

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Grupo ISDIN. 2020

ÍNDICE

INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. PERFIL DE LA EMPRESA

- Descripción de la Organización
- Descripción de las Políticas
- Riesgos e Incertidumbres (Efectos de la Covid)
- Materialidad

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 Y SUBVENCIONES

INTRODUCCIÓN

ISDIN, en su compromiso con la transparencia y el buen gobierno, ha preparado el presente Estado de Información No Financiera, dando cumplimiento a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, formulando el mismo el Consejo de Administración de ISDIN para el ejercicio de 2020 como documento separado de las cuentas anuales consolidadas.

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

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

La información financiera incluida en este informe, salvo que se indique expresamente lo contrario, coincide con los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 y deben de ser leídos junto con las Cuentas Anuales consolidadas 2020, que han sido objeto de una auditoría externa.

ALCANCE DEL INFORME

El presente informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, correspondiente al ejercicio fiscal de ISDIN, siendo el tercer ejercicio que se elabora el EINF. Aportando datos comparativos de dos ejercicios en los apartados correspondientes.

A efectos de este informe, ISDIN, S.A. y todas sus filiales se consideran como ISDIN. La información reportada incluye todas las sociedades dependientes con una participación mayor al 51%. Se puede consultar una lista de filiales de ISDIN en los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

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 máspreciado 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.



Para cada uno de los pilares, ISDIN tiene una visión y está trabajando en la concreción de los objetivos concretos a 2024. Las aspiraciones para cada pilar son las siguientes:

Product

Desarrollamos productos innovadores que contribuyen al bienestar de las personas y son respetuosos con el medio ambiente

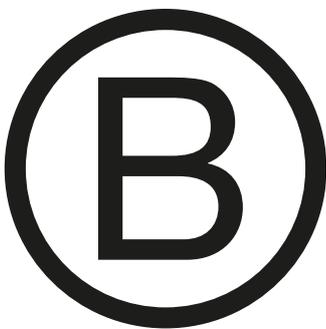
People

Contribuimos a mejorar la calidad de vida de la sociedad incentivando el conocimiento y la investigación de la piel, apoyando a aquellos que padecen enfermedades minoritarias de la piel y ayudando a la comunidad con donaciones de producto.

Planet

Mediante nuestros programas medioambientales somos cada vez más sostenibles, contribuyendo de forma significativa a preservar nuestro planeta.

Certified



Corporation

Uno de los principales hitos en la estrategia de de RSC de ISDIN del 2020 ha sido la obtención de la certificación BCORP, siendo ISDIN la primera compañía de dermocosmética de España que obtiene dicha certificación, un exigente sello que solo obtienen el 4% de las empresas que lo solicitan.

La certificación BCORP, 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 pasa a formar parte de las 3.500 empresas del mundo que cuentan con el sello BCORP, 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.

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 el ejercicio 2020 y 2019, se recibieron a través del canal ético diversas consultas sobre la aplicación de los principios del Código Ético, así como dos comunicaciones relacionadas con el no cumplimiento de ciertos principios del Código Ético en el ejercicio 2020 y una en el ejercicio 2019. En ambos casos 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 presente ejercicio ISDIN ha obtenido la adhesión de la mayoría de los proveedores críticos.

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 2019, estando pendiente de publicación el correspondiente al ejercicio 2020.

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 el ejercicio 2020 no se recibió ninguna notificación a través del canal Isdin@Respeta, mientras que durante 2019 se recibió una notificación, realizándose las investigaciones correspondientes aplicándose las medidas disciplinarias oportunas.

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.

Fiscal

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

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

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.

Algunos riesgos materiales y emergentes a corto plazo, que necesitan un plan de acción específico son los siguientes:

La Pandemia COVID-19 declarada por la Organización Mundial de la Salud el pasado 11 de marzo de 2020 ha afectado a los mercados a causa de la globalización de éstos y a la ausencia de tratamiento médico hasta finales del ejercicio 2020. El Consejo de Administración y el equipo directivo del grupo han realizado un seguimiento de la evolución de los acontecimientos y los impactos de éstos en las actividades del Grupo, en sus empleados, clientes y proveedores aplicando una serie de protocolos siguiendo las directrices sanitarias recomendadas. Creándose un equipo multidisciplinar de algunos directivos, denominada, tal como hemos comentado, Comisión Stronger que evalúa de forma continua las medidas a tomar, tales como: la instalación del teletrabajo, así como las medidas a aplicar en aquellos empleados que por su posición o circunstancias personales no puedan ejercer su trabajo mediante esa fórmula, el establecimiento de turnos flexibles, medidas de seguridad y salud en las instalaciones tanto corporativas como de almacén.

La evolución de la pandemia está teniendo consecuencias para la economía en general y para las operaciones de la Sociedad, cuyos efectos en los próximos meses son inciertos y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia. Como consecuencia de los efectos de la misma, en el ejercicio 2020 el crecimiento de las ventas de la Sociedad de los últimos años se ha estancado, cerrando el ejercicio en niveles parecidos a los del ejercicio anterior. Los Administradores de la Sociedad han adoptado diversas medidas para mitigar los efectos de este estancamiento de la actividad de la Sociedad, con la previsión de retomar la senda de crecimiento de los últimos años.

El grupo continúa analizando los posibles impactos de esta situación a medida que avanza aplicando las acciones necesarias a corto, medio y largo plazo.

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 un peso otorgado por dicho equipo junto con el equipo de auditoría interna.

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.

Buena salud

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.

Industria, Innovación e Infraestructura

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.

Producción y consumo responsables

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.

Acción por el clima

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.

Vida submarina

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.

Energía asequible y no contaminante

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 atmósfera).
- 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, en la central logística de Montcada y las oficinas centrales de Barcelona, se detallan a continuación:

Tipología	Total (toneladas)		Observaciones
	2019	2020	
Residuos peligrosos (Tn)	2,25	3,31	Los residuos peligrosos han sufrido un leve aumento en el ejercicio 2020, principalmente debido a la creación de productos nuevos, y al inicio del registro de pilas y tóners.
Residuos no peligrosos (Tn)	401,14	313,06	Desde el 2019 se empezaron a contabilizar los residuos generados en las oficinas. estableciéndose mecanismos para garantizar que todos los residuos generados sean segregados.

Su descripción y correcta gestión se detallan a continuación.:

- Centro Logístico Montcada i Reixac, donde se generan principalmente residuos de cartón, plástico y residuo banal, además de los residuos procedentes del laboratorio. Estos residuos son gestionados correctamente y valorizados a través de gestores autorizados. En este centro también se controlan los productos obsoletos que pasan a ser destruidos mediante gestores autorizados.
- Oficinas centrales Barcelona. Se ha implantado la recogida selectiva de residuos de oficina (papel, tóner, pilas, residuos informáticos, plástico, entre otros). En 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, donde a partir de octubre 2020 se incluye un nuevo local en la C/Badajoz.
- Centro Logístico Montcada i Reixac.

Como novedad en este informe también se añade información de las siguientes filiales, agrupadas en dos bloques:

- Resto de Europa: donde se incluyen las filiales de Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Italia.
- América: donde se incluyen las filiales de Estados Unidos, Canadá, Chile, Argentina, Brasil, México, Perú, Colombia

Para el cálculo de consumos de todas las filiales se ha hecho una extrapolación utilizando como base el consumo de las oficinas centrales de Barcelona relacionándolo con el número de empleados de cada filial. A excepción del consumo eléctrico de la filial de Italia, en la que se han utilizado datos reales.

Recurso	Centro	Unidad	Total (toneladas)			Observaciones
			2018	2019	2020	
Agua	22@	m ³	1.940	2.117	1.684	Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 y hasta mayo 2020 según crecimiento de empleados de oficina y teniendo en cuenta el efecto Covid-19. A partir de junio 2020 se dispone de datos reales (facturas).
	CLM	m ³	1.392	1.408	1.358	Datos reportados reales
	Resto de Europa	m ³	-	-	147	Datos extrapolados
	América	m ³	-	-	468	Datos extrapolados
Total Agua			3.332	3.525	3.657	

Recurso	Centro	Unidad	Total (toneladas)			Observaciones
			2018	2019	2020	
Energía eléctrica	22@	MWh	676	667	639	Desde abril 2019 toda la energía eléctrica consumida procede de fuentes de energía renovables.
	CLM	MWh	461	400	566	Desde abril 2019 toda la energía eléctrica consumida procede de fuentes de energía renovables.
	Resto de Europa	MWh	-	-	147	Datos extrapolados
	Resto de Europa	MWh	-	-	160	Datos extrapolados
Gas	CLM	MWh	213	157	150	Datos extrapolados
Total energía			3.332	3.525	3.657	

Papel	22@ y CLM	Kg	6.951	6.773	4.128	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. 2020: Corresponde a un consumo de 827.392 hojas de papel 75 gr. el consumo se ha reducido debido al teletrabajo en situación de pandemia sanitaria
	Resto de Europa	Tn	-	-	0,36	Datos extrapolados
	América	Tn	-	-	1,15	Datos extrapolados
Total energía			3.332	3.525	3.657	

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

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

Como novedad en este informe también se han tenido en cuenta las emisiones de las siguientes filiales, agrupadas en dos grandes bloques:

Resto de Europa: donde se incluyen las filiales de Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Italia.

América: donde se incluyen las filiales de Estados Unidos, Canadá, Chile, Argentina, Brasil, México, Perú, Colombia

Para el cálculo de las emisiones de las filiales se ha hecho una extrapolación utilizando como base las emisiones de las oficinas centrales de Barcelona relacionándolo con el número de empleados de cada filial. A excepción de las emisiones derivadas del consumo eléctrico de la filial de Italia, que se han calculado a partir de los datos reales de consumo.

		Tn CO2 equivalente		Fuente
		2019	2020*	
Alcance 1	Consumo combustible	527,94	885,9	Incluye la flota de vehículos ejecutivos y comerciales Factor emisión: Ficha técnica de los vehículos En general se han reducido las emisiones derivadas de los desplazamientos debido al COVID-19, porque se han reducido los desplazamientos del personal comercial. Pero en la tabla no se aprecia ya que en 2020 se ha añadido datos de emisión de las filiales (datos extrapolados). A partir de 2020, las emisiones están calculadas en base a la metodología WLTP, y se recalcula el dato de 2019 siguiendo esta metodología.
	Consumo de gas	28,7	27,3	Incluye datos de CLM. Datos reportados reales calculados a partir de facturas de consumo de gas natural. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
Alcance 2	Consumo de electricidad	40,2	55,1	A partir de abril 2019 la energía eléctrica consumida en 22@k y CLM procede de fuentes de energía renovable, por lo que se estima una emisión de 0 TnCO2 Datos reportados reales para 22@, CLM y la filial de Italia calculados a partir de las facturas de consumo eléctrico, y datos extrapolados para el resto de las filiales. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya.
Alcance 3	Consumo de agua	1,4	1,4	Datos reportados reales del 2018 y extrapolados de 2019 y hasta mayo 2020 según crecimiento de empleados en 22@. Datos reales a partir de junio 2020 para 22@ y datos reales año completo para la CLM. Datos extrapolados para todas las filiales. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
	Consumo de agua	0,36	0,32	Incluye datos reales de 22@ y CLM. Y datos extrapolados para las filiales. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
	Residuo Cartón	-	7,28	Incluye datos de 22@ y CLM. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
	Residuos Plásticos / Envases	-	2,02	Incluye datos de 22@ y CLM. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya
	Residuo Banal	-	58,46	Incluye datos de 22@ y CLM. Factor de emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya

		Tn CO2 equivalente		Fuente																
		2019	2020*																	
	Transporte de colaboradores/as al lugar de trabajo	273,4	194	Incluye viajes de acceso al lugar de trabajo en vehículo y motocicleta. Datos calculados en base a la encuesta de movilidad realizada en 2018 a todos los colaboradores/as de 22@ y CLM. Se han extrapolado los datos para obtener un valor estimado 2019 y 2020, así como una extrapolación para las filiales en 2020. Se prevé realizar una nueva encuesta de movilidad durante el año 2021 para poder actualizar esta información. Factor emisión: Oficina Catalana del Cambio Climático Generalitat de Catalunya																
	Viajes corporativos	691,7	200,6	Incluye viajes corporativos: avión y tren. Factor conversión (kg co2/km) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aéreo Doméstico</td> <td>0,121</td> <td>0,124</td> <td>0km-500km</td> </tr> <tr> <td>Aéreo Europeo</td> <td>0,114</td> <td>0,116</td> <td>501-1500km</td> </tr> <tr> <td>Aéreo Internacional</td> <td>0,110</td> <td>0,110</td> <td>>1500km</td> </tr> </tbody> </table> Factores conversión tren 0,027 kgCO2/km En 2020 se han incorporado datos extrapolados para las filiales. La reducción de emisiones en los viajes corporativos va totalmente ligada a la reducción de los viajes por motivos de la pandemia sanitaria.		2019	2020		Aéreo Doméstico	0,121	0,124	0km-500km	Aéreo Europeo	0,114	0,116	501-1500km	Aéreo Internacional	0,110	0,110	>1500km
	2019	2020																		
Aéreo Doméstico	0,121	0,124	0km-500km																	
Aéreo Europeo	0,114	0,116	501-1500km																	
Aéreo Internacional	0,110	0,110	>1500km																	
	Distribución de producto	7.076	7.440,7	Incluye el transporte desde la CLM a filiales. En 2020 se añade el transporte a distribuidores. Y se recalculan las emisiones del año 2019 teniendo en cuenta el transporte a filiales. Factores de emisión 2019: Marítimo 90 gr.CO2/t-n/Km; carretera: 62 gr.CO2/tn/Km Aéreo 602 gr.CO2/tn/Km. Factores de emisión 2020: Marítimo 90 gr.CO2/t-n/Km; carretera: 61 gr.CO2/tn/Km Aéreo 596 gr.CO2/tn/Km. Se dispone de criterios definidos con las filiales para que los envíos sean sostenibles																
	Herramientas tecnológicas	-	0,4	Se añaden las emisiones derivadas de la fabricación de las herramientas tecnológicas utilizadas, considerando que: <ul style="list-style-type: none"> • Todas las herramientas tienen una amortización de 3 años • Los factores de emisión utilizados son los publicados por las diferentes marcas de productos tecnológicos • Se han calculado las emisiones para 22@ y CLM y se han extrapolado a las filiales. • Se han considerado los siguientes equipos: smartphones, ordenadores portátiles, ordenadores de sobremesa, bases externas (dock stations), pantallas, tabletas, ratones, teclados, servidores e impresoras. 																
TOTAL		8.639	8.874																	

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

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 2020 se ha continuado trabajando en minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad y nuestros productos. A modo de ejemplo detallamos algunas mejoras implementadas:

Medidas de mejora ambiental implementadas

- En 2020 se ha trabajado en la primera línea de productos que incorpora principios de Ecodiseño (baby naturals) que finalmente ha sido lanzada en enero 2021.
- Parte de la flota de vehículos son híbridos.
- En las oficinas de Barcelona se han llevado a cabo diferentes medidas para reducir el impacto:
 - Distribución en todos los espacios de contenedores y papeleras para la correcta segregación de residuos
 - Uso de papel 100% reciclado
 - Instalación de filtros de reducción de caudal en los grifos.

Metas y objetivos para el ejercicio 2021:

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

- Las medidas llevadas a cabo en las oficinas centrales de Barcelona (instalación de contenedores/papeleras para la correcta segregación de residuos y el uso de papel 100% reciclado) se va a implantar en todas las filiales.
- Se continuará mejorando el diseño de nuestros productos y packagings para conseguir que sean más sostenibles.
- Reducir nuestras emisiones y conseguir ser neutros en nuestra huella ecológica.
- Valorizar los productos obsoletos.
- Se está trabajando en los objetivos y en el plan para 2024, incluyendo los tres ámbitos de nuestro programa de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa: Producto (minimizar la huella de nuestros productos), Planeta (minimizar y compensar la huella de ISDIN) y Personas (programas de solidaridad y financiación de la investigación).

Protección de la Biodiversidad

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

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, con especial énfasis a aspectos de Diversidad e Inclusión. Asimismo, el Plan de Formación Anual va más allá de los requisitos marcados por Ley, ofreciendo formación técnica y de liderazgo a todos los empleados a través de distintos itinerarios formativos. 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 su crecimiento a través de planes de desarrollo profesional. Además, como medida adicional de fidelización de Talento, la Compañía apuesta fuertemente por la promoción interna.

Como consecuencia de este enfoque que tiene traducción en políticas y procedimientos concretos, ISDIN ha sido certificada como “Top Employers” por segundo año, 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 de 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 2020 y 2019, es el siguiente:

Año 2020					
	Total	España	Resto Europa	América	China
Nº total de empleados	1042	613	127	283	19

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

El Grupo ISDIN comprende para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019 una totalidad de 1042 y 964 colaboradores, respectivamente, distribuidos en sus 14 países y agrupados en: España, Resto de Europa, América y China. Esta última región se ha incorporado en el ejercicio 2020 como sociedad del grupo, ya que el ejercicio anterior era una oficina de representación sin considerarse personal de ISDIN, ascendiendo el número de colaboradores en China en dicho ejercicio a 18 personas. Destacar la alta concentración de personal 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 2020 y 2019 es el siguiente:

	Total año 2020	%	Total año 2019	%
Hombres	385	37%	363	38%
Mujeres	657	63%	601	62%
	1042		964	

	Total año 2020	%	Total año 2019	%
<30años	123	12%	93	10%
30-50 años	760	73%	727	75%
>50años	159	15%	144	15%
	1042		964	

	Total año 2020	%	Total año 2019	%
Directivos	29	3%	29	3%
Managers	252	24%	227	24%
Empleados	761	73%	708	73%
	1042		964	

En el ejercicio 2020 el porcentaje de mujeres ha aumentado un punto respecto al ejercicio 2019 pasando al 63%, respecto el 62% del ejercicio anterior, de las cuáles el 14% y 12%, respectivamente, se corresponde a colaboradoras de menos de 30 años, 73% y 75%, respectivamente, entre 30 y 50 años y un 13% para ambos ejercicios, de colaboradoras de más de 50 años.

El 37% de la plantilla de ISDIN está compuesta por hombres, respecto al 38% del ejercicio anterior, de los cuáles el 8% y 6%, respectivamente, se corresponde a colaboradores de menos de 30 años, 73% y 76%, respectivamente, entre 30 y 50 años y un 19% y 18%, respectivamente a más de 50 años.

El 3% de personas con contrato laboral, ocupan puestos de dirección igual que el ejercicio anterior, de los cuales un 37,9% ocupados por mujeres para el ejercicio 2020 y un 36,4% para el ejercicio anterior.

Por género y tipo de contrato

El desglose del tipo de contrato por género en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019 es el siguiente:

Tipo de contrato	Total año 2020	Total año 2019
Permanente	994	916
Hombres	374	356
Mujeres	620	560
Temporal	48	48
Hombres	11	7
Mujeres	37	41

El promedio anual de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019 en relación con los contratos realizados por ISDIN a sus colaboradores tiene la condición de indefinido representando el 95% de la totalidad de éstos para ambos ejercicios. 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 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 2020 y 2019 es el siguiente:

Tipo de jornada	Total año 2020	Total año 2019
Completa	984	902
Hombres	383	361
Mujeres	601	541
Parcial	58	62
Hombres	2	2
Mujeres	56	60

Siguiendo con la misma tendencia de ejercicios anteriores, la jornada laboral tanto para los ejercicios 2020 y 2019 se corresponde a jornada completa, representando únicamente, el 5,6% la jornada parcial, siendo ésta en el 2020 acogida por mujeres en un 97%, mismo % que el 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 2020 y 2019 es el siguiente:

Año 2020							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente				Permanente			
<30años	-	2	25	<30años	-	11	68
30-50 años	12	99	164	30-50 años	5	56	360
>50años	6	19	47	>50años	6	30	49
Temporal				Temporal			
<30años	-	-	5	<30años	-	-	12
30-50 años	-	-	6	30-50 años	-	-	23
>50años	-	-	-	>50años	-	-	2

Año 2019							
Hombres	Dirección	Managers	Empleados	Mujeres	Dirección	Managers	Empleados
Permanente				Permanente			
<30años	-	1	18	<30años	-	2	57
30-50 años	13	90	170	30-50 años	3	56	363
>50años	7	11	46	>50años	4	23	52
Temporal				Temporal			
<30años	-	-	2	<30años	-	-	13
30-50 años	-	-	5	30-50 años	-	-	27
>50años	-	-	-	>50años	-	-	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 2020 y 2019 es el siguiente:

Año 2020				Año 2019			
Mujeres	83	Hombres	33	Mujeres	91	Hombres	55
<30años	16	<30años	3	<30años	24	<30años	9
30-50 años	60	30-50 años	26	30-50 años	54	30-50 años	41
>50años	7	>50años	4	>50años	13	>50años	5

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

Remuneraciones

La atracción y retención de talento es una prioridad e ISDIN apuesta 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 y 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.

El siguiente cuadro resume solo se analiza el salario fijo de la filial española a 31 de diciembre de 2020, sin tener en cuenta los Consejeros Ejecutivos y Delegado, así como los dermoconsejeros, estos últimos, por no ser la actividad natural de ISDIN y ser posiciones de nueva creación. Se clasifican los empleados por grupos: Dirección, Mandos intermedios, Comercial/Centro Logístico y Resto de Colaboradores. En Comercial/Centro Logístico hemos aplicado una fórmula correctiva del efecto de antigüedad (3,5 años de media de antigüedad superior en hombres), su detalle es el siguiente:

Categoría	%	
	Año 2020	Año 2019
Dirección	2,50	3,97
Mandos intermedios	1,85	1,24
Comercial/Centro Logístico*	0,93	0,19
Resto de colaboradores	4,46	5,17

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

ISDIN está comprometida con la mejora continua y en el ejercicio 2020 ha continuado con el estudio de las causas de las diferencias, actualizando su plan de acción, implantando las prácticas que se han creído oportunas dentro de su plan de igualdad, consensuadas con los representantes de los trabajadores.

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

Las variaciones existentes se deben principalmente a:

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

ISDIN en el ejercicio 2021 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 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.

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

Permiso de paternidad y maternidad

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

	Total 2020	Total 2019
Empleados con derecho a permiso	44	31
Hombre	13	16
Mujer	31	15
Empleados acogidos a permiso	44	31
Hombre	13	16
Mujer	31	15
Empleados con regreso después del permiso	44	31
Hombre	13	16
Mujer	31	15

La tasa de regreso al trabajo en ISDIN asciende al 100% tanto para el ejercicio 2020 como 2019.

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

De cara a proporcionar los indicadores vinculados al absentismo, la mutua colaboradora con ISDIN emite un informe anual del sistema de gestión integral del mismo. La cifra que figura en dicho informe difiere sobre la de ISDIN, ya que el informe de la mutua no tiene en cuenta los permisos 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 2020 y 2019 son las siguientes:

	Total 2020	Total 2019
Horas absentismo	61.621	47.750
Hombre	14.383	10.816
Mujer	47.238	36.934
Horas trabajadas empleado	25.576	23.197
Tasa de absentismo	0,23%	0,21%
Hombre	0,15%	0,13%
Mujer	0,28%	0,27%

Con objeto de comparar los datos correspondientes a los indicadores de absentismo, hemos de considerar que el presente ejercicio ha registrado un elevado número de bajas adicionales por los efectos directos o indirectos de la Pandemia, afectando de manera considerable a la ratio de absentismo, aumentado esta tasa del 0,21% en el 2019 al 0,23% en el 2020.

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 programas de mejoras que ayuden a la conciliación familiar y laboral, así como la captación y retención del talento, buscando un ambiente laboral positivo y colaborativo. Destacando programas y medidas sobre todo en las oficinas centrales, como:

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

La situación actual de pandemia ha conllevado a que ISDIN haya implementado medidas alternativas y adicionales a las existentes como:

- ISDIN también ofrece distintas situaciones a las familias en la vuelta al colegio donde los hijos dan positivo o deben quedar en cuarentena obligada.
- Se ha garantizado las distancias de seguridad y se han introducido hábitos preventivos, trabajando presencialmente un máximo del 33% de los colaboradores en los centros de 22@ y Centro Logístico. El resto de los colaboradores han trabajado a distancia hasta su vuelta progresiva a partir del mes de junio. Clasificando los puestos de trabajo en 3 tipologías:
 - Los colaboradores cuyo trabajo requiere presencia en las oficinas.
 - Los colaboradores que por naturaleza de su posición podrán trabajar a distancia una parte de su tiempo, siempre que se garantice el trabajo presencial en momentos clave.
 - Los colaboradores podrán seguir trabajando a distancia de manera continua mientras dure la situación de especial riesgo por la Covid-19 sin necesidad de desplazarse al centro de trabajo.

Del mismo modo, ISDIN ha proporcionado EPIs y test serológicos, PCR y de antígenos para garantizar las máximas medidas de seguridad. En esta línea, también se han implantado controles de temperatura, limpieza de ozono, hot spots, se ha contratado personal externo para garantizar el cumplimiento de las medidas de higiene y hábitos saludables, y se han facilitado plazas de parking para evitar desplazamientos en transporte público, entre otras.

Medidas de desconexión

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.

Programas formativos y de concienciación sobre salud y seguridad

Su objetivo es 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 para reducir la accidentalidad y la siniestralidad en el trabajo.

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

- Ofrecer pautas a seguir durante la situación excepcional de riesgo Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid-19).
- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4 “Identificación y evaluación de riesgos” del Real Decreto 664/1997, del 12 de mayo, sobre la exposición a agentes biológicos en el trabajo.
- Establecer las medidas preventivas de contención y actuación frente a la exposición y contagio de acuerdo con las informaciones y recomendaciones emitidas por las autoridades sanitarias españolas, así como la Organización Mundial de la Salud. Estas medidas pretenden garantizar la seguridad y salud de los colaboradores/as (propios y subcontratas).

Todo ello se ha traducido en:

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

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

Medidas de seguridad adicionales

Dichas medidas de seguridad adicionales han sido recomendadas por “Health & Safety” de ISDIN:

- En caso de establecerse turnos de trabajo presencial y a distancia, éstos serán por semanas completas y alternas de manera que se coincida siempre con las mismas personas, con el fin de minimizar los riesgos de un eventual contagio y asegurar la trazabilidad de los empleados que hayan podido estar en contacto.
- Las personas de estos grupos trabajarán los días de la semana que el Director/a del área le indique y que pueden variar entre 1 y 5 días.

Auditorías externas

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

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

Auditorías internas

Durante el año 2020, se han realizado las siguientes actividades relacionadas con auditorías internas:

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

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

Accidentes de trabajo

El número de accidentes del Grupo se eleva a 10 para el ejercicio 2020 y 17 para el ejercicio 2019, 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 2020	Total 2019
Número de accidentes	10	17
Hombre	3	6
Mujer	7	11
Tasa de frecuencia	0,96%	1,76%
Hombre	0,78%	1,65%
Mujer	1,06%	1,83%

Hay que destacar que el 60% de la plantilla del Grupo ISDIN se centra en España tanto para los ejercicios 2020 como 2019, donde observamos que el número de accidentes asciende a 5 y 10, 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 2020 y 2019 han sido los siguientes:

	Total 2020	Total 2019
Índice de Frecuencia (1)	0,38	0,77
Índice de Incidencia (2)	9,59	17,63
Índice de Gravedad (3)	0,01	0,02

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

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

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

Enfermedades profesionales

Tanto en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 como el ejercicio 2019 no han 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” presenciales, gestión del estrés, “mindfulness” o programas nutricionales. Estos programas son habituales en ISDIN, todo y eso se han visto afectados por la situación actual de Pandemia, ofreciéndolos temporalmente on-line, en espera de poder retomarlos con las medidas adecuadas y suficientes de seguridad.

Relaciones sociales

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

Convenio Colectivo y canales de comunicación

Durante el ejercicio 2020 y 2019, 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.
- Programa de Buddies para nuevas incorporaciones.
- Delegados de Prevención.
- Comité de Igualdad.
- Delegados sindicales en España y Comité de Empresa
- Consultas a empleados vía news sobre propuestas y opiniones de los beneficios sociales u otras cuestiones de interés.
- Participación en encuesta sobre talento, comunicación, espacios y tecnología (anónima, consultora externa)
- Información continua y reuniones periódicas sobre aspectos recogidos en el convenio laboral u otros aspectos de interés a través del comité y resto de representantes de los trabajadores 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.

De abril hasta junio del ejercicio 2020 todas las formaciones se realizaron en remoto, implementando el “Blended Learning”, sesiones mixtas (presenciales y a través de la plataforma online) con el objetivo de adaptarse a la situación actual. En el ejercicio 2019 todas las sesiones eran presenciales.

Horas de formación por género

Las horas de formación del Grupo realizadas en los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019, desglosado por género han sido las siguientes:

	Total 2020	Total 2019
Horas de formación	82.430	81.342
Hombre	24.081	31.586
Mujer	58.349	49.756
Horas/empleado	79	84
Hombre	63	87
Mujer	89	83

	Total 2020		Total 2019	
	Externa	Interna	Externa	Interna
Horas de formación	11.216	71.184	12.170	69.172
Hombre	4.410	19.671	5.432	26.154
Mujer	6.836	51.513	6.738	43.018

Para el ejercicio 2020, se han realizado un total de 82.411 horas, representando una media de 80 horas anuales por trabajador, representando en cuestión de género una media de 64 horas anuales para hombres y 90 horas anuales para mujeres.

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 mujeres.

El número de horas de formación interna del ejercicio 2020 se eleva a 71.165, representando un aumento de 1.993 horas, debido en parte al aumento de los empleados que se ha producido durante el ejercicio 2020, pasando de 964 empleados a 1042, representando un incremento del 2,88%. Su desglose por género entre los ejercicios 2020 y 2019 es como sigue:

	Total 2020	Total 2019
Horas de formación	71.184	69.172
Hombre	19.671	26.154
Mujer	51.513	43.018
Horas/empleado	68	72
Hombre	51	72
Mujer	78	72

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.

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 2020	Total 2019
Nº empleados con evaluación	595	493
Hombre	344	199
Mujer	351	294
% Empleadis con evaluación	57%	51%
Hombre	63%	55%
Mujer	53%	49%

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 reconocida, 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 un porcentaje importante de la plantilla esté formado por personal de venta farmacia y médica (uso continuo del vehículo de empresa), dificulta que las nuevas posiciones puedan ser cubiertas con personas con discapacidad.

Todo y este punto, ISDIN en España durante el 2020 y 2019 ha tenido catorce y nueve trabajadores con discapacidad, contratados durante más de 200 días, respectivamente y no hay ningún trabajador contratado durante menos de 200 días para el ejercicio 2020 y 4 trabajadores para el ejercicio 2019, respectivamente. Por lo que en el año 2020 ISDIN cumple con la reserva del 2% que establece la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD).

Además, ISDIN ha ido más allá de las medidas alternativas durante los ejercicios 2020 y 2019 con la contratación de servicios a Centros Especiales de Empleo por importe de 627.166,63 euros y 673.105,49 euros, respectivamente.

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, contempla 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 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 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 2020 y 2019 desglosado por género y edad es el siguiente:

Nuevas contrataciones	Año 2020		Año 2019	
	Total	Tasa nuevas contrataciones	Total	Tasa nuevas contrataciones
TOTAL	178	17,07%	221	22,93%
Hombre	53	13,77%	75	20,66%
<30años	18	56,25%	16	76,19%
30-50 años	32	11,39%	57	20,50%
>50años	3	4,17%	2	3,13%
Mujer	125	19,00%	146	24,29%
<30años	51	56,04%	42	61,76%
30-50 años	71	14,79%	96	22,02%
>50años	3	3,45%	8	10,00%

La plantilla de ISDIN tiene una mayor proporción de mujeres que de hombres del total de 1042 empleados, las mujeres representan un 63%.

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

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, tal como comentamos más adelante detallando todas las actividades realizadas en el 2019, todo y esto el presente ejercicio 2020 la situación de pandemia ha provocado que muchas campañas se hayan tenido que posponer. Un resumen de éstas es el siguiente.

- Campaña del Melanoma que en 2019 consiguió donar 40.000 euros para investigar el lentigo maligno, continuará en ejercicios siguientes,
- Becas Love ISDIN a través de las cuales en 2019 canalizamos la colaboración con el Dr. Oriol Mitjà e ISGlobal (Institut de Salut Global de Barcelona), para apoyar la investigación para la erradicación del pian.
- IsdinSunLab, un proyecto escolar de concienciación sobre los riesgos que comporta exponerse al sol sin una protección adecuada que llevábamos haciendo desde 1995 y gracias a la cual llevamos concienciando a 5 millones de niños
- Las limpiezas de playas. En respuesta a la gran crisis mundial de plásticos que están sufriendo los océanos, ISDIN comenzó en el ejercicio 2019 la limpieza de los plásticos de las playas de Barcelona junto con Asociación Ambiente Europeo, nuestras embajadoras Ona Carbonell, Martina Klein y Garazi Sánchez y 50 voluntarios de ISDIN con el doble objetivo de limpiar y concienciar. El éxito de esa iniciativa nos llevó a Internacionalizar la iniciativa con planes para limpiar más de 10 playas en 5 países donde ISDIN opera, pero la Pandemia impidió realizar estos planes.

El objetivo del 2021 en la medida de lo posible y según la situación de la pandemia vaya evolucionando las campañas se irán adaptando a dicha situación.

Donaciones COVID

La pandemia no solo supuso el posponer eventos de solidaridad programados, sino que también supuso una oportunidad más para ISDIN para aportar. En concreto, ISDIN colaboró tanto con donaciones dinerarias como con aportaciones en producto a los más afectados por los efectos de la pandemia. En concreto, ISDIN colaboró con un total de ~130.000 unidades de producto y ~100.000 € en donaciones repartidas entre España, China, Brasil, Chile, Colombia, Perú y Argentina. Todas las donaciones fueron destinadas a dar soporte a médicos, farmacéuticos y residentes de geriátricos de las geografías mencionadas

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

Durante el ejercicio 2020 realizó las siguientes:

Comunidad

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

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

Juntas Contra el Cáncer de mama

ISDIN y la farmacia española, mediante la campaña “Juntas contra el cáncer de mama” Woman ISDIN”, han donado por 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 469 farmacias (número de farmacias que llegaron al pedido mínimo para participar de la campaña), estuvo vigente todo el mes de octubre y consistía en la recaudación de 1€ por cada producto vendido de Woman ISDIN y Ureadin Rx Rd, además de contar con una difusión notable en Redes Sociales con el hashtag #JuntasWomanIsdin. Esta donación, se suma a los 50.000 € donados entre 2018 y 2019 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 fotoprottegidos cuando estamos al aire libre tanto en campañas específicas como a través de las redes sociales

En este sentido, en 2020 y como mencionado anteriormente, no pudimos llevar a cabo la campaña de concienciación de la fotoprotección de ISDIN SUN labs que llevábamos realizando los últimos 25 años

Reclamaciones

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

El indicador de reclamaciones procedentes por millón de unidades vendidas se ha reducido progresivamente en los últimos años desde valores superiores a 40ppm, hasta conseguir el objetivo marcado de valores inferiores a 20ppm en los últimos años. De esta manera en 2019 se alcanzó un valor de 18,9ppm y en 2020 se ha mejorado hasta bajarlo a 15,9ppm.

Esta mejora es consecuencia de la profunda investigación de las causas de las reclamaciones y la aplicación de medidas correctivas para evitar su repetición.

Durante 2020 se ha continuado mejorando el proceso de gestión de las reclamaciones incidiendo especialmente en, no solo la recepción reactiva de las mismas sino también en la búsqueda proactiva en redes sociales.

Durante 2020 se han mantenido las siguientes certificaciones:

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

Para el ejercicio 2021 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.

Esta automatización incluye el paso de un sistema documental centrado en el papel a un sistema 100% electrónico en la creación, revisión, aprobación y puesta en efectividad de la documentación de la compañía.

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 2020 y 2019 han ascendido, en ISDIN, S.A., a 9.463.522 euros y 12.939.349 euros, respectivamente, siendo la información relativa a las empresas del grupo, multigrupo y asociadas al 31 de diciembre la siguiente:

	Año 2020		Año 2019	
	PBT	PAT	PBT	PAT
España	34.427.889	26.377.084	37.153.236	28.505.868
Resto Europa	2.444.700	1.828.792	4.171.820	3.036.085
América	5.461.216	2.448.194	4.891.949	1.591.438
Asia	-561.156	-535.744	-	-
Total	41.772.650	30.118.327	46.217.005	33.133.390

Políticas Fiscales de ISDIN

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

ISDIN no tiene presencia en territorios calificados como paraísos fiscales y sus operaciones comerciales con terceros en estos o cualesquiera otros territorios se enmarcan en su actividad industrial y comercial ordinaria, estando el pago de los impuestos exigibles en todas aquellas jurisdicciones en las que opera, vinculados con las decisiones empresariales

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 2020 la Sociedad ha recibido un importe total de 32.994 euros, habiéndose recibido 148.983 euros el ejercicio 2019 y ningún importe 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	Materialidad	Ubicación en este informe	Verificación de contenidos	Marco de reporting*
Información general Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización) Presencia geográfica Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		1. PERFIL DE LA EMPRESA • Descripción de la organización 1. PERFIL DE LA EMPRESA • Descripción de la organización 1. PERFIL DE LA EMPRESA • Descripción de la organización 1. PERFIL DE LA EMPRESA • Riesgos e incertidumbres		GRI 102-2 GRI 102-6 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 103 GRI 102-15 GRI 103
Cuestiones medio-ambientales Enfoque de gestión Información general detallada Contaminación Economía circular y prevención y gestión de residuos Uso sostenible de los recursos Cambio climático Protección de la biodiversidad	No Material	2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES • Contaminación 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES • Economía Circular y prevención y gestión de residuos 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES • Uso sostenible de recursos 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES • Cambio climático 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES • Protección de la Biodiversidad	-	GRI 103 GRI 103 GRI 305-6 GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 303-1 (2016) GRI 201-2 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5 No aplicable
Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo Organización del trabajo Salud y seguridad Relaciones sociales Formación		3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Aspectos relativos al empleo 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Organización del trabajo 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Salud y seguridad 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Relaciones sociales 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Formación		GRI 102-8 GRI 103 GRI 201-3 GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 103 GRI 403-2 (2016) GRI 103 GRI 403-2 (2016) GRI 403-3 (2016) GRI 103 GRI 102-41 GRI 102-43 GRI 103 GRI 404-1

Contenidos de la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación en este informe	Verificación de contenidos	Marco de reporting*
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 103
Igualdad		3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL • Igualdad • Políticas de diversidad • Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 103 GRI 405-1 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos	Enfoque de gestión	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	5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		GRI 103
Corrupción y soborno	No Material	5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103 GRI 205-1
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión	6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		GRI 103
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO • Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible • Comunidad		GRI 102-43 GRI 103 GRI 413-1
Subcontratación y proveedores		6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO • Subcontratación y proveedores		GRI 102-9 GRI 103
Consumidores		6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO • Consumidores • Reclamaciones • Compromiso Bioético • Sistema de etiquetado y prospectos • Sistema de farmacovigilancia • Sistema de reclamaciones • Sistema de retirada de productos • Sistema de transparencia con profesionales médicos		GRI 103 GRI 416-1 GRI 416-2
Información fiscal		7. INFORMACIÓN FISCAL		GRI 103 GRI 201-4

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 2020

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 2020, 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 2020

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:

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

ISDIN, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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 2020.
- 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 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

38

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye información en referencia a la remuneración media ni su evolución desagregada por género, edad y clasificación profesional requerida por la normativa vigente para el ejercicio 2020 y 2019.

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 2020 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 2020**

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, 25 de marzo de 2021.

AUDIAXIS AUDITORES, S.L.P.



SOLEDAD ACOSTA SÁNCHEZ
Socia-Auditora de Cuentas