneas especificando los proyectos realizados actuales y futuros, a través de los conocimientos de cada impacto e ir trabajando por su reducción o neutralización.

Mercados en los que operamos

Actualmente tenemos presencia directa a través de 13 filiales propias, 1 Oficina de Representación en China y distribuidores, abarcando 41 países activos en 2019.



Gobierno Corporativo y organización

El Gobierno Corporativo en ISDIN, está compuesto por:

Junta de Accionistas

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

Consejo de Administración

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

Su composición es la siguiente:

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

El Consejo podrá 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 Socios de ISDIN, según corresponda.

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

- **Descripción de las políticas**

- **Ética y cumplimiento normativo**

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

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

Este comité, cada mes se reúne en el cual se van analizando los puntos recurrentes, como por ejemplo (revisión de las reclamaciones por áreas de trabajo o incidencias, seguimiento del Código Ético de los proveedores, Canal B-Right y políticas y procedimientos pendientes), además de otros temas puntuales.

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

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

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

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

Durante 2019, se han recibido a través del canal ético diversas consultas sobre la aplicación de los principios del Código Ético, así como una comunicación relacionada con el no cumplimiento de ciertos principios del Código Ético. En dicho caso se aplicó el protocolo establecido, así como las medidas disciplinarias correspondientes. 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 que se les solicitan para trabajar como proveedores de ISDIN. Estos principios y valores son asimismo fruto del compromiso con la normativa internacional como la Declaración de Helsinki sobre derechos humanos, la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos del Niño, las Directrices de Naciones Unidas para empresas multinacionales, los Convenios de la Organización Internacional del trabajo, y demás normativa nacional e internacional.

La aceptación del Código es un requisito en todos los contratos de ISDIN con sus proveedores. Al adherirse al Código, el Proveedor se compromete a que todas sus actividades estarán

sujetas a las disposiciones incluidas en el mismo. Los estándares del presente Código no sustituyen, sino que se añaden, a las disposiciones de cualquier acuerdo o contrato legal entre los proveedores de ISDIN.

ISDIN durante el ejercicio 2018 y 2019 realizó la campaña de adhesión de sus proveedores estratégicos a su Código. A fecha de cierre del ejercicio ISDIN ha obtenido la adhesión de la mayoría de los proveedores críticos, trabajando durante en el 2020 para obtener la totalidad de éstos.

Código de autorregulación

ISDIN está adherida al compromiso voluntario de las empresas farmacéuticas firmantes del Código de Buenas Prácticas, aprobado en el 2014, publicando ISDIN en su página web las transferencias de valor realizadas a profesionales y organizaciones sanitarios derivadas de donaciones, actividades formativas y reuniones científico-profesionales, prestación de servicios e I+D, durante los años 2015 a 2018, estando pendiente de publicación el correspondiente al ejercicio 2019.

Plan 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.

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

Durante 2019 se recibió una notificación a través del canal Isdin@Respetar, que está en proceso de investigación.

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 (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 esta descrita en la Directiva 2001/83/CE de medicamentos de uso humano, Directiva 2017/745 para productos sanitarios, Reglamento 1223/2009 de cosméticos, Reglamento 528/2912 de biocidas y Directiva 2002/46/CE para complementos alimenticios y posteriores enmiendas. Las normativas de calidad están descritas en las cGMPs, cGLPs, cGCPs, cGDPs, guías ICH, ISO9001, ISO 13485 e ISO 22716 y que nuestro Código Ético contempla, así como nuestra **Política de calidad**, actualizada en 2018.

• 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.

Debido al incremento de los riesgos derivados en la seguridad de la información, ISDIN está centrándose en un sistema de gestión de la Seguridad de la Información, en el cumplimiento normativo, en la formación y concienciación de sus colaboradores, así como la gestión de los riesgos e incidentes.

Asimismo, se pone foco en el seguimiento de los riesgos y oportunidades relacionados con la consecución de los objetivos a medio y largo plazo, especialmente en los nuevos mercados, así como en la captación y retención del talento, trabajando en una plataforma multidisciplinar donde potencia: la carrera profesional, la formación y los beneficios sociales de sus colaboradores.

2. Cuestiones Medioambientales

El compromiso de ISDIN para un futuro sostenible, con el desarrollo de nuestros productos de forma más eficiente y respetuosa con el medio ambiente, se armoniza con nuestra política de sostenibilidad y con aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que tenemos más impacto dada nuestra actividad principal.



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



Trabajamos en la innovación del packaging y el diseño de nuestros productos para reducir su impacto ambiental, así como la mejora de la eficiencia ambiental de nuestros centros.



La fabricación de nuestros productos requiere un alto consumo de recursos desde las fábricas externas que los producen, por este motivo, nos preocupamos de que nuestros proveedores se adhieran a nuestros compromisos éticos, sociales y ambientales.



Trabajamos para la reducción de nuestra huella de carbono corporativa a través del cálculo, control y establecimiento de planes de acción de mejora, sobre todo en nuestro principal impacto, el transporte y la distribución de producto.



Formulamos teniendo especial cuidado con el efecto en el mar de nuestros productos. Es por ello que hemos desarrollado el distintivo Sea Friendly aplicado hoy a la mayoría de nuestros fotoprotectores y que indica que la fórmula fue ideada con una proporción mayoritaria de ingredientes biodegradables



Estamos continuamente esforzándonos en potenciar el uso de energías renovables para minimizar nuestra huella de carbono, incluyendo nuestro impacto directo así como el de toda nuestra cadena de valor.

- **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 nuestros productos está externalizada mediante estrictos contratos con nuestros 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 nuestras **oficinas o filiales y centros logísticos**. (Consumo recursos naturales y productos fungibles, generación de residuos, movilidad de colaboradores/as, como impactos más significativos).
- Impactos generados por la **distribución de nuestros productos**. (Consumo energía y combustible y emisiones a la atmosfera).
- Los **residuos de final de vida** de nuestros productos. (Envases y packaging).

Para el control y seguimiento del comportamiento ambiental de nuestros proveedores, hemos establecido los siguientes mecanismos:

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

- **Economía Circular y prevención y gestión de residuos**

Los residuos generados de forma directa por la actividad comercializadora de ISDIN han sido 401.141 kg de residuos no peligrosos y 2.253 peligrosos. 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. Estos residuos son gestionados correctamente y valorizados a través de gestores autorizados. En este centro también se controlan los productos obsoletos que pasan a ser destruidos mediante gestores autorizados.
- Oficinas centrales Barcelona. Se ha implantado la recogida selectiva de residuos de oficina (papel, tóner, pilas, residuos informáticos, entre otros). En nuestro laboratorio I+D+i, ubicado en las oficinas centrales, se gestionan de forma adecuada, mediante gestores autorizados, los residuos de laboratorio.

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

- **Uso sostenible de recursos**

A continuación, detallamos los datos ambientales disponibles en los centros de gestión directa con más incidencia ambiental: Oficinas centrales Barcelona y centro Logístico Montcada i Reixac:

Recurso	Centro	Unidad	Consumo		Observaciones
			2018	2019	
Agua	22@	m ³	1.940	2.117	Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 según crecimiento de empleados
	CLM	m ³	1.392	1.408	Datos reportados reales del 2018 y 2019
Total agua			3.332	3.525	
Energía eléctrica	22@	MWh	676	667	Datos reportados reales del 2018 y 2019. Desde abril 2019 toda la energía eléctrica consumida procede de fuentes de energía renovables.
	CLM	MWh	461	400	Datos reportados reales del 2018 y 2019. Desde abril 2019 toda la energía eléctrica consumida procede de fuentes de energía renovables.
Gas	CLM	MWh	213	157	Datos reportados reales del 2018 y 2019. Para uso en climatización
Total energía		MWh	1.350	1.224	

Recurso	Centro	Unidad	Consumo		Observaciones
			2018	2019	
Papel	22@ y CLM	Kg	6.951	6.773	Datos reportados reales del 2018 y 2019. 2018: Corresponde a un consumo de 1.486.160 hojas de papel 75gr. 2019: Corresponde a un consumo de 1.357.494 hojas de papel 75 gr.

22@: Oficinas centrales Barcelona

CLM: Centro Logístico Montcada i Reixac

• Cambio Climático

A continuación detallamos la estimación del cálculo de la huella de carbono de los centros de gestión directa con más incidencia ambiental: Oficinas centrales Barcelona y centro Logístico Montcada i Reixac:

		Tn CO ₂ equivalente		Fuente
		2018	2019	
Alcance 1	Consumo combustible	408,8	417,3	Incluye la flota de vehículos ejecutivos y comerciales Factor emisión: Ficha técnica de los vehículos Datos 2018 extrapolados a partir de datos 2019
	Consumo de gas	37,7	28,7	Incluye datos de CLM. Datos reportados reales del 2018 y 2019 Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático

		Tn CO ₂ equivalente		Fuente
		2018	2019	
				Generalitat de Catalunya
Alcance 2	Consumo de electricidad	415,9	40,2	A partir de abril 2019 la energía eléctrica consumida procede de fuentes de energía renovable, por lo que se estima una emisión de 0 gCO ₂ Incluye datos de 22@ y CLM Datos reportados reales del 2018 y 2019 Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya. Mix eléctrico 2017.
Alcance 3	Consumo de agua	1,3	1,4	Incluye datos de 22@ y CLM. Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 según crecimiento de empleados Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
	Consumo de papel	0,39	0,36	Incluye datos de 22@ y CLM. Datos reportados reales del 2018 y 2019. Factor de emisión 2018 y 2019: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya Nota: Se ha actualizado el valor del 2018, ya que se ha cogido como referencia los factores de emisión de la Oficina Catalana del Cambio Climático.
	Transporte de colaborador es/as al lugar de trabajo	278,6	273,4	Incluye viajes de acceso al lugar de trabajo en vehículo y motocicleta (22@ y CLM) Datos calculados en base a la encuesta de movilidad realizada en 2018 a todos los colaboradores/as. Se han extrapolado los datos para obtener un valor estimado 2019. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya Se han modificado los datos del 2018 teniendo en cuenta el cambio de fuente de los factores de emisión.
	Viajes corporativos	665,0	691,7	Incluye viajes corporativos: avión y tren. Datos reportados reales del 2018 y 2019 Factor emisión: Factores conversión aéreos 0,15 kgCO ₂ /km 0km-500km 0,12 kgCO ₂ /km 501-1500km 0,11 kgCO ₂ /km >1500km Factores conversión tren 0,027 kgCO ₂ /km
	Distribución de producto	1.670,4	2.103,4	Incluye el transporte desde el CLM a filiales. Datos reportados reales del 2018 y 2019 Factor emisión 2018 y 2019: Marítimo 90 gr.CO ₂ /tn/Km; carretera: 62 gr.CO ₂ /tn/Km Aéreo 602 gr.CO ₂ /tn/Km.
TOTAL		2.943	3.527	

22@: Oficinas centrales Barcelona

CLM: Centro Logístico Montcada i Reixac

En ISDIN estamos tomando medidas para reducir las emisiones atmosféricas de manera efectiva, medimos y gestionamos sus impactos, riesgos y oportunidades, y desarrollamos una política y estrategia para la realización de acciones que reduzcan los impactos negativos del cambio climático.

Durante 2019 se ha trabajado en una serie de medidas de mejora ambiental, continuando durante el 2020 especialmente en el estudio de los indicadores antes mencionados de cara a su reducción.

A modo de ejemplo detallamos algunas mejoras implementadas:

Medidas de mejora ambiental implementadas

- Cambio a energía 100% renovable a partir del mes de abril tanto en el 22@ como en CLM.
- Seguir en los esfuerzos de optimización de papel: Primer piloto de papel 100% reciclado para pasar de FSC a 100% reciclado en 2020.
- Realización de auditorías energéticas según el Real Decreto 56/2016.

Metas y objetivos para el ejercicio 2020:

En ISDIN planteamos las metas del año siguiendo las líneas de trabajo anteriormente mencionadas:

- Ecodiseño: Lanzar la primera línea de productos que incorpore principios de Ecodiseño.
- Huella ecológica: continuar trabajando en acciones de minimización de huella de carbono en los principales impactos.

- **Protección de la Biodiversidad**

Ninguna de nuestras instalaciones o centros de distribución causa impacto directo en áreas protegidas.

3. Cuestiones Sociales y relativas al personal

En ISDIN tenemos un claro compromiso con el crecimiento de nuestras personas, como queda reflejado en nuestra Employee Value Proposition:

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

Como consecuencia, tenemos 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. El Plan de formación anual va más allá de los requisitos marcados por Ley. Como herramienta de desarrollo profesional contamos 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 el desarrollo individual de sus planes de desarrollo profesional. Cumpliendo con una de las principales inquietudes del Grupo, mantener el talento en ISDIN y promocionar a cada profesional en función de dicho plan de desarrollo.

En parte y como consecuencia de las políticas descritas de personal ISDIN este ejercicio 2019 ha sido certificada como “Top Employers”, 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 en el centro de la organización y la estrategia de la Sociedad.

- **Aspectos relativos al empleo**

Número total de empleados por países

El número total de empleados por países en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018, es el siguiente:

Año 2019				
	Total	España	Resto Europa	América
Nº total de empleados	964	572	128	264

Año 2018				
	Total	España	Resto Europa	América
Nº total de empleados	896	533	126	237

El Grupo ISDIN comprende para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 una totalidad de 964 y 896 colaboradores, respectivamente, distribuidos sus 13 países y agrupados en: España, Resto de Europa y América.

La plantilla de ISDIN ha continuado con su tendencia creciente, pasando de 896 empleados a 964, representando un crecimiento de 7,5%. Continuando con la alta concentración en España, representando el 59% del personal del Grupo para ambos ejercicios.

Perfil de la plantilla por género, por edad y por categoría profesional

El perfil de la plantilla por género, edad y categoría profesional del Grupo para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 es el siguiente:

	Total año 2019	%	Total año 2018	%
Hombres	363	38%	344	38%
Mujeres	601	62%	552	62%
	964		896	

	Total año 2019	%	Total año 2018	%
<30 años	93	10%	93	10%
30-50	727	75%	646	72%
>50 años	144	15%	157	18%
	964		896	

	Total año 2019	%	Total año 2018	%
Directivos	29	3%	31	3%
Managers	227	24%	213	24%
Empleados	708	73%	652	73%
	964		896	

Tanto en el ejercicio 2019 como en el ejercicio 2018, el 62% de la plantilla de ISDIN está compuesta por mujeres, de las cuáles el 12% y 13%, respectivamente, se corresponde a colaboradoras de menos de 30 años, 75% y 71%, respectivamente, entre 30 y 50 años y un 13% y 16%, respectivamente, más de 50 años.

El 38% de la plantilla de ISDIN está compuesta por hombres para ambos ejercicios, de los cuáles el 6% y 7%, respectivamente, se corresponde a colaboradores de menos de 30 años, 76% y 73%, respectivamente, entre 30 y 50 años y un 18% y 20%, respectivamente a más de 50 años.

El 3,0 % de personas con contrato laboral, ocupan puestos de dirección, de los cuáles un 36,4% ocupados por mujeres.

Por género y tipo de contrato

El desglose del tipo de contrato por género en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 es el siguiente:

Tipo contrato	Total año 2019	Total año 2018
Permanente	916	845
Hombre	356	335
Mujer	560	510
Temporal	48	51
Hombre	7	8
Mujer	41	43

El promedio anual de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 en relación con los contratos realizados por ISDIN a sus colaboradores tienen la condición de indefinido representado el 95% y 94% de la totalidad de éstos, respectivamente. Siendo este punto una de las políticas del Grupo de cara a la atracción y retención del talento, así como la consecuencia de una política inherente de alta calidad, ya que los perfiles de los colaboradores 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 jornada por género

El tipo de jornada desglosado por género en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 es el siguiente:

Tipo de Jornada	Total año 2019	Total año 2018
Completa	902	834
Hombre	361	344
Mujer	541	490
Parcial	62	62
Hombre	2	-
Mujer	60	62

La jornada laboral tanto para los ejercicios 2019 y 2018 el 93% de la plantilla se corresponde a jornada completa, representando el 7% la jornada parcial, siendo ésta en el ejercicio 2019 acogida por mujeres en un 97%, respecto el 100% del ejercicio anterior.

Por tipo de contrato, género, edad y clasificación profesional

El desglose del tipo de contrato por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 es el siguiente:

2019							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente				Permanente			
<30 años	-	1	18	<30 años	-	2	57
Entre 30-50	13	90	170	Entre 30-50	3	56	363
>50 años	7	11	46	>50 años	4	23	52
Temporal				Temporal			
<30 años	-	-	2	<30 años	-	-	13
Entre 30-50	-	-	5	Entre 30-50	-	-	27
>50 años	-	-	-	>50 años	-	-	1

2018							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente				Permanente			
<30 años	-	3	19	<30 años	-	4	43
Entre 30-50	12	90	142	Entre 30-50	6	121	248
>50 años	7	17	45	>50 años	7	25	56
Temporal				Temporal			
<30 años	-	-	2	<30 años	-	-	24
Entre 30-50	-	-	7	Entre 30-50	-	-	17
>50 años	-	-	-	>50 años	-	1	-

Número de bajas por género, edad y clasificación profesional

El número de bajas por género y edad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 es el siguiente:

Año 2019				Año 2018			
Mujer	91	Hombre	55	Mujer	106	Hombre	48
<30 años	24	<30 años	9	<30 años	24	<30 años	14
Entre 30-50	54	Entre 30-50	41	Entre 30-50	76	Entre 30-50	28
>50 años	13	>50 años	5	>50 años	6	>50 años	6

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

Remuneraciones

Siendo una de nuestras prioridades la atracción y retención de talento, apostando decididamente por la formación desde el primer día de incorporación y para ello contamos con una política de compensación definida dentro del marco de legislación aplicable a nuestro 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. Contamos con una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por la empresa, así como por representantes de los trabajadores, que vela por el cumplimiento del principio de igualdad y donde se comparte anualmente la distribución de salarios por grupos profesionales y sexo.

En referencia al cálculo de la brecha salarial se han facilitado los datos correspondientes a España, que abarca aproximadamente el 60% de la plantilla del Grupo.

Brecha según categorías comparables

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

Categoría	%
Dirección	3,97
Mandos intermedios	1,24
Resto	5,17
Comercial*	0,19

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

Las remuneraciones medias utilizadas para el cálculo de la brecha se corresponden con la remuneración bruta fija teórica anual del período de referencia (31/12/2019).

Las variaciones existentes se deben principalmente a:

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

ISDIN está comprometida con la paulatina mejora y en el 2020 continuará con el estudio de las causas de las diferencias, actualizando su plan de acción, implantando las prácticas que se crean oportunas.

- **Organización del trabajo**

- **Organización del tiempo de trabajo**

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

- El horario flexible permite a sus colaboradores/as disponer de la tarde del viernes libre durante todo el año, así como tener la posibilidad de ajustar la hora de entrada, según sus propias necesidades, entre las 7:30 y las 9:30 horas, pudiendo abandonar su puesto de trabajo a partir de las 17:30 horas y disponiendo, además, para comer, del tiempo que se precise, entre 30 minutos y 2 horas y media. El horario flexible en el centro logístico de Montcada i Reixac, al tratarse de un entorno más productivo se concede una flexibilidad de 30 minutos en la entrada. En cuanto a los horarios de cada filial, se establece la política según usos y costumbres locales.
- Jornadas especiales en Sant Jordi, vigilia de Reyes, Sant Joan
- Calendarios laborales diseñados para facilitar la conciliación: puentes, disminución de la actividad en agosto para permitir una desconexión real, adaptación de días festivos a períodos escolares (semana santa, puentes...), flexibilidad en la selección de días de vacaciones/festivos en caso de necesidades familiares-personales.
- Creación de nuevas licencias: cuidado de hijos que deben permanecer en casa, horas libres por primer día de curso escolar y guardería, horas por adaptación a guardería de hijos y actuaciones de fin de curso, compensación por descanso en caso de viajes profesionales en fin de semana o por viaje internacional de más de seis horas.
- Mejora de licencias previstas en convenio: Vacaciones, matrimonio, hospitalización y fallecimiento de parientes, asistencia exámenes.

Permiso de paternidad y maternidad

El desglose de los permisos de paternidad y maternidad para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018, es el siguiente:

	Total año 2019	Total año 2018
Empleados con derecho a permiso	31	31
Hombre	16	9
Mujer	15	22
Empleados acogidos al permiso	31	31
Hombre	16	9
Mujer	15	22
Empleados con regreso después del permiso	31	28
Hombre	16	9
Mujer	15	19

La tasa de regreso al trabajo en ISDIN asciende al 100% en el ejercicio 2019 y el 90,3% en el ejercicio anterior.

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 trabajamos 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, sobre todo 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 postulares.

Asimismo, con la mutua que están vinculados emite un informe anual del sistema de gestión integral de absentismo. La cifra que figura en dicho informe difiere sobre el de ISDIN, ya que el informe de la mutua no tiene en cuenta los permisos paternos y maternos.

Las horas de absentismo a partir del listado preparado por ISDIN, en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 son las siguientes:

	Total 2019	Total 2018
Horas absentismo	47.750	83.976
Hombre	10.816	12.064
Mujer	36.934	71.912
Horas trabajadas empleado	23.045	23.197
Tasa de absentismo	0,21%	0,40%
Hombre	0,13%	0,15%
Mujer	0,27%	0,56%

Medidas de conciliación familiar y laboral para fomentar el ejercicio corresponsable

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

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

Medidas de desconexión

En ISDIN nos comprometemos a impulsar medidas para potenciar el respecto al tiempo de descanso de sus trabajadores, 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.

- **Salud y seguridad**

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

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

Programas formativos y de concienciación sobre salud y seguridad

Su objetivo es el garantizar que todos los empleados 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. A destacar, la formación de conducción segura, donde se realizó un programa de formación online en la red comercial de España sobre conducción de cara a la reducción de accidentes tanto de automóvil como de motocicletas.

Auditorías externas

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

- Realización durante el presente ejercicio de una evaluación de las condiciones medioambientales en la planta de Montcada obteniendo el certificado de calibración de los equipos por un experto independiente externo.
- Evaluación de los riesgos de ergonomía en las oficinas centrales, realizándose el análisis y la evaluación de los diferentes puestos de trabajo y evaluando los riesgos de los mismos. No detectando riesgos ergonómicos significativos. Estableciéndose el compromiso de realizar estudios futuros en revaluaciones de los puestos de trabajo.
- Evaluación de riesgos de la planta piloto en las instalaciones de un colaborador externo, analizándose los puestos de trabajo en dicha planta.

Accidentes de trabajo

El número de accidentes del Grupo se eleva a 17 para el ejercicio 2019 y 5 para el ejercicio 2018, ninguno de ellos de alta gravedad, siendo la tasa de accidentalidad muy baja en el Grupo, siendo catalogados todos los accidentes con un índice de gravedad leve. Un detalle es el siguiente:

	Total año 2019	Total año 2018
Número de accidentes	17	5
Hombre	6	2
Mujer	11	3
Tasa de frecuencia	1,76%	0,56%
Hombre	1,65%	0,58%
Mujer	1,83%	0,54%

Destacar que el 60% de la plantilla del Grupo ISDIN se centra en España tanto para los ejercicios 2019 como 2018, donde observamos que el número de accidentes asciende a 10 y 3, respectivamente.

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

Índice de Frecuencia, Incidencia y gravedad

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

	Total año 2019
Índice de Frecuencia (1)	0,77
Índice de Incidencia (2)	17,63
Índice de Gravedad (3)	0,02

(1) Cálculo If = (Número de accidentes/ Número de horas trabajadas) x 1.000.000

(2) Cálculo Ii = (Número de accidentes/ Número de trabajadores) x 1.000

(3) Cálculo Ig= (Días perdidos / Total de horas de exposición al riesgo) x 1.000

Enfermedades profesionales

Tanto en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 como el ejercicio 2018 no ha habido enfermedades profesionales.

Programa de Bienestar y la Salud de sus empleados

En la sede corporativa de ISDIN los colaboradores tiene 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", gestión del estrés, "mindfulness" o programas nutricionales.

• Relaciones sociales

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

Convenio Colectivo y canales de comunicación

Durante el ejercicio 2019 y 2018, 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 o Comités de empresa.

Otros canales de comunicación

En ISDIN contamos con los siguientes canales de comunicación con el personal:

- Canal de sugerencias en intranet (anónimo)
- Encuesta de riesgos psicosociales (anónimas)
- Board en red comercial de España, en los centros de Barcelona y Montcada i Reixac donde se comparten opiniones y propuestas de todos los colaboradores.
- 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 de las provincias, así como los delegados de prevención.
- Por política de empresa, más del 99% de empleados 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 colaboradores con la realización de seminarios de expertos.

- **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.

Horas de formación por género

Las horas de formación del Grupo realizadas en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018, desglosado por género han sido las siguientes:

	Total 2019	Total 2019	
Horas de formación	81.342		
Hombre	31.586		
Mujer	49.756		
Horas/empleador	84		
Hombre	87		
Mujer	83		
		Externa	Interna
Horas de formación		12.170	69.172
Hombre		5.432	26.154
Mujer		6.738	43.018

Para el ejercicio 2019, se han realizado un total de 81.342 horas, representando una media de 84 horas anuales por trabajador, representando en cuestión de género una media de 87 horas anuales para hombres y 83 horas anuales para mujer. El número de horas de formación del ejercicio 2019 correspondiente a formaciones internas se eleva a 69.172 euros, representando un aumento de 11.067 horas, debido en parte al aumento de los empleados que se ha producido durante el ejercicio 2019, pasando de 896 empleados a 964, representando un incremento del 7,5%.

Para el ejercicio 2018, se realizaron un total de 58.105 horas representando una media de 65 horas anuales por trabajador, elevándose en el ejercicio 2019 a un total de 69.172 euros de formación interna, representando un total de 72 horas por empleado. En cuestión de género una media de 60 horas anuales para hombres, y 68 horas anuales para mujer en el ejercicio 2018, y de 72 horas para ambos géneros en el presente ejercicio. Tal como se comprueba en el siguiente cuadro:

	Total 2019	Total 2018
Horas de formación	69.172	58.105
Hombre	26.154	20.705
Mujer	43.018	37.400
Horas/empleador	72	65
Hombre	72	60
Mujer	72	68

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

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

Desempeño

Como herramienta de desarrollo profesional contamos 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.

	Total 2019	Total 2018
Nº empleados con evaluación	493	314
Hombre	199	143
Mujer	294	171
% Empleados con evaluación	51%	35%
Hombre	55%	41%
Mujer	49%	31%

- **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

En ISDIN se ha establecido como requisito que en todos los procesos de selección se dé la máxima prioridad a los candidatos con una discapacidad física y psíquica, incluso realizando una discriminación positiva a favor de éstos en caso de que reúnan los requisitos exigidos por la posición. El objetivo a medio plazo es cumplir la LISMI por contratación de personas con alguna capacidad especial, sin descartar seguir trabajando con Centros Especiales de Empleo.

Empleados con discapacidad

El 95% de la plantilla tiene de inicio un contrato de carácter indefinido, hecho que conlleva un índice de rotación bajo. Así mismo, el hecho que el 50% de plantilla esté formado por personal de venta farmacia y médica (uso continuo del vehículo de empresa), dificulta que las nuevas posiciones puedan ser cubiertas con personas con discapacidad.

Todo y este punto, ISDIN en España durante el 2019 y 2018 ha tenido nueve y siete trabajadores con discapacidad, contratados durante más de 200 días, respectivamente y 4 trabajadores contratados durante menos de 200 días para el ejercicio 2019 y ninguno para el ejercicio 2018.

Sin embargo, ISDIN ha ido más allá de las medidas alternativas durante los ejercicios 2019 y 2018 con la contratación de servicios a Centros Especiales de Empleo por importe de 673.105,49 euros y 498.195,66 euros.

- **Igualdad**

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

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

Disponemos 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, 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 y de la empresa de manera paritaria.

La **Política de compensación e incrementos salariales** revisada en noviembre de 2018, se contemplan aspectos relativos al cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los trabajadores en materia de retribución, con el objetivo de retener y atraer el talento mediante salarios competitivos. 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 colaboradores 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 que en relación con la vulneración de la política de diversidad y que pudiera afectar a un entorno laboral libre de discriminación por cualquier diferencia.

- **Medidas adoptadas para promover el empleo**

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

Nuevas contrataciones

El detalle de las nuevas contrataciones para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2019 y 2018 desglosado por género y edad es el siguiente:

Nuevas contrataciones	Año 2019		Año 2018	
	Total	Tasa nuevas contrataciones%	Total	Tasa nuevas contrataciones%
TOTAL	221	22,93%	206	22,99%
Hombre	75	20,66%	67	19,42%
<30 años	16	76,19%	20	83,33%
Entre 3-50	57	20,50%	42	16,67%
>50 años	2	3,13%	5	7,25%
Mujer	146	24,29%	139	25,23%
<30 años	42	61,76%	51	71,83%
Entre 30-50	96	22,02%	82	20,92%
>50 años	8	10,00%	6	6,82%

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

En materia de derechos humanos, nos remitimos a nuestro **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.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

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

Para ello ponemos a disposición de los empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y nos comprometemos a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos. ISDIN es la titular de las herramientas de trabajo (medios tecnológicos) puestas a disposición de nuestros trabajadores, como de la explotación de programas y sistemas informáticos, vídeos, manuales, proyectos, estudios, informes y demás documentos creados a tal fin. A este respecto, en ISDIN poseemos políticas y procedimientos

internos en relación a la utilización adecuada de las herramientas de trabajo que son de obligado cumplimiento por todos los trabajadores de la Compañía presentes y futuros cuya entrega se realiza a la firma del contrato y se firma una copia de su recepción. Dicho deber de diligencia viene dado por la obligación establecida en las normas laborales vigentes en cada país.

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

En ISDIN garantizamos la exactitud de todos los registros comerciales y financieros de la Compañía. Por ello, nos comprometemos 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 nuestros registros comerciales y financieros sean exactos y completos es responsabilidad de todos. A tal fin, en ISDIN nos comprometemos a poner a disposición de nuestros empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la Compañía en materia de control interno.

6. Información sobre la sociedad

• Compromisos 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 del presente informe, la estrategia de sostenibilidad de ISDIN se apoya en tres pilares fundamentales que operativizan en 5 líneas de trabajo que fortalecen cada uno de los pilares: producto, planeta y personas.

Los empleados de ISDIN desarrollan su actividad promoviendo la sostenibilidad social, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.

• Comunidad

ISDIN está presente en la labor de concienciación social con distintas iniciativas, concretamente, durante el ejercicio 2019 realizó las siguientes:

ISDIN & Dr. Oriol Mitjà, por la erradicación del pian. Colaboramos con el Dr. Oriol Mitjà e ISGlobal (Institut de Salut Global de Barcelona), para apoyar la investigación para la erradicación del pian.

Gracias a sus estudios en Papúa-nueva Guinea, uno de los países más afectados por esta enfermedad, se ha descubierto que curar el pian, una enfermedad tropical que produce úlceras en la piel y deformaciones en los huesos, particularmente en los niños, es posible con la administración de azitromicina, un antibiótico muy común y de reducido coste. Solo dos dosis podrían conseguir la erradicación completa.

En ISDIN, nos sentimos orgullosos de poder dar apoyo a este proyecto del que se podrán beneficiar millones de personas en todo el mundo, siendo el primer laboratorio farmacéutico en apoyarlos.

En 2019 nuestra colaboración ha ido de la mano de las becas LOVE ISDIN, ofreciendo a un dermatólogo español la posibilidad de haber ido durante los meses de noviembre y diciembre de 2019 a trabajar sobre el terreno.

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

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

Campaña Melanoma. El cáncer de piel se puede prevenir, coincidiendo con el Día Mundial del Melanoma, el 23 de mayo, ISDIN puso en marcha la campaña "El cáncer de piel se puede prevenir" con el objetivo de concienciar a la población sobre la necesidad de acudir al dermatólogo para la detección precoz de las lesiones cancerosas y también de recaudar fondos para la investigación.

Cada año se diagnostican en España 5.000 nuevos casos de melanoma. El doble que hace 30 años. El uso correcto de fotoprotección antes de los 20 años, puede reducir en el 80% el riesgo de padecer cáncer de piel. Además, el 90% de los cáncer de piel pueden curarse si se detectan a tiempo.

La campaña consiguió donar 40.000 euros para investigar el lentigo maligno, un tipo de cáncer de piel que se desarrolla en áreas de exposición solar crónica en pacientes de edad media-avanzada a Fundación Piel Sana de la Academia Española de Dermatología y Venereología (AEDV) para su proyecto de investigación de esta variante del melanoma.

Además, embajadores de Isdin con influencia internacional como Ona Carbonell, Nairo Quintana, Sofía Gómez Uribe, Fernando Belasteguín, Santiago Lange, Raquel Strada, Alexia Putellas, Martina Klein, Andy Criere, Garai Sánchez, entre otros, nos ayudaron a trasladar el mensaje de concienciación a todos sus seguidores.

Juntas Contra el Cáncer de mama

ISDIN y la farmacia española, mediante la campaña "Juntas contra el cáncer de mama" Woman ISDIN", han donado por segundo 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 más de 2.000 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 #JuntasWomanIsdin.

Esta donación, se suma a los 25.000 € del año pasado y garantiza de este modo la financiación durante 1 año más del trabajo de investigación sobre la biopsia líquida que realiza el Instituto de Oncología del Valle de Hebrón en Barcelona. Se trata de una técnica que consiste en la detección del cáncer a través de una simple gota de sangre, evitando así biopsias invasivas y cirugías. Ésta 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.

- **Consumidores**

En ISDIN protegemos a nuestros clientes implementando estándares estrictos de obligado cumplimiento para todos los proveedores en materia de salud y seguridad de producto. Así garantizamos que nuestros 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 fotoprotegidos cuando estamos al aire libre tanto en campañas específicas como a través de las redes sociales

IsdinSunLab. La fotoprotección una asignatura más.

IsdinSunLab es un proyecto escolar de concienciación sobre los riesgos que comporta exponerse al sol sin una protección adecuada.

Los principales objetivos son:

- Educar sobre la importancia de la fotoprotección
- Fomentar el hábito de la fotoprotección responsable
- Prevenir de cara a evitar enfermedades de la piel en el futuro
- Reducir la incidencia del cáncer de piel a largo plazo

Con este proyecto, más de 5 millones de niños han sido formados en buenos hábitos de fotoprotección desde 1995.

IsdinSunLab se integra en las escuelas dentro de los programas docentes en base a las edades de los alumnos (nivel infantil, medio y superior) y se realiza de forma colaborativa con los farmacéuticos de la zona junto con las escuelas para mejorar la didáctica de estos.

Adicionalmente organizamos eventos para los niños para que aprendan de una forma lúdica la importancia que tiene estar bien protegido.

Limpieza de playas

Cada año llegan al mar 8 millones de toneladas de plástico según la Organización de las Naciones Unidas, lo que equivale a verter un camión lleno de basura por minuto. España es el segundo país europeo que más plásticos vierte en el mar con 126 toneladas diarias y se prevé que la cifra aumente la próxima década.

Conscientes de esta situación, y de nuestro compromiso con el mar, hemos aportado nuestro grano de arena en la limpieza de playas en invierno en Sant Adrià del Besos en colaboración con la Asociación Ambiente Europeo, con un doble objetivo: limpiar y concienciar.

Nuestras embajadoras Ona Carbonell, Martina Klein y Garazi Sánchez, junto con 50 voluntarios de Isdin se unieron a la campaña que se encuentra dentro de nuestro compromiso sea friendly con el medio ambiente.

• **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 del año 2019 y 2018 ha sido de 18,9 ppm y 22,1 ppm, Ante la importancia en la reducción, aún más, del nivel de reclamaciones de mercado para los productos ISDIN, la mejor investigación de las causas de estas aplicando adecuadas medidas correctivas y preventiva, es clave. Durante 2019 se ha redefinido la visión y misión del equipo de Calidad, manteniendo las siguientes certificaciones:

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

Para el ejercicio 2020 los objetivos principales son el incremento de los estándares de calidad tanto de productos como de procesos combinándolo con la simplificación y automatización, que permita focalizar el esfuerzo en las actividades que den mayor valor añadido y más eficiencia.

• **Subcontratación y proveedores**

ISDIN en los procesos de homologación de proveedores establece mecanismos que garantizan que los estándares de calidad y ética cumplen el grado de excelencia deseado; para ello es vital contar con mecanismos que confirmen que nuestros proveedores cuentan con los

procesos de fabricación y sistemas de gestión certificados tales como gestión de calidad, buenas prácticas de fabricación, gestión medioambiental, prevención de riesgos laborales, etc. Asimismo, nos preocupamos de que los mismos tengan implementadas políticas éticas y responsables.

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

- **Compromiso Bioético**

En ISDIN cumplimos con los principios éticos en la investigación basados en las buenas prácticas y la legislación aplicable. Nuestro compromiso es investigar y desarrollar nuevos productos que aporten valor significativo a nuestros clientes, siempre desde la excelencia y fijando los más altos estándares éticos para nuestros colaboradores externos, organizaciones de investigación y proveedores subcontratados.

En ISDIN compartimos 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 nuestras formulaciones de productos o ingredientes de nuestra cartera de productos cosméticos, ni pedimos a otros que realicen pruebas en nuestro nombre, excepto en los raros casos 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, nuestro equipo de desarrollo de productos selecciona materias primas con registros de seguridad bien establecidos y utiliza nuestra base de datos de seguridad de ingredientes. Nuestras pruebas de seguridad del producto incluyen el uso de estudios no animales y pruebas clínicas en voluntarios. También monitoreamos de cerca todos los informes negativos de nuestros productos en el mercado a nivel mundial y los analizamos como parte de nuestra vigilancia continua de seguridad. Nos sentimos muy orgullosos de nuestro registro de seguridad del producto.

Como ISDIN se compromete a cuidar la piel, también tenemos una cartera farmacéutica que incluye varios medicamentos y dispositivos médicos. Llevamos a cabo pruebas en animales para nuestros productos farmacéuticos para dermatología según lo exigen las autoridades reguladoras como todas las demás compañías farmacéuticas. Nuestro objetivo final es eliminar la necesidad de realizar pruebas con animales en todo el mundo. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestra industria y la comunidad científica de todo el mundo para apoyar activamente el intercambio de datos científicos de nuestra industria y para apoyar y financiar programas de investigación para desarrollar y validar alternativas que no sean animales para las pruebas de productos.

Asimismo, somos transparentes 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.

Recogida y notificación de información de seguridad de los productos ISDIN

El objetivo del sistema de vigilancia de ISDIN es recopilar y evaluar información sobre los efectos no deseados de los productos de ISDIN de acuerdo a los procedimientos establecidos al efecto. Éstos pueden ser comunicados a ISDIN por profesionales sanitarios o consumidores, ya sea de un modo directo a través del portal web de ISDIN, o de modo indirecto a través de cualquier empleado de ISDIN. El personal de ISDIN recibe formación continua en materia de vigilancia, adecuada a sus responsabilidades. Esta formación describe cómo gestionar la notificación de acontecimientos adversos en el que se involucre uno de los productos de ISDIN.

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

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

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

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

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

En ISDIN mantenemos 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.

- **Sistema de reclamaciones**

Contamos 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

- **Sistema de retirada de productos**

De igual modo disponemos, 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

- **Sistema de transparencia con profesionales médicos**

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

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

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

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

7. Información fiscal

Contribución por área geográfica

Los pagos realizados a cuenta del Impuesto de Sociedades correspondiente al ejercicio 2019 y 2018 han ascendido, en ISDIN, S.A., a 12.939.349 euros y 9.129.990 euros, respectivamente, siendo la información relativa a las empresas del grupo, multigrupo y asociadas al 31 de diciembre la siguiente:

	Año 2019		Año 2018	
	PBT	PAT	PBT	PAT
España	37.153.236	28.505.867	28.451.773	22.432.629
Resto Europa	4.171.820	3.036.085	1.856.539	851.131
América	4.891.949	1.591.438	-1.044.994	-2.333.442
Total	46.217.005	33.133.390	29.263.318	20.950.318

Políticas Fiscales de ISDIN

El pago de los impuestos exigibles en todas aquellas jurisdicciones en las que opera, están vinculados con las decisiones empresariales.

ISDIN no tiene presencia en territorios calificados como paraísos fiscales y sus operaciones comerciales con terceros en esos o cualesquiera otros territorios se enmarcan en su actividad industrial y comercial ordinaria.

En ISDIN evitamos riesgos fiscales significativos mediante la implementación de sistemas internos de información y control. Con una interpretación prudente y razonable de la normativa fiscal. Por ello utilizamos los servicios de expertos fiscales independientes de reconocida y contrastada reputación antes de adoptar cualquier decisión empresarial que pueda tener repercusiones fiscales.

En ISDIN tenemos establecida una política de precios de transferencia para todas aquellas operaciones con partes vinculadas que está alineada con los principios marcados por los principales organismos internacionales competentes. Esta política es revisada periódicamente para evitar cualquier desviación sobre dichos principios.

Y finalmente desarrollamos y promovemos una relación cooperativa y fluida con las administraciones tributarias basada en el respeto a la ley, la confianza, la buena fe, la reciprocidad y la cooperación. Colaborando con la administración tributaria en todo aquello que este en su mano.

8. Subvenciones

Durante el presente ejercicio 2019 la Sociedad ha recibido un importe total de 148.983 euros, no habiéndose recibido ningún importe por subvenciones el ejercicio 2018.

Anexo I

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

Contenidos de la Ley 11/2018		Materia- lidad	Ubicación en este informe	Verificació n de contenidos	Marco de reporting*
Información general	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	<input checked="" type="checkbox"/>	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-2 GRI 102-6
	Presencia geográfica	<input checked="" type="checkbox"/>	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
	Objetivos y estrategias de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	1- Perfil de la Empresa - Descripción de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	<input checked="" type="checkbox"/>	1- Perfil de la Empresa - Riesgos e incertidumbres	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-15 GRI 103
Cuestiones medioambientales	Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Información general detallada	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Contaminación	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales - Contaminación	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 305-6 GRI 305-7
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales - Economía Circular y prevención y gestión de residuos	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 306-1 GRI 306-2
	Uso sostenible de los recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales - Uso sostenible de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 303-1 (2016)
	Cambio climático	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Cuestiones Medioambientales - Cambio climático	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 201-2 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5
	Protección de la biodiversidad	No Material	2-Cuestiones Medioambientales - Protección de la Biodiversidad	-	No aplicable
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal. - Aspectos relativos al empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-8 GRI 103 GRI 201-3 GRI 405-1 GRI 405-2
	Organización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Organización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 403-2 (2016)
	Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 403-2 (2016)

Contenidos de la Ley 11/2018	Materi a- lidad	Ubicación en este informe	Verificaci ón de contenidos	Marco de reporting*	
					GRI 403-3 (2016)
	Relaciones sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Relaciones sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 102-41 GRI 102-43
	Formación	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Cuestiones Sociales y relativas al personal - Formación	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 404-1
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	3- Cuestiones Sociales y relativas al personal - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Igualdad	<input checked="" type="checkbox"/>	3- Cuestiones Sociales y relativas al personal Igualdad - Políticas de diversidad - Medidas adoptadas para promover el empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 405-1 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos	Enfoque de gestión	No material	4- Información sobre el respeto de los derechos humanos	-	GRI 103
	Derechos humanos	No material	4- Información sobre el respeto de los derechos humanos	-	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	5- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Corrupción y soborno	<input checked="" type="checkbox"/>	5- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103 GRI 205-1
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<input checked="" type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible Comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-43 GRI 103 GRI 413-1
	Subcontratación y proveedores	<input checked="" type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Subcontratación y proveedores	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-9 GRI 103
	Consumidores	<input checked="" type="checkbox"/>	6- Información sobre la sociedad - Consumidores - Reclamaciones - Compromiso Bioético - Sistema de etiquetado y	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 416-1 GRI 416-2

Contenidos de la Ley 11/2018		Materia- lidad	Ubicación en este informe	Verificaci ^o n de contenidos	Marco de reporting*
			prospectos - Sistema de famacovigilancia - Sistema de reclamaciones - Sistema de retirada de productos - Sistema de transparencia con profesionales médicos		
	Información fiscal	<input checked="" type="checkbox"/>	7- Información fiscal	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 201-4

Barcelona, 30 de marzo de 202

Audiaxis

www.audiaxis.com

Diagonal 484, 1o. 1a. 08006 Barcelona Tel. 934 152 660
Velázquez 94, 1a. Planta. 28006 Madrid Tel. 917 817 018

ISDIN, S.A.
y Sociedades dependientes

Informe de verificación independiente

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019

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

De acuerdo el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, de ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante, Grupo o ISDIN).

Responsabilidades de los Administradores

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

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019

- 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye información en referencia a remuneraciones medias, su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional requerida por la normativa vigente para el ejercicio 2019 y 2018. Así como el cálculo de la brecha salarial correspondiente al ejercicio 2018.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que en el EINF de ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de Diciembre de 2019 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 I.

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019

Uso y distribución

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

En Barcelona, 31 de Marzo de 2020.

AUDIAXIS AUDITORES



NOELIA ACOSTA SÁNCHEZ
Auditora de Cuentas