

M E M O R I A

20  
20

S O S T E N I B I L I D A D



# ÍNDICE

<b>01</b>	<b>Historia de la Compañía</b>	
	Historia de la Compañía	04
<b>02</b>	<b>Mensaje del Consejero Delegado</b>	06
<b>03</b>	<b>Acerca de Uriach</b>	09
	3.1 Estructura corporativa	10
	3.2 Organigrama y Gobierno Corporativo	11
	3.3 Resultados económicos	14
	3.4 Uriach en el mundo	14
<b>04</b>	<b>Generando Valor Compartido</b>	
	4.1 Valores y cultura corporativa	16
	4.2 Modelo de negocio y Grupos de interés	18
	4.3 Plan estratégico 2018 - 2022	21
	4.4 Creación de valor	22
	4.5 Instalaciones y principales resultados de producción	23
<b>05</b>	<b>Impulsando la Sostenibilidad</b>	
	5.1 Plan de sostenibilidad y pilares estratégicos	25
	5.2 Objetivos y proyectos	26
<b>06</b>	<b>Estado de Información no Financiera</b>	
	6.1 Sobre este Estado de Información no Financiera	31
	6.2 Grupo Uriach	33
	6.3 Análisis de Materialidad	35
	6.4 Buen Gobierno	37
	6.5 Equipo Uriach	48
	6.6 Calidad y consumidores	74
	6.7 Comunidad	81
	6.8 Derechos Humanos	87
	6.9 Relación con proveedores	88
	6.10 Sostenibilidad ambiental	93
	6.11 Gestión económica	111
	6.12 Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018	113

# 01

## HISTORIA DE LA COMPAÑÍA



# 01

## Historia de la compañía

El origen de la Compañía Uriach se remonta a 1838 siendo una modesta droguería situada en el barrio del Born de la ciudad de Barcelona.

182 años y cinco generaciones después, somos una empresa farmacéutica líder en el negocio Consumer Healthcare en Europa, con ventas internacionales en más de setenta países, sin dejar de conservar los valores y la esencia familiar que forman nuestra cultura corporativa.



### Principales acontecimientos de las últimas décadas:

<b>1838</b> Primera droguería en el Born, Barcelona.	<b>1898</b> Fundación del primer laboratorio Uriach en la calle Baluarte número 28 en la Barceloneta.	<b>1918</b> Traslado de la sede a la calle del Bruch, en Barcelona.	<b>1952</b> Descubrimiento de la Biodramina.	<b>1961</b> Estructuración del Departamento de Investigación de Uriach situado en la sede de Degà Bahí, en Barcelona.
<b>1967</b> Creación del centro de producción de materias primas en Sant Fost de Campsentelles y nacimiento de la división de Química fina de Uriach.	<b>1982</b> Desarrollo de las moléculas Disgrén y Triflusal, entre otras.	<b>1988</b> 150 Aniversario y creación de la Fundación Uriach 1838.	<b>2002</b> Inauguración de la sede de Palau-Solità i Plegamans.	<b>2003</b> Lanzamiento al mercado nacional e internacional de Rupatadina, nuevo antihistamínico de última generación.
<b>2005</b> Compra de los Laboratorios Aquilea y cambio generacional a la quinta generación familiar.	<b>2010</b> Nuevo modelo de gestión con la incorporación de un Consejero Delegado externo a la familia.	<b>2013</b> 175 Aniversario y nuevo Plan Estratégico 2013-2017.	<b>2014</b> Finalización de la compra de la marca de Nutricosméticos Innovage a los Laboratorios Phergal y la adquisición de Halibut.	<b>2015</b> Adquisición de la farmacéutica italiana Laborest, compra de Fisiocrem e inicio de la actividad comercial propia en Portugal con una pequeña red comercial.
<b>2017</b> Adquisición de la farmacéutica portuguesa Theralab, especializada en food supplements.	<b>2018</b> Adquisición de las compañías italianas Progene y AR Fitofarma, especializadas en complementos alimenticios dentro de las áreas de ginecología y pediatría.	<b>2019</b> Por primera vez en su historia, Uriach alcanza una cifra de negocio superior a los 200 millones de euros. Adquisición de la compañía Amcore Balance, S.L.	<b>2020</b> Adquisición marca Ceregumil	



02

MENSAJE DEL  
CONSEJERO  
DELEGADO

# 02

## Mensaje del Consejero Delegado

2020 ha sido un año absolutamente atípico pero muy importante para Uriach, por los muchos cambios ocurridos y, a pesar de todo, los buenos resultados conseguidos.

Obviamente ha sido un año marcado por la pandemia COVID-19 que nos obligó a reinventarnos en muchos aspectos, y la verdad que el esfuerzo que todas/os nuestras/os colaboradoras/es han hecho, ha sido impresionante. Emociona ver cómo la suma de enormes esfuerzos individuales forja un gran equipo y consigue tirar adelante cualquier proyecto y reto que nos marcamos, y es necesario agradecer sentidamente a todas las personas que estuvieron trabajando durante el confinamiento en las fábricas, que nunca llegaron a parar, a las que se reinventaron vendiendo telefónicamente, así como a todas las que teletrabajaron desde casa con las dificultades logísticas que ello supuso. Todos aprendimos a comunicarnos virtualmente y a funcionar en una distancia que no nos gusta, porque preferimos estar juntos, pero que ha sido obligada y, a pesar de todo, nos ha permitido seguir con nuestros planes.



Nuestros valores nos guían siempre, y es ante las dificultades cuando más se ha de notar. En 2020 la UNIDAD ha permitido esta acción a pesar de la distancia, la RESONANCIA y la INTENSIDAD han brillado para seguir mirando hacia delante con optimismo y pasión, enfocados pero flexibles para reinventarnos y adaptarnos rápida e intensamente a las diferentes realidades que COVID nos iba deparando. No hemos abandonado nuestra AMBICIÓN y la CONFIANZA que impregna todo lo que hacemos, consiguiendo al final los resultados que queríamos y demostrando, de nuevo, que todo es posible cuando nos lo proponemos. Y ya podemos explicar a nuestros hijos que hemos vivido un momento clave en la HISTORIA no sólo del mundo, sino también de Uriach, para seguir escribiendo páginas de su extraordinaria trayectoria.



Hemos visto el fruto de todo lo sembrado en los últimos años de crecimiento y esfuerzo. La diversificación construida en nuestra actividad de negocio y en el ámbito geográfico ha sido clave para los resultados conseguidos en 2020, en el que hemos crecido un +5% respecto al año anterior a pesar de todos los obstáculos, compensando impactos más negativos del covid con productos, canales o países que han ido mejor de lo esperado. Y la sólida cultura que hemos tejido en nuestra organización durante años es lo que lleva a todas las personas que trabajamos en Uriach a reaccionar como lo hemos hecho.

También en 2020 hemos obtenido frutos de los intensos esfuerzos realizados durante los últimos años en el ámbito de la sostenibilidad, un concepto, por cierto, que siempre ha estado presente en Uriach como demuestran sus más de 180 años de historia, que pocas empresas pueden acreditar. A pesar del complejo entorno que nos hemos encontrado este año, no hemos dejado de lado nuestro enfoque sostenible de negocio, todo lo contrario: ha sido un año extraordinario en el que hemos conseguido alcanzar grandes hitos y encaminarnos hacia nuevos objetivos, entre los que se encuentran:

- Certificación ISO 22000 (de seguridad alimentaria) para la planta de foods en 2020 y obtención de las ISO 14001 y 45001 en las plantas de Palau y Urquima para las que se prevé la certificación durante el año 2021, logros que han culminado o culminarán tras un intenso y prolongado esfuerzo realizado por los muchos departamentos implicados en estos proyectos.
- Alcanzar una reducción cercana al 50% de nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> para el año 2022, la cual se conseguirá gracias a las muchas acciones que estamos realizando, entre otras, la compra al 100% de energía verde, el estudio de la instalación de placas solares en toda la superficie superior de la planta de Palau, la iluminación 100% basada en leds en nuestras instalaciones, etc.
- Hemos iniciado diferentes iniciativas y campañas con el objetivo de alcanzar una reducción superior al 50% del papel que usamos y tenemos archivado como parte de nuestro proyecto *"paperless"*.
- El proyecto Aquilea Green, que es el inicio de una masiva sustitución por materiales reciclables y más *eco-friendly* en nuestras marcas, entre otros proyectos como el de voluntariado corporativo, el plan *wellness 360* para nuestros colaboradores, la implementación de todas las acciones incluidas en los planes de igualdad, etc...

En definitiva, en un mundo que cada vez parece ser más complejo y avanzar a mayor velocidad, Uriach sigue siendo una empresa sólida, fuerte y ambiciosa, que con la contribución de todas las personas que formamos parte de esta magnífica organización, seguirá avanzando para conseguir éxitos y generar valor que compartimos con todos nuestros stakeholders, lo que define a las empresas sostenibles.

Continuaremos trabajando con la ilusión, perseverancia y pasión que nos caracterizan, enfocándonos a nuestro propósito: mejorar la salud y el bienestar de las personas de forma consciente para tener un impacto positivo en el mundo que nos rodea.



03

---

ACERCA  
DE URIACH



# 03

## Acerca de Uriach

En Uriach nos dedicamos a mejorar la salud, la calidad de vida y el bienestar de las personas en todo el mundo, mediante la producción y comercialización de productos y servicios sanitarios de calidad.

Tenemos la voluntad de ser un referente mundial en el sector, acompañar a las personas en la mejora de su bienestar e incorporar la sostenibilidad y la actitud responsable en nuestra actividad. Porque en Uriach tenemos un modo de hacer las cosas de forma consciente, considerando el impacto que generamos en el centro de nuestras decisiones. Porque nuestro propósito es dejar un impacto positivo en el mundo a través del cuidado de la salud.

Actualmente, estamos presentes en España (Barcelona), Italia (Milán) y Portugal (Lisboa), en estos 2 últimos países a través de 2 filiales.

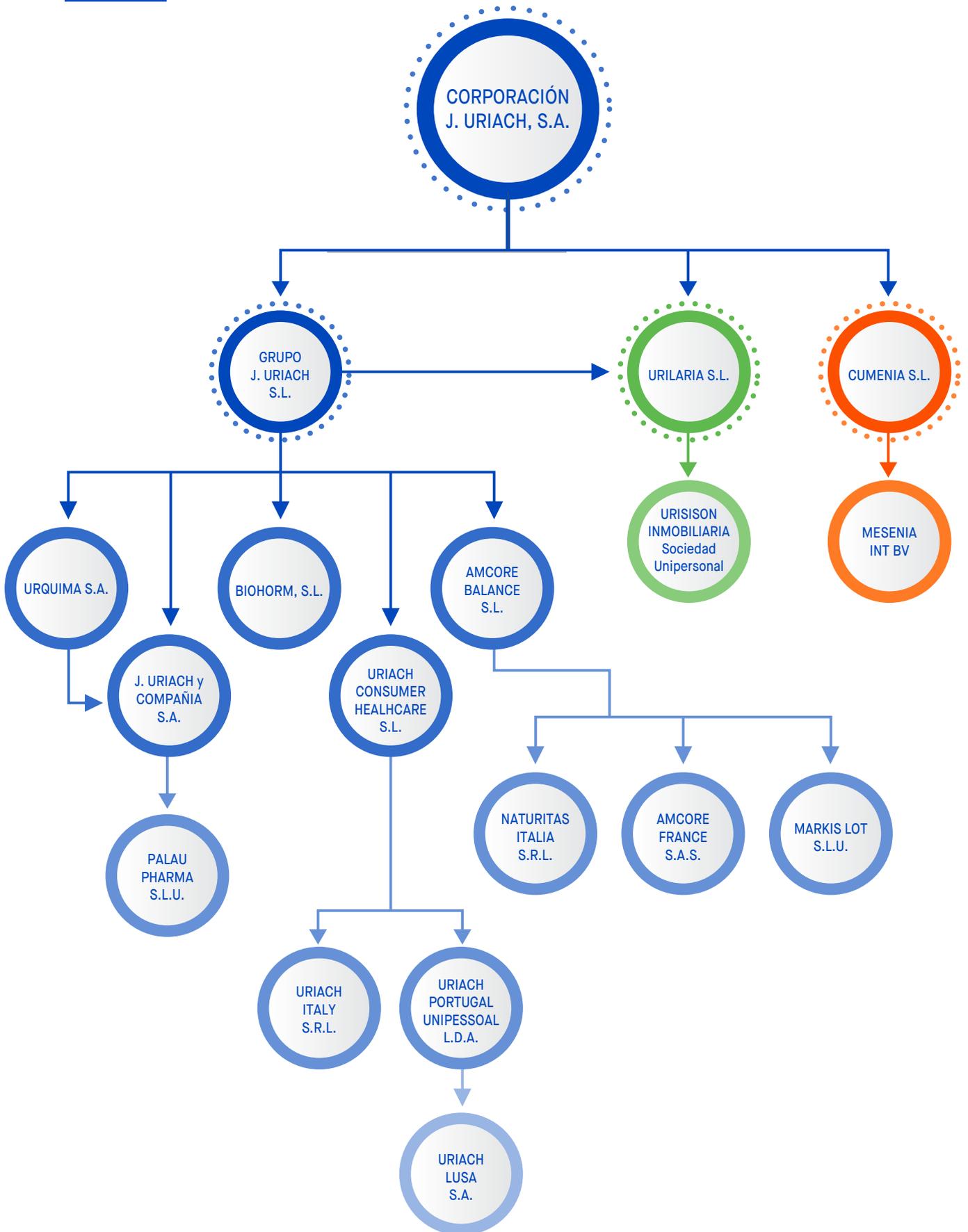
Nuestros productos se venden en más de 70 países de todo el mundo y contamos con más de 800 colaboradores, repartidos entre:

La sede central de Uriach, ubicada en Palau-Solità i Plegamans

La planta de principios activos y farmacéuticos en Sant Fost de Campsentelles

Las filiales de la compañía Uriach Italy y Uriach Portugal.

Amcore Balance España y sus filiales en Italia y Francia.

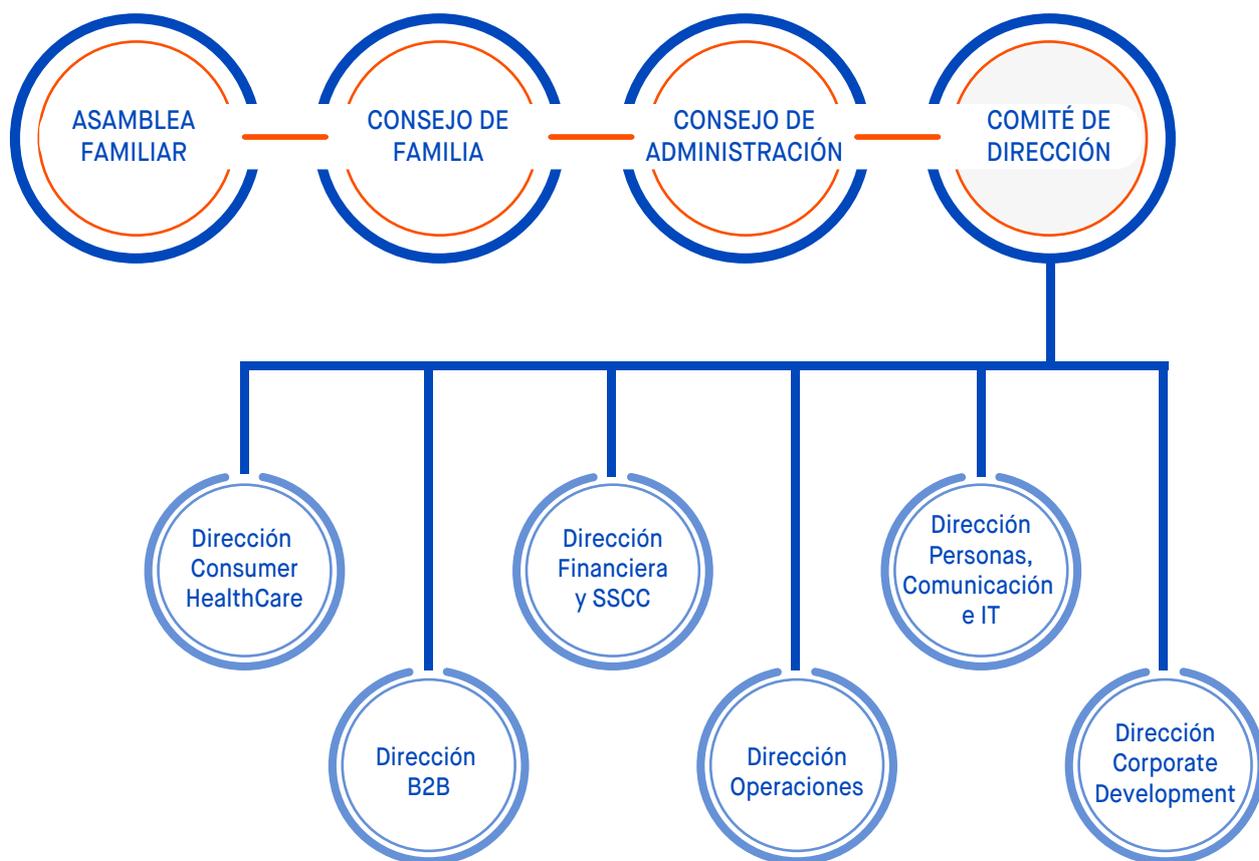


## Organigrama y Gobierno Corporativo

Nuestra gestión refleja el compromiso de los accionistas del Grupo con la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la compañía, promoviendo entornos y ámbitos de decisión ágiles y flexibles, que nos permiten seguir creciendo, innovando y siendo un referente en la gestión.

A lo largo de la trayectoria de la compañía, nuestro modelo de gestión empresarial ha ido evolucionando, apostando por mecanismos de buen gobierno que nos permitan gestionar las dos realidades que conviven en la organización, la **familia** y la **empresa**, de forma independiente y profesional, que se rige por la ética, la transparencia y la responsabilidad; y que nos ha permitido crecer de manera continua en el sector farmacéutico.

El Gobierno Corporativo está gestionado por la familia Uriach, como accionista principal, delegando la gestión económica en un equipo de profesionales que dirige y gestiona la compañía.



Los **órganos de gobierno de la empresa familiar** son los responsables de la toma de decisiones de carácter estratégico en Uriach:

### ASAMBLEA FAMILIAR

La **Asamblea Familiar** reúne a todos los miembros de la familia Uriach, mayores de 22 años, que son accionistas o potenciales accionistas de la empresa, y pertenecientes a varias generaciones. En esta Asamblea se tratan decisiones operativas que tienen relación e incidencia con la familia y la empresa.

### CONSEJO DE FAMILIA

El **Consejo de Familia** es un órgano de gobierno de tipo corporativo formado por todos los accionistas familiares. Gestiona los asuntos relacionados con el modelo de gestión organizacional, decisiones estratégicas, así como la configuración del Consejo de Administración.

El Consejo de Familia está formado por:

<b>Presidente</b>	Dr. Juan Uriach Marsal
<b>Consejero</b>	Juan Uriach Torelló
<b>Consejero</b>	Enrique Uriach Torelló
<b>Consejera</b>	Marta Uriach Torelló
<b>Consejero</b>	Joaquín Uriach Torelló
<b>Secretario</b>	Javier Uriach Torelló

Los **órganos de gobierno de Uriach** son responsables de la toma de decisiones estratégicas y operativas dentro de la organización:

### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El **Consejo de Administración** es el órgano societario que se ocupa de todos los negocios de Uriach. Sus miembros son escogidos por el Consejo de Familia en función de las cualidades requeridas.

Los miembros del Consejo de Administración son:

<b>Presidente</b>	Joaquin Uriach Torelló
<b>Consejero</b>	Luis Cantarell Rocamora
<b>Consejera</b>	Marta Uriach Torelló
<b>Consejero</b>	Joaquim Agut Bonsfills
<b>Consejero</b>	Oriol Segarra Montaner
<b>Consejero</b>	Enrique Uriach Torelló
<b>Consejero</b>	Francisco Belil Creixell
<b>Secretario</b>	Daniel Marín Moreno

### CONSEJERO DELEGADO

El **Consejero Delegado** es el miembro dependiente del Consejo de Administración encargado de la continua vigilancia y atención del correcto funcionamiento de Uriach. Desde 2010 esta posición recae en un miembro no perteneciente a la familia propietaria.

**CEO de Uriach** Oriol Segarra Montaner

### COMITÉ DE DIRECCIÓN

El **Comité de Dirección** dirigido por el Consejero Delegado está constituido por los Directores de las distintas áreas de negocio y áreas funcionales de Uriach. Concretamente:

<b>Director BD &amp; Third Party Sales</b>	David Perdigó
<b>Directora de Personas, Comunicación &amp; IT</b>	Belen Badia
<b>Director Legal &amp; Financiero</b>	Javier Salom
<b>Director Operaciones</b>	Xavier Farrés
<b>Director Consumer Health</b>	Javier Navarro
<b>Director Corporate Development</b>	Lluís-Marc Carpentier

## 03.3

### Resultados Económicos

Uriach ha apostado en los últimos años por la diversificación de sus actividades y presencia internacional. En 2020 esta apuesta estratégica ha sido clave para que el balance de resultados haya acabado siendo positivo al diversificar el riesgo. En concreto cerramos 2020 con un crecimiento de +5% respecto a 2019, prolongándose así nuestra tendencia de crecimiento por octavo año consecutivo.

## 03.4

### Uriach en el Mundo

La apuesta por la **internacionalización del Grupo** es uno de los pilares del éxito empresarial de Uriach.

Actualmente, **comercializamos nuestros productos en más de 70 países**, contamos con filiales propias en España, Italia y Portugal, y mantenemos acuerdos de joint venture con empresas locales en Grecia y Rumanía.

En esta línea, nuestra apuesta de internacionalización persigue tener presencia directa en países clave de Europa en los que enfocamos nuestra división de *Consumer healthcare*, como Francia, Alemania o Polonia, a través de estrategias de crecimiento orgánico e inorgánico, mediante el lanzamiento continuo de productos innovadores que mejoren la salud de las personas.

#### Europa

Austria	Denmark	Greece	Lithuania	Portugal	Slovenia	UK
Belgium	Estonia	Hungary	Luxembourg	Romania	Spain	Ukraine
Bulgaria	Finland	Iceland	Malta	Russia	Sweden	
Cyprus	France	Italy	Norway	Serbia	The Netherlands	
Czech Republic	Germany	Latvia	Poland	Slovakia	Turkey	

#### Asia

Armenia  
Cambodia  
Georgia  
India  
Indonesia  
Japan  
Kazakhstan  
Korea  
Malaysia  
Philippines  
Singapore  
South Philippines  
Taiwan  
Thailand  
Turkmenistan  
Vietnam

#### Mena

Algeria  
Azerbaijan  
Iran  
Israel  
Kuwait  
Lebanon  
Tunisia  
United Arab Emirates

#### Africa

Angola  
Benin  
Botswana  
Burkina Faso  
Cameroon  
Chad  
Congo Republic  
Gabon  
Guinea Republic  
Ivory Coast  
Madagascar  
Mali  
Mauritania  
Mozambique  
Namibia  
Nigeria  
Senegal  
South Africa  
Togo

#### North America

USA  
Canada  
Mexico

#### Central America

Belize  
Costa Rica  
Dominican Republic  
El Salvador  
Guatemala  
Honduras  
Nicaragua  
Panama

#### South America

Argentina  
Brazil  
Chile  
Colombia  
Uruguay  
Venezuela

● Subsidiarias  
SP, PT, IT, DACH  
● Comercial



04

GENERANDO  
VALOR  
COMPARTIDO

# 04

## Valores y Cultura Corporativa

Nuestra **misión, visión y valores corporativos** son los elementos que orientan nuestra cultura corporativa, y guían nuestras acciones y relaciones con nuestros grupos de interés.

### 04.1

#### NUESTRA MISIÓN

Mejorar la salud, la calidad de vida y el bienestar de las personas en todo el mundo, a través de productos y servicios que mantengan siempre la calidad y la ética que tradicionalmente hemos garantizado.



VISION

#### NUESTRA VISIÓN

Ser un referente mundial en salud y calidad de vida, acompañando a las personas en su bienestar, con progreso, sostenibilidad y una actitud socialmente responsable.



#### NUESTROS VALORES

Los valores marcan nuestra forma de ser y de hacer. Son los principios que nos guían en nuestro día a día. Estos se reflejan en la cultura de nuestra organización y forman parte del ADN de todos nuestros colaboradores.



Nos guían en el trato con todos nuestros grupos de interés, desde accionistas hasta otros colaboradores, pasando por los proveedores, farmacias, profesionales sanitarios, clientes y consumidores.

De esta forma, todos los que formamos parte de Uriach nos comprometemos a cumplir y hacer cumplir los siguientes valores:

### Valores corporativos de Uriach



#### UNIDAD

##### Somos Uno.

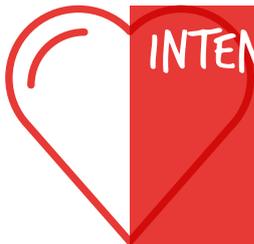
Conseguir una unidad “de corazones”, con vínculos mucho más fuertes que la recompensa, de amistad y afecto, siendo libres para decir las cosas constructivamente, con un compromiso real y sincero de cada persona hacia el equipo.



#### RESONANCIA

##### Somos inspiración y compromiso.

Conseguir un entorno de confianza y respeto, humildad, apoyo mutuo, afecto e interés sincero por las personas, y desde este profundo afecto dar *feedback* y retar, siendo todo ello a uno mismo y a los demás.



#### INTENSIDAD

##### Somos energía positiva.

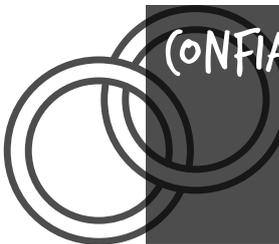
Conseguir de cada persona una energía positiva infatigable, que le motive y empuje a actuar de forma flexible y ágil constantemente, con optimismo, autoconfianza, diversión y pasión.



#### AMBICIÓN

##### Innovamos y siempre queremos más.

Conseguir una mentalidad emprendedora: cuestionar el status quo, siempre ambicionar hacer más y mejor las cosas, explorar, innovar, tomar riesgos, nunca rendirse ni conformarse, crecer y triunfar.



#### CONFIANZA

##### Nada es imposible.

Conseguir el cumplimiento permanente de nuestros compromisos y retos mediante un sincero sentido de responsabilidad, *accountability*, haciendo lo necesario para ello y sobreponiéndose a los errores.



#### HISTORIA

##### Somos sostenibles.

Conseguir la sostenibilidad mediante una mentalidad *kaizen*, de crecimiento profesional y personal constante, anhelando la grandeza primaria y protegiendo el núcleo: nuestros valores.

### Modelo de negocio

En Uriach basamos el modelo de negocio en dos actividades estratégicas básicas, que son:

#### CONSUMER HEALTHCARE

Uno de los objetivos principales en los que venimos trabajando en los últimos años, es convertirnos en líderes europeos dentro del sector del Consumer Healthcare (CHC: productos de autoconsumo para la salud y el bienestar de las personas, medicamentos sin receta y productos naturales), teniendo presencia directa en diferentes mercados (Italia y Portugal), así como acuerdos de joint venture y exportación en diferentes países. Uriach cuenta con marcas líderes en mercados europeos como son Fisiocrem, Aquilea o Aerored.

En el mercado español, somos líderes en el sector CHC, con un amplio catálogo de productos ampliamente reconocidos por los consumidores, como por ejemplo Aquilea, Aerored, Biodramina, Fisiocrem, Fuca, Utabón, Halibut, Cannabix y el recién adquirido Ceregumil.



#### BUSINESS TO BUSINESS

##### New Chemical Entities:

Se encarga de licenciar a nivel internacional las moléculas desarrolladas internamente, los New Chemical Entities. Además, da soporte a todos los partners a través del Departamento de Marketing.



**Generics:**

Especializada en el desarrollo de principios activos y dosieres completos de fármacos genéricos para poder licenciarlos a terceros. El equipo de I+D+i desarrolla todos los fármacos y principios activos para ser lanzados en el mercado y poder ser licenciados también a través del área internacional. En la actualidad, un 30% de los proyectos son colaboraciones con terceras compañías.

**Contract Manufacturing:**

Es responsable de la fabricación de productos sólidos y semisólidos para terceras empresas. De esta manera, Nos adaptamos a cada uno de nuestros clientes dando atención personalizada y ajustando los procesos a los requisitos y demandas de cada uno. Algunos de nuestros *partners* son grandes compañías farmacéuticas que confían en nosotros.





## Grupos de interés:

En Uriach tenemos un modo de hacer las cosas de forma consciente, teniendo el impacto que generamos en el centro de nuestras decisiones, porque nuestro propósito es dejar un impacto positivo en el mundo a través del cuidado de la salud. Por este motivo la esencia de nuestro modelo de negocio da respuesta a las **necesidades de nuestros grupos de interés**, con los que creamos sinergias positivas y generamos valor compartido para la compañía y para ellos.

### ACCIONISTAS

Formar parte de Uriach es formar parte de una compañía humana que, generación tras generación, decisión tras decisión, tiene un firme compromiso con un enfoque de gestión empresarial que busca y encuentra, la creación.

### CLIENTES-CONSUMIDORES

Consideramos que hacer negocios de forma consciente es el mejor modo de hacerlos. El cuidado de las personas, de nuestros clientes y de nuestro entorno, son ejes esenciales para que nuestra creación de negocio logre dejar siempre un impacto positivo.

### MEDIO AMBIENTE

Tenemos un compromiso con el planeta. Creemos que cuidar la salud de la personas debe hacerse siempre respetando el entorno en el que viven. Por ello, investigamos, buscamos y descubrimos nuevas soluciones que, cada vez más, sean capaces de incrementar el impacto positivo de nuestras acciones, para así cuidar también el mundo en el que vivimos.

### COLABORADORES

Queremos que nuestros colaboradores pasen sus mejores años profesionales a nuestro lado. Y esto solo se consigue teniendo una firme voluntad de mejora continua. Porque solo si nosotros mejoramos diariamente como compañía, lograremos inspirar y contribuir al bienestar profesional de todos y cada uno.



### SOCIEDAD

Desde siempre, tenemos como objetivo impulsar el bienestar de las personas. Para ello, actuamos con una gran conciencia colectiva en todo lo que hacemos. Porque solo así, logramos impulsar también, el bienestar de todo aquello que nos rodea.

### PROVEEDORES

En Uriach no trabajas para Uriach, sino que trabajas con Uriach. Un "con", que evidencia que formas parte de nosotros y de nuestra cultura interna. Una cultura que entiende que juntos es el mejor modo de lograr grandes éxitos. Y que al alcanzarlos, siempre son compartidos.

En Uriach continuamos en nuestra senda de crecimiento acelerado, una tendencia que ya se prolonga por más de 8 años consecutivos. El año 2020 lógicamente ha estado marcado por todas las dificultades causadas por la pandemia, que han tenido un impacto importante en algunas de nuestras actividades de negocio, cada vez más ligadas al consumo, donde los confinamientos y la crisis económica se han notado mucho.

A pesar de todo ello, gracias a la mayor diversificación geográfica y de actividades que hemos ido construyendo en los últimos años, actividades más resilientes han compensado a las más afectadas por la covid, y en conjunto la facturación de Uriach en 2020 ha ascendido a 240 millones de euros, lo que representa crecer más de un +5% respecto al año anterior.

Con estos resultados, avanzamos firmes hacia los objetivos de nuestro Plan estratégico 2018-22 que prevé alcanzar unas ventas de 300M€ en 2022.

Enmarcado en el Plan estratégico 2018-22, uno de los pilares estratégicos es nuestro compromiso con la sostenibilidad. En 2018, dimos inicio a este Plan de Sostenibilidad, llevando a cabo un **estudio de materialidad**, que nos permitió conocer los aspectos más relevantes relacionados con la sostenibilidad, tanto para la compañía como para los grupos de interés con los que nos relacionamos. Esta información se tuvo en consideración para el establecer el marco de actuación de la empresa en este ámbito y establecer un plan que nos permitiera impulsar la sostenibilidad de manera alineada con la estrategia de la empresa.

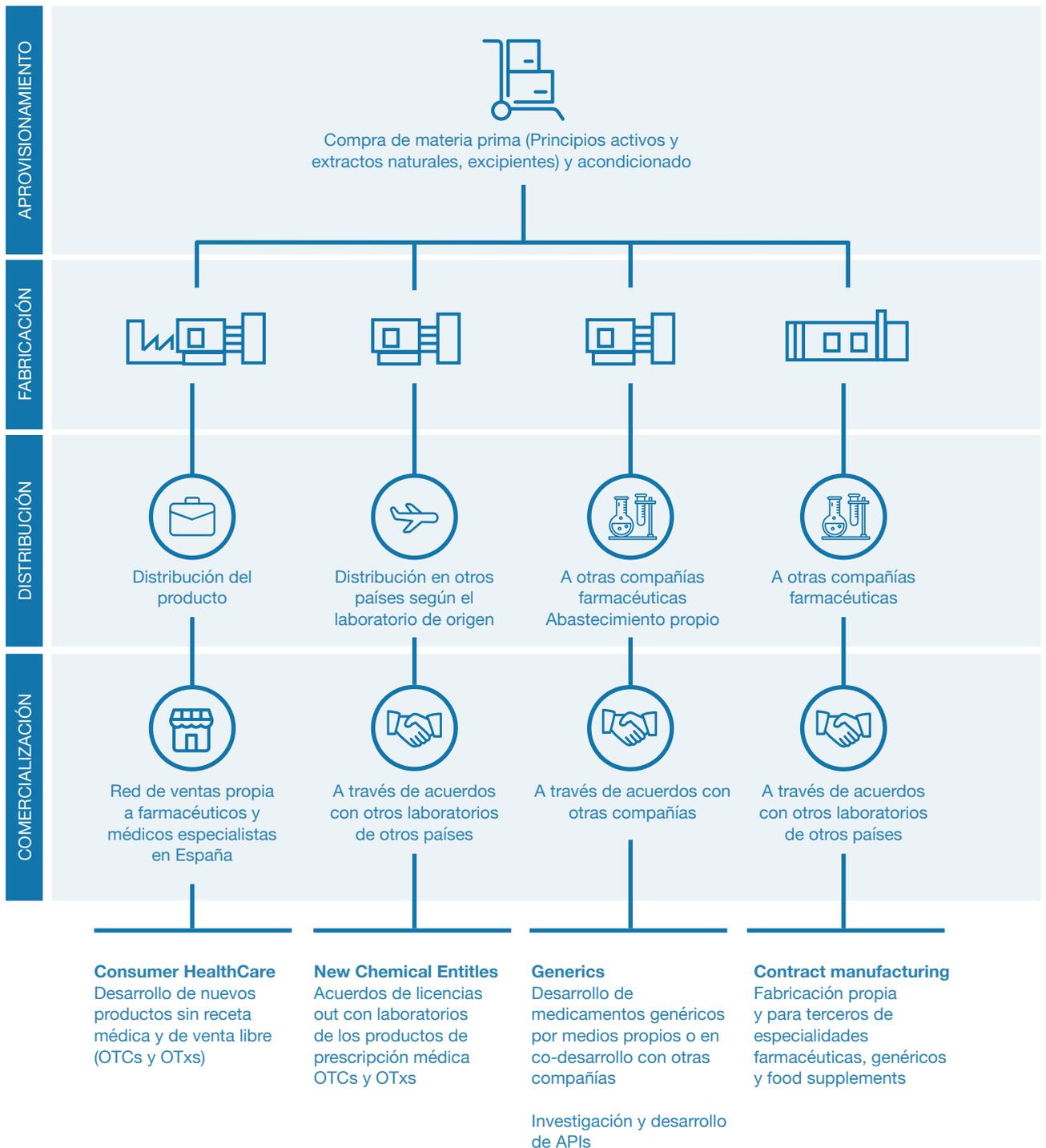
El Plan de Sostenibilidad resultante está estructurado en tres dimensiones en los que se incluyen un **conjunto de compromisos** asociados.

<p>Económico</p> 	<p>Creación de valor y rentabilidad para el accionista.</p> <p>Aportar soluciones que mejoren la calidad de vida.</p> <p>Transparencia, ética y buen gobierno corporativo.</p>
<p>Ambiental</p> 	<p>Minimización de la huella ambiental.</p> <p>Responsabilidad en la cadena de suministro.</p>
<p>Social</p> 	<p>Promover el desarrollo personal y profesional, la igualdad, la salud y la seguridad laboral.</p> <p>Facilitar la flexibilidad y los hábitos saludables.</p> <p>Implicar a las personas en el desarrollo de la comunidad.</p>

## Creación de Valor

En Uriach llevamos a cabo nuestra actividad de manera consciente, teniendo en cuenta el impacto económico, social y ambiental que generamos, y situándolo en el centro de nuestra toma de decisiones.

Nuestro propósito es dejar un impacto positivo en el mundo a través del cuidado de la salud de las personas y esto influye en todos los elementos y decisiones que intervienen en nuestra cadena de valor.



## Instalaciones y Principales Resultados de Producción

A continuación presentamos los principales resultados de producción del año 2020 de los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles:

### Producción por centro productivo durante el año 2020

CENTRO PRODUCTIVO	TIPO DE PRODUCTO
PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS	41.470.975 unidades
	1.333.186.502 UMES
	1.045.404.246 comprimidos
	284.496.197 cápsulas
	1.928.394 tubos
	1.184.250 sobres
	173.415 polvo
SANT FOST DE CAMPSENTELLES	40,2 tn de APIS



05

IMPULSANDO  
LA SOSTENIBILIDAD

# 05

## 05.1

### Plan de Sostenibilidad y Pilares Estratégicos

El Plan de Sostenibilidad nace del Plan Estratégico 2018-2020 de Uriach, concretando los compromisos de las tres dimensiones del Plan en tres pilares estratégicos (Consciencia negocio, Consciencia ambiental y Consciencia social).

Estos tres pilares estratégicos se vincularon con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** a los cuáles contribuimos de manera más directa:

#### CONSCIENCIA NEGOCIO

Gestión económica

Gobierno corporativo, ética y compliance

Calidad de servicio y clientes

I+D+i

Alianzas estratégicas



#### CONSCIENCIA AMBIENTAL

Cambio climático

Consumo de energía y agua

Gestión de residuos

Consumo eficiente de recursos materiales

Ciclo de vida y economía circular



#### CONSCIENCIA SOCIAL

Carrera profesional

Fomento de la igualdad

Relaciones laborales

Seguridad y salud

Voluntariado corporativo



## 05.2

### Objetivos y Proyectos

Los tres pilares estratégicos en los cuales se estructura el Plan de Sostenibilidad, mencionados en el punto anterior, contemplan diferentes **objetivos**, y durante el año 2020 se ha dado inicio a una serie de **proyectos** para alcanzarlos, entre los que destacan:

#### CONSCIENCIA NEGOCIO

Objetivos	Proyectos
Continuar con la comunicación del <b>Plan Director de Sostenibilidad 2018–2022</b> , tanto a nivel interno como externo, y con la elaboración de la <b>Memoria de Sostenibilidad</b> en base a estándares GRI.	<p>Hemos elaborado la <b>Memoria de Sostenibilidad 2019</b> cumpliendo con los requisitos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, y los criterios del estándar internacional de reporting GRI Standards, en un ejercicio de transparencia hacia nuestros grupos de interés y como muestra de buen gobierno. La publicación de las Memorias de Sostenibilidad se contemplan con una periodicidad anual.</p> <p>Hemos impulsado la comunicación del <b>Plan de Sostenibilidad</b>, realizando difusión interna a través de diferentes comunicados, y externa en foros, reportajes, <i>webinars</i>, etc.</p>
Impulsar y visibilizar <b>Aquilea</b> como marca 100% natural, e impulsar la ecoinnovación de las demás marcas.	<p>Aquilea es una de las marcas que impulsamos desde Uriach. Durante este año 2020, desde nuestro departamento de I+D+i y en colaboración con otros departamentos, hemos seguido trabajando bajo criterios de ecoinnovación, la “naturalidad” de los productos que comercializamos bajo esta marca.</p> <p>En este sentido, hemos iniciado el <b>proyecto Aquilea Green</b>, realizando un estudio para contribuir a la mejora de los envases y embalajes, con el objetivo de impulsar iniciativas durante 2021 para eliminar el plástico en el <i>packaging</i> primario y en el resto de embalajes, así como reducir el uso de otros materiales y que estos sean 100% reciclables, favoreciendo así la aplicación de la economía circular en Uriach.</p> <p>En esta misma línea, también estamos estudiando la viabilidad de que los ingredientes activos que componen los productos de Aquilea estén certificados como ecológicos, biológicos y/o orgánicos, y evitar el uso de excipientes.</p>

Objetivos	Proyectos
<p>Implementar las medidas derivadas de la <b>auditoría energética</b>.</p>	<p>En línea con el resultado de las <b>auditorías energéticas</b> realizadas en las instalaciones de nuestras plantas de producción en Palau – Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles, hemos seguido implementando diferentes medidas para reducir el consumo de gas natural en estas instalaciones, con el consiguiente ahorro de emisiones de GEI a la atmosfera, colaborando en la lucha contra la emergencia climática y reduciendo costes.</p> <p>Además, también hemos iniciado un estudio para instalar más de <b>4.700 paneles de energía solar</b>, que supondrían un ahorro de 3 millones de euros en 25 años.</p>
<p>Desarrollar, implementar y obtener la certificación <b>ISO14001 del sistema de gestión ambiental e ISO45001 del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</b>, con alcance a todas las empresas del grupo.</p>	<p>Estamos avanzando en los trabajos para obtener la certificación del <b>Sistema de Gestión Ambiental ISO14001 e ISO45001 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> con alcance a todas las empresas del Grupo.</p> <p>Durante este año 2020, hemos consolidado la colaboración con la compañía certificadora, validado los riesgos y oportunidades del proyecto e iniciado el proceso de preauditoría, que ha supuesto la elaboración y seguimiento de la implementación de Procedimientos Normalizados de Trabajo (PNTs) por áreas.</p>
<p>Desarrollar e implementar el <b>plan de acción para reducir en un 50% la huella de carbono en 2022</b>.</p>	<p>Hemos seguido impulsando la <b>reducción de los residuos generados y la mejora de la segregación</b> de los mismos (envases, banal, orgánico, papel y vidrio).</p> <p>Hemos adquirido de nuevo los <b>certificados de origen de energía renovable (GdOs)</b> para el consumo de electricidad total de los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles.</p> <p>Además, también hemos aplicado medidas para <b>reducir otros consumos derivados de la actividad profesional</b> de nuestras personas trabajadoras, como los desplazamientos en coche, avión, etc.</p>

## CONSCIENCIA AMBIENTAL

Objetivos	Proyectos
Reducir el <b>consumo de papel</b> (impreso y almacenado) de la compañía en un 50%.	<p>En este ámbito, hemos implementado la <b>firma digital</b> y limitado la cantidad de impresiones por departamento. Además, hemos puesto a disposición de las personas trabajadoras el uso de dobles pantallas en aquellos casos que supusieran una reducción del papel impreso. Asimismo, también hemos incentivado el uso <b>software colaborativo</b> como el One Note y el One Drive.</p> <p>Cabe destacar también que hemos lanzado una campaña de comunicación interna para <b>sensibilizar sobre el uso responsable del papel</b>.</p>
Avanzar hacia la <b>movilidad sostenible</b> mediante el estudio del cambio paulatino de los vehículos de la flota actual (diésel), por vehículos de combustibles verdes.	<p>Para fomentar la <b>movilidad sostenible</b> en Uriach este año 2020 hemos llevado a cabo un estudio para conocer las emisiones reales de nuestra red de vehículos comerciales. El resultado de este estudio se va a tener en consideración para avanzar durante los próximos años en la sustitución de los vehículos diésel actuales por otros vehículos que usen combustibles verdes.</p>

## CONSCIENCIA SOCIAL

Implementar un <b>plan de voluntariado</b> corporativo alineado con el Plan de Sostenibilidad.	<p>Durante este 2020 hemos sentado las bases para lanzar y presentar el <b>Plan de voluntariado corporativo</b> a toda la compañía durante el año 2021. En esta misma línea, crearemos el <i>Good Committee</i> para la selección de causas (por votación) propuestas por los colaboradores/as. El <i>Good Committee</i> junto con los equipos de trabajo, que pilotarán las diferentes causas seleccionadas, medirán el impacto de estas y se hará difusión interna y externa de los resultados.</p>
--	---

## CONSCIENCIA SOCIAL

Objetivos	Proyectos
<p>Implementar las acciones derivadas del segundo <b>Plan de Igualdad</b> de la compañía.</p>	<p>Estamos implementando las medidas surgidas del segundo <b>Plan de Igualdad y Diversidad</b>, que tienen como eje fundamental el fomento de la igualdad de oportunidades, entre las que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Fomentar una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li><li>● Dotar de transparencia el proceso de retribución de los colaboradores/as.</li><li>● Impulsar unos procesos de selección que garanticen la igualdad de trato y oportunidades.</li><li>● Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.</li><li>● Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras junto con facilitar la flexibilidad laboral.</li><li>● Garantizar que Uriach es un entorno libre de acoso.</li><li>● Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria y garantizar que los canales internos sean accesibles a todos los colaboradores/as.</li></ul>
<p>Desarrollar y poner en marcha un <b>plan wellness 360°</b> para todos los/las colaboradores/as de Uriach.</p>	<p>Estamos trabajando en la creación de <i>focus groups</i> y jornadas de cocreación para construir una propuesta ajustada a las necesidades de las personas trabajadoras de Uriach y así elaborar un <b>programa Wellness 360°</b>, que abarque diferentes ámbitos de lo personal y profesional. En 2021 se prevé la selección de un partner que pilote el programa, que impulse el programa <i>U-Greaters</i> y lo haga extensivo a todos los colaboradores/as.</p>



06

ESTADO DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA

## Sobre este estado de información no financiera

La Memoria de Sostenibilidad 2020 de Uriach y el Estado de Información no Financiera que presentamos a continuación muestran la información y los datos correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 del Grupo Uriach (de ahora en adelante Uriach), incluyendo las siguientes sociedades:

<b>Sociedades incluidas en el Estado de Información no Financiera de Uriach</b>
Corporación J. Uriach S.A (empresa dominante)
Grupo J. Uriach, S.L
Urilaria, S.L.
Cumenia, S.L.
Mesenia int BV
Uriach Consumer Healthcare, S.L.
J. Uriach y Compañía, S.A.
Urquima, S.A.
Amcore France, S.A.S.
Biohorm, S.L.
Amcore Balance, S.L.
Urisison Inmobiliaria, S.U.
Palau Pharma, S.L.U.
Uriach Italy, S.R.L.
Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A.
Uriach Lusa, S.A.
Naturitas Italia, S.R.L.
Markis Lot, S.L.U.

El Estado de Información no Financiera consolidado forma parte del Informe de Gestión de Corporación J. Uriach, S.A. y Sociedades Dependientes y se ha elaborado sobre la base del cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad** aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la cuales modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.



En este marco, por medio del presente documento, Corporación J. Uriach y sus sociedades dependientes tienen el objetivo de informar sobre **cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad** relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad.

A efectos del Estado de Información no Financiera, Corporación J. Uriach y todas sus filiales se consideran como Uriach. En el caso de los datos relativos a Medioambiente, corresponden única y exclusivamente a los dos centros productivos (Palau-solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles), debido a que los principales impactos de Uriach se producen principalmente en estas instalaciones.

Tal y como contempla la Ley 11/2018, para la elaboración del presente documento se han considerado las directrices y los requerimientos establecidos en los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)**.

En relación con los principios para determinar el contenido, se ha partido de la base de los criterios establecidos por GRI:

- Participación de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Materialidad
- Exhaustividad

De la misma manera, se han tenido en cuenta los principios de GRI para determinar la **calidad de la información** contemplada en el Estado de Información no Financiera:

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Puntualidad
- Claridad
- Fiabilidad

Para cualquier duda o comentario en relación con el Estado de Información no Financiera y sus respectivos contenidos, se puede realizar una consulta a través del siguiente correo electrónico: **comunicacion@uriach.com**

*Mejoramos la salud, la calidad de vida y el bienestar de las personas, desarrollando nuestra actividad desde la sostenibilidad y la actitud responsable.*

### **Nuestro modelo de negocio**

En Uriach orientamos nuestro modelo de negocio estratégicamente en la comercialización de productos en el área de “**Consumer Healthcare**” y en el área de “**Business to Business**”.

### **Un modelo propio de gestión y liderazgo**

En Uriach tenemos un modelo de liderazgo propio llamado Programa LIDER, que tiene por objetivo ofrecer formación y desarrollo a los colaboradores y colaboradoras de la compañía. Las siglas de la nomenclatura, a modo de acrónimo, indican las áreas a desarrollar: Liderar, Inspirar, Desarrollar, Ejecutar y Referente, ligadas a un conjunto de capacidades y habilidades.

#### **LIDERAR:**

---

Visión estratégica, capacidad de mirar a medio y largo plazo para definir un proyecto para el departamento que esté alineado con el plan estratégico global y que resulte estimulante, retador, una visión que vale la pena perseguir y luchar, que da un propósito común al equipo, con unos objetivos y prioridades claras que permitan enfocarse en lo importante.

#### **INSPIRAR:**

---

Capacidad de comunicar, convencer, inspirar y motivar. Saber escuchar y tener en cuenta las opiniones del resto del equipo. La transmisión de ideas claras y comprensibles que se recuerden, empatía, asertividad, reconocer y agradecer el trabajo bien hecho. Conseguir con su carisma, que el equipo esté enrolado en el proyecto, se comprometa al máximo y cada persona dé lo mejor de sí.

#### **DESARROLLAR:**

---

Competencia profesional, tiene experiencia y conocimiento, sabe de qué habla, no solo conoce su actividad sino en general el negocio, la empresa y la organización, quiere mejorar constantemente, se atreve a cuestionar la rutina y el status quo y plantear formas nuevas de hacer las cosas, innovando y asumiendo riesgos (controlados) cuando es necesario y permitiendo errores lógicos intentando mejorar.

**EJECUTAR:**

Capacidad de ejecutar planes y conseguir resultados, hacer planes de acción detallados con plazos y responsabilidades claras, implicarse, arremangarse cuando es necesario, ser disciplinado y riguroso, hacer un buen seguimiento de los temas, ser exigente, tomar decisiones rápidas y adecuadamente, ser ambicioso y contagiar esta ambición, ser pragmático y rápido, conseguir lo que se proponía.

**REFERENTE:**

Capacidad de ser un ejemplo y un referente, tanto de los valores corporativos, como de ilusión y pasión por el proyecto común (que siempre pasa por delante de sus intereses personales o departamentales) que contagia a su equipo, de ser un motor de energía positiva que anime cuando el equipo desfallece, de ser humilde (reconocer sus errores, pedir perdón...), ser un jugador de equipo y no individualista, de hacer lo que predica, de confiar en las personas y ganarse la confianza de los demás.

La participación en el **Programa LIDER** por las diferentes categorías profesionales de Uriach hasta 2020, ha sido de:

- Nivel 1: Miembros del Comité de Dirección (7)
- Nivel 2: Heads (20)
- Nivel 3: Managers (51)
- Nivel 4: Coordinadores (44)
- Nivel 5: Administrativos y operarios (33)

Durante el año 2020 se han realizado acciones dentro del Programa LIDER para las categorías de Nivel 1 (Comité de Dirección) y Nivel 2 (Heads).

# 06.3

## Análisis de materialidad

Durante el año 2018 en Uriach llevamos a cabo un estudio de materialidad, que permitió conocer los aspectos más relevantes relacionados con la sostenibilidad, tanto para la compañía como para los grupos de interés con los que nos relacionamos. Esta información se tuvo en consideración para el establecimiento del Plan Estratégico 2018-2022.

Relevancia para los grupos de interés	Alta	Carrera profesional	Energía Cumplimiento de la legislación: ambiental y socioeconómico	I+D+i* Correcta gestión de los residuos y aguas residuales Seguridad y Salud Calidad del Servicio y del producto Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire
	Media	Fomento de la igualdad y la no discriminación Relaciones laborales Economía circular* Prevención de la explotación en el trabajo	Agua Gestión económica responsable (cumplimiento económico)	Consumo eficiente de recursos materiales
	Baja	Riesgo económico del cambio climático Formación y sensibilización* Lucha contra la corrupción Evaluación del comportamiento de los proveedores Contribución directa al desarrollo económico local Contribución indirecta a la economía local Evaluación del cumplimiento de los DDHH Acceso a la sanidad* Protección de la biodiversidad		
		Baja	Media	Alta
<b>Relevancia para Uriach</b>				

Legenda: \* Aspectos no incluidos en el GRI Estandards   en azul, los temas materiales.

Los asuntos más relevantes fruto de este análisis de materialidad, son:

- **Contribución responsable al medioambiente.** Los aspectos relativos a la gestión de los residuos, prevención del cambio climático y de la contaminación del aire, consumo eficiente de recursos materiales y uso responsable de agua y energía.
- **Gestión de la compañía.** Aspectos relativos a la gestión económica responsable de la compañía, la ética y la transparencia, así como el cumplimiento de la legislación y la calidad de los productos y servicios.
- **Sociedad y gestión de personas.** Cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos, seguridad y salud, carrera profesional, igualdad y relaciones laborales. Estos tres últimos han sido añadidos desde la materialidad interna por la importancia en el negocio.

#### Cobertura de los aspectos materiales

La cobertura de un tema material es la descripción de dónde se producen los impactos asociados a éste, y la implicación de la organización en esos impactos. Uriach puede estar implicada en los impactos a través de sus propias actividades o como consecuencia de sus relaciones de negocio con otras entidades a lo largo de su cadena de valor.

Aquellos impactos cuya implicación sea directa y alcance interno dependerán mayoritariamente de Uriach, mientras que los que tengan repercusiones fuera o implicaciones con los grupos de relación, requerirán un proceso de colaboración con los agentes implicados.

Aspectos materiales	Alcance	Implicación
<b>Contribución responsable al medioambiente</b>		
Correcta gestión de los residuos y aguas residuales	Interno y externo	Directa
Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Interno y externo	Directa e indirecta
Consumo eficiente de recursos materiales	Interno y externo	Directa e indirecta
Agua	Interno y externo	Directa
Energía	Interno	Directa
<b>Gestión de la compañía</b>		
Gestión económica responsable	Interno y externo	Directa e indirecta
Cumplimiento de la legislación: ambiental y socioeconómico	Interno	Directa
Calidad del servicio y del producto	Interno y externo	Directa
I+D+I	Interno	Directa e indirecta
<b>Sociedad y gestión de personas</b>		
Seguridad y salud	Interno	Directa

En Uriach disponemos de un **Protocolo familiar**, procedimiento que se aprobó en el año 2000 y que tiene por objeto fomentar el buen gobierno corporativo y familiar.

El Protocolo familiar recoge el esquema organizacional de nuestros órganos de gobierno e incluye las normas referentes a las relaciones económicas profesionales de los socios, los valores y los procesos de continuidad y de relevo generacional de la familia dentro de la organización, entre otros aspectos.

**Gestión de riesgos y Compliance**

El **Marco General de Gestión de Riesgos**, que es de aplicación a todas las sociedades del Grupo, recoge los principios básicos y el marco general de actuación para el control y la gestión de los riesgos de cualquier naturaleza a los que se enfrenta la organización.



## 06.4

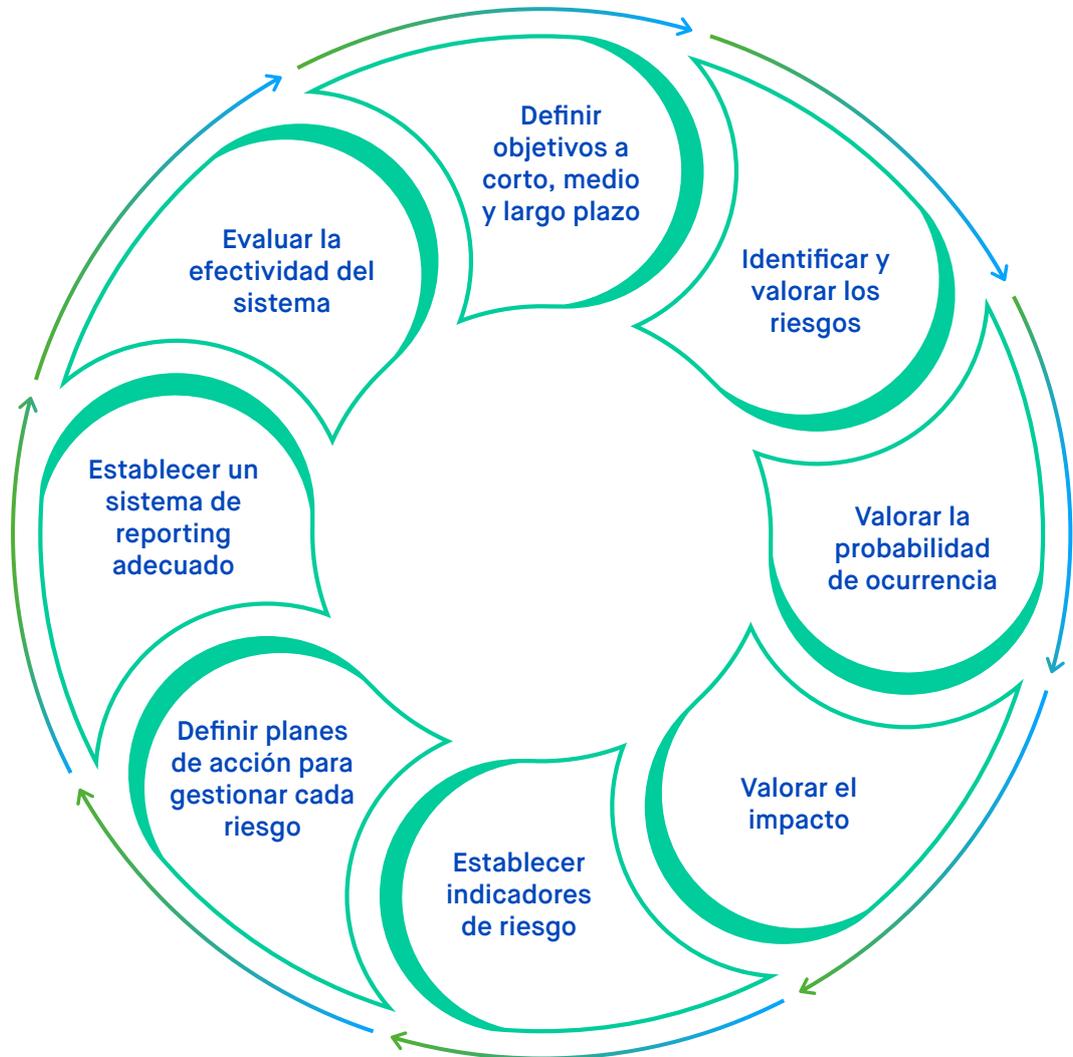
Por otra parte, el **Comité de Riesgos y Compliance (CRC)** es el órgano responsable de establecer y definir el **Modelo de Gestión de Riesgos**, y de velar y promover su cumplimiento y mejora continua, así como elaborar y actualizar de forma periódica el **Mapa de Riesgos Corporativos**.

El Mapa de Riesgos Corporativos incluye riesgos no financieros, entre los que destacan:

Riesgo	Valoración	Principales acciones de mitigación
Ausencia de un Mapa de Políticas Corporativas actualizado y compartido en el Grupo	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento del control efectivo e implementado del modelo marco de políticas y protocolos del Grupo publicados en la Intranet de Uriach.</li> </ul>
Adaptación al reto digital y de robotización	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Business Continuity Plan.</li> <li>• Implementación de diferentes herramientas digitales, como la APP de Uriach, la ampliación de la intranet o el Success Factor.</li> </ul>
Riesgo en ciberseguridad	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un protocolo de ciberataques.</li> </ul>
Ausencia de plan alternativo de proveedores: desabastecimiento de materias primas críticas	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y seguimiento de proveedores considerados como “proveedores críticos con riesgo alto”.</li> <li>• Trabajo continuo en la homologación de proveedores alternativos para los identificados como “críticos de alto riesgo”.</li> </ul>
Riesgos de seguridad medioambiental en fábrica de Urquima	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ver punto 6.10 Sostenibilidad ambiental del presente documento.</li> </ul>
Avanzar en el alineamiento de la estrategia de negocio con la estrategia de RSC	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Estratégico 2018 – 2022.</li> <li>• Elaboración anual del Estado de Información no Financiera.</li> </ul>
Riesgo reputacional por compras a proveedores que no cumplen con los requisitos de Compliance de Uriach	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación del Código Ético por parte de los proveedores con los que contrata Uriach.</li> <li>• Alta de los proveedores de Uriach en la plataforma “ITBID”.</li> </ul>
Aumentar el lanzamiento de productos innovadores en el mercado	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismo de clasificación de lanzamiento de productos de Uriach, que permite medir el grado de innovación en estos.</li> </ul>
Riesgo de sanciones por incumplimiento de normativas, en especial las medioambientales	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ver punto 6.10 Sostenibilidad ambiental del presente documento.</li> </ul>

## Modelo de Gestión de Riesgos corporativos, estratégicos y operacionales

El Modelo de Gestión de Riesgos corporativos, estratégicos y operaciones lo gestionamos sobre la base de la metodología COSO II, siguiendo las siguientes fases:



### Modelo de Gestión de Riesgos Fiscales

El Modelo de Gestión de Riesgos fiscales se encuentra aprobado sin perjuicio de aquellos posibles cambios que puedan darse a raíz de nuevos procedimientos y/o detección de riesgos.

El Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo (Modelo de Compliance) contiene una descripción de los elementos clave, tanto organizativos como documentales, que aplicamos para evitar que se produzcan infracciones de la ley y, en especial, de los actos tipificados en el Código Penal.

Modelo de Compliance			
Políticas Marco y Protocolos + controles	Canal de Denuncias	Órgano de Supervisión	Sistema Disciplinario
	canalcompliance@uriach.com	Comité de Riesgos y Compliance	Reglamento del Canal Compliance
			Convenio Colectivo de aplicación

Código Ético						
Política Marco Anticorrupción	Política Marco de Compras	Política Marco de Personas	Política Marco de TIC y medios informáticos	Política Marco de Protección de Datos	Política Marco de RSC, Calidad y Medioambiente	Política Marco de Interrelación con el Mercado
Protocolo de Regalos y Hospitalidad	Protocolo de Compras Operativas	Protocolo de Acoso Laboral	Protocolo de Seguridad de la Información	Protocolo de Protección de Datos		Protocolo de Secretos Empresariales
Protocolo de Donaciones y Patrocinios			Protocolo de Gestión de Incidentes de Seguridad	Protocolo de Privacidad desde el Diseño y por Defecto		Protocolo de Competencia
Protocolo de Conflictos de Interés				Protocolo de Solicitudes de Ejercicio de Derechos		
Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales				Protocolo de Plazos de Conservación		

Del Modelo de Prevención de Delitos cabe destacar:

#### El Código Ético:

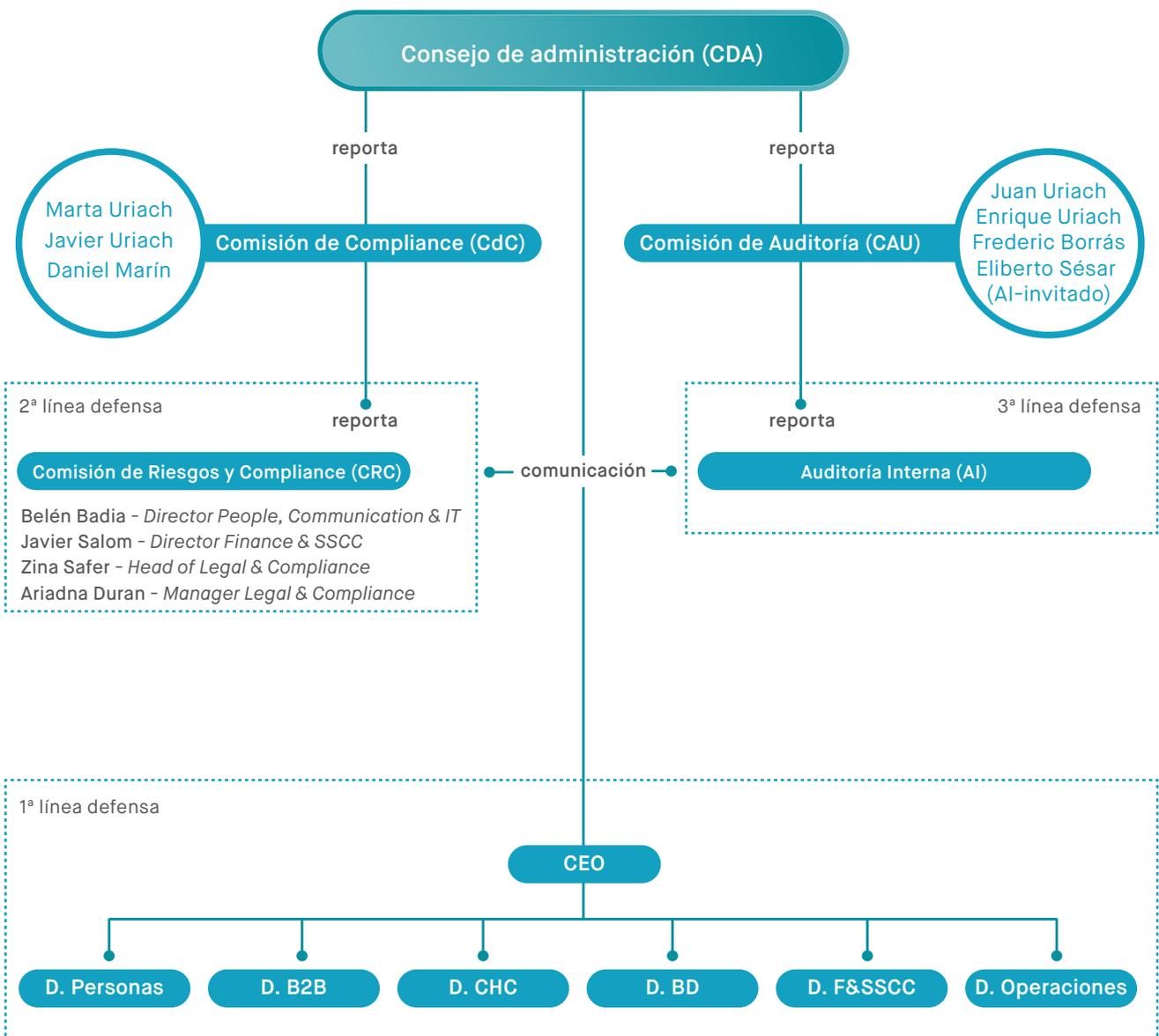
Es el instrumento de mayor nivel en nuestra estructura normativa. Contiene todos los principios éticos que aplicamos en todos los ámbitos de nuestra actividad. Su contenido está determinado por los principios éticos relacionados con los delitos a prevenir, especialmente, con aquellos identificados con mayor probabilidad de comisión.

Su ámbito de aplicación se extiende no solo a cualquier persona que integre nuestra estructura organizativa, sino también a proveedores, clientes, distribuidores, profesionales externos y representantes de Uriach. Además, todos los contratos firmados en los que Uriach sea parte, debe incluir una cláusula de aceptación del Código Ético por la otra parte.

• **Comité de Riesgos y Compliance (CRC):**

es el órgano que desarrolla y controla la aplicación del Código Ético. El CRC está regido por el **Reglamento del Canal Ético**, que se aprobó en fecha 7 de marzo de 2019. Este reglamento desarrolla las funciones del **Canal Ético** (Canal de Denuncias), que permite remitir con total confidencialidad las consultas sobre el **Código Ético** y su aplicación, así como informar de posibles incumplimientos y vulneraciones.

El Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo define tres líneas de defensa:





La **primera línea de defensa** la conforman el Comité Directivo junto con todas nuestras personas colaboradoras, velando por la implementación de los controles necesarios para mitigar los riesgos del día a día. Esta primera línea de defensa reporta periódicamente, tanto de forma ordinaria como extraordinaria, situaciones de nuevos riesgos, así como la identificación e implementación de nuevos controles al CRC.

Por lo tanto, el CRC conforma la **segunda línea de defensa**, pues se encarga de velar por el cumplimiento de los planes de acción anuales, que permitan mitigar los riesgos identificados por la primera línea de defensa, así como asesorarles y guiarles en la mejor forma de implementar los controles detectados. El CRC se reúne periódicamente y está integrado por:

- La Dirección de Personas, Comunicación & IT.
- La Dirección de Finanzas y Servicios Corporativos.
- El Responsable del Departamento Legal & Compliance y el Manager de Compliance.

Este CRC reporta al **Consejo de Administración**:

- De manera anual, a través de un informe de resultados del ejercicio anterior, con identificación de acciones implementadas y nuevos planes de acción para el nuevo ejercicio.
- De manera anual, acude al Consejo de Administración (a través de su comisión delegada) para abordar los temas de manera más recurrente.

Además, al inicio de cada ejercicio, el CRC debe presentar a la **Comisión de Compliance** un informe sobre las denuncias recibidas, incluyendo tanto las archivadas sin investigación como las investigadas con sus resultados.

En este ámbito cabe destacar también que, en el primer trimestre de 2021, está previsto que el CRC reporte al **Consejo de Administración** el resultado del seguimiento ejecutado durante el año 2020 del **Mapa de Riesgos**, evaluando las materias susceptibles de corrupción. Además, se establecerán acciones futuras para continuar mejorando en el ámbito de Compliance.

#### **Auditoría interna**

La función de **Auditoría interna** se circunscribe en el rol de la **tercera línea de defensa**. Sus principales cometidos son la vigilancia en el cumplimiento de los controles internos diseñados por la dirección (primera línea) y la verificación de su correcta implementación y funcionamiento, proponiendo las correcciones a las debilidades de control interno observadas y recomendaciones para mejorar la eficacia de los procesos.



La función de Auditoría Interna respecto a la segunda línea, más centrada en objetivos específicos de la gestión de riesgos como son el cumplimiento de leyes y regulaciones, actividades de soporte a la gestión de riesgos, comportamiento ético entre otros, consiste en supervisar la gestión del riesgo. Asegurar que los procedimientos de control que siguen para ello son adecuados, lo que en definitiva supone validar el modelo de gestión.

Durante 2020 auditoría interna ha llevado a cabo diferentes trabajos de acuerdo con el nivel de riesgo en las áreas siguientes:

- Auditorías de riesgos corporativos.
- Auditoría de la infraestructura de control interno de filiales.
- Supervisión del sistema de control interno de la información financiera.
- Auditoría del modelo de gestión de riesgos.
- Auditoría de cuentas.
- Trabajos especiales de apoyo.
- Resolución y seguimiento de planes de acción.

#### **Descripción del sistema de Compliance en las filiales**

Nuestro sistema de Compliance es aplicable a todas las sociedades que forman el Grupo, sin perjuicio de las leyes locales que pueden ser de aplicación. En este sentido, cuando nos referimos a la prevención de delitos y al mapa de riesgos penales, cada país en el que estemos presentes tendrá una legislación específica que deberá tenerse en cuenta cuando hablemos de “cumplimiento normativo”. Así pues, por poner un ejemplo, en Italia la responsabilidad penal de las personas jurídicas se rige por la Ley 231º, que establece los delitos en los que pueden incurrir las empresas. Esta ley es la base del modelo de riesgos penales para Uriach en Italia.

Lo mismo ocurre cuando hablamos del sistema disciplinario que aplica a la plantilla en España. El Grupo ha decidido remitirse a la ley, y más específicamente al Convenio Colectivo aplicable, cuando se trata de aplicar un sistema disciplinario. En España hablamos del sistema disciplinario recogido en el Convenio Colectivo que sea de aplicación a los colaboradores y colaboradoras de Uriach, y lo mismo sucederá en los distintos países en los que el Grupo tenga presencia, siendo aplicable la norma relevante en cada momento y en cada caso.

#### **Formación interna en Compliance**

Para garantizar una aplicación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo, llevamos a cabo formación interna sobre Compliance a:



- Consejo de Administración.
- Comité de Dirección.
- Heads.
- Red de ventas Uriach.

La formación en Compliance la estamos implantando de forma paulatina en toda la organización.

En este sentido, para el año 2021, queremos seguir avanzando en esta línea y hemos planificado extender la formación sobre Compliance a todos los equipos de trabajo de Uriach, incluyendo a Uriach Portugal y Amcore Balance.

### **Lucha contra la corrupción y el soborno**

En Uriach fundamentamos nuestras relaciones tanto con el sector público, como con el sector privado, en los principios de transparencia, libre competencia e igualdad de oportunidades, y descartamos incurrir en cualquier actuación o acto ilícito, orientado a alcanzar una ventaja frente a los competidores, en el mercado o en los contratos públicos, con clientes, o con proveedores.

La **Política Marco en Anticorrupción**, desarrolla el Código Ético en este ámbito, y establece el marco general para minimizar el riesgo de corrupción en el seno de la Compañía, así como ayudar a nuestros colaboradores y colaboradoras a reconocer y evitar cualquier práctica de corrupción. En este sentido, desde Uriach velamos por la aplicación efectiva de las medidas de prevención y control previstas en esta Política, con la finalidad de que este sistema de autorregulación elimine los comportamientos que puedan poner en riesgo nuestra reputación en el mercado y nuestros activos materiales e inmateriales.

Esta Política se desarrolla en los siguientes Protocolos:

- Protocolo de Regalos y Hospitalidad.
- Protocolo de Donaciones y Patrocinio.
- Protocolo de Conflictos de Interés.
- Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales<sup>1</sup>.
- Protocolo de actuación de colaboradores/as y personal externo ante una inspección de autoridades sin previo aviso.

1) El Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales se encuentra en fase de desarrollo, su aprobación y publicación está prevista para 2021, tal y como se detalla en el apartado concreto de "Lucha contra el blanqueo de capitales".

### **Principales riesgos en materia de corrupción y soborno**

Con la finalidad de identificar los principales riesgos que pueden afectar a la organización en materia de corrupción y soborno, llevamos a cabo una evaluación de los cuatro principales delitos penales vinculados a la corrupción y el soborno, que son:



- Delito de Tráfico de Influencias.
- Delito de Cohecho.
- Delito de Corrupción en los Negocios.
- Delito de financiación ilegal de partidos políticos.

Tras dicha evaluación de nuestras actividades desde la perspectiva de la corrupción y el soborno, se determinó que el principal riesgo (riesgo intermedio) existente es el de incurrir en un potencial Delito de Corrupción en los Negocios, evaluado según el **Mapa de Riesgos** de las entidades españolas del Grupo.

Un ejemplo de las medidas que tomamos para asegurar el cumplimiento normativo en el campo de la prevención de **Delito de Corrupción en los Negocios** se presenta mediante la aplicación del anteriormente mencionado **Protocolo de Donaciones y Patrocinio**. Este protocolo establece la obligación de verificar el destino real de los fondos antes de realizar una donación a una ONG o de participar en un proyecto de patrocinio, mecenazgo o en cualquier otro proyecto social, cultural, científico, benéfico, deportivo o similar. Asimismo, se prohíben todas aquellas donaciones que vayan destinadas a la financiación de partidos políticos según lo dispuesto en el Código Penal Español.

En este punto, también resulta importante destacar que dentro de nuestro marco de la gestión de Compliance, se establece la implantación de la actualización de las políticas existentes, la creación de nuevos protocolos, el desarrollo del plan de formación y comunicación y la coordinación entre todas las filiales del Grupo.

Por último, mencionar que durante los ejercicios de 2019 y 2020 el CRC no recibió **ninguna denuncia sobre acciones que incurriesen en corrupción o soborno**. En este mismo sentido, no se ha confirmado ningún caso en que se hayan rescindido o no renovado contrato alguno con colaboradores/as, clientes o proveedores por casos de corrupción o soborno.

#### **Lucha contra el blanqueo de capitales**

Actualmente, estamos trabajando en un borrador del Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales, cuya aprobación e implantación tenemos prevista para el año 2021. El mencionado Protocolo establecerá las pautas por las que nos deberemos regir en este ámbito.

Además, todos los colaboradores y colaboradoras de Uriach, incluyendo personas trabajadoras, colaboradores externos, proveedores, clientes, etc., son conocedores y están obligados por todo lo dispuesto en el Código Ético que contiene referencias específicas a la prevención del blanqueo de capitales.

Durante los últimos diez años, el sector farmacéutico en España – y a nivel mundial – ha sufrido grandes cambios, destacando la cada vez mayor entrada de los genéricos, la reducción en la factura farmacéutica de los gobiernos y los recortes en gasto público producidos por la crisis económica. Este cambio de paradigma ha vislumbrado una tendencia creciente, en la que muchas compañías farmacéuticas se han adentrado a ella, como es el *Consumer Healthcare*.

En este nuevo paradigma, las personas (consumidores o pacientes) apuestan, cada vez más, por su calidad de vida, bienestar, prevención y autocuidado. Ello nos lleva a una ciudadanía que está más sensibilizada, e informada, sobre su salud, y es ella misma la que busca soluciones y servicios.

En este marco, el *Consumer Healthcare* se ha convertido en una de las mayores tendencias mundiales dentro del autocuidado de la salud. Esta tendencia nos obliga a dar respuesta a los consumidores, que presentan nuevas características:

- Un nuevo consumidor cada vez más exigente, en busca de nuevas y buenas experiencias con las marcas, y que además requiere un nuevo modelo relacional. Un consumidor que se cuida más, y le otorga mayor relevancia al origen y procedencia de los productos.
- Lo natural y un estilo de vida más saludable: un consumidor que sigue preocupado por su salud, por lo que continúa el cambio social hacia un estilo de vida mucho más saludable. Según un estudio realizado por la consultora GFK, en nuestro país, 8 de cada 10 personas eligen tener buena salud como parte fundamental de vivir bien (83%).
- El bienestar en la madurez: segmento de consumidores con edades comprendidas entre 50 y 65 años, que centran su principal necesidad en potenciar su bienestar. Se preocupan por su salud y se cuidan.
- El consumidor de la farmacia online: es un segmento con un perfil de consumidor más joven que el de la farmacia física, con mucho potencial de desarrollo en las categorías de *Consumer Health Care*.
- La confianza del canal y del farmacéutico: el acceso y exceso de información relacionada con el bienestar y la salud, posiciona al farmacéutico como profesional de confianza y a la farmacia como el gran punto de contacto para la toma de decisiones. La información es mayor, el acceso a ella se simplifica, pero en el proceso de decisión el farmacéutico se reafirma como el gran prescriptor. La farmacia se

posiciona por su servicio, por la atención personalizada y la recomendación.

- **Nutrición personalizada (o nutrigenética):** surge como un nuevo concepto que permite mejorar la salud y el bienestar del consumidor. Se inicia un camino hacia la diagnosis, la monitorización y los productos personalizados. El reto de la nutrición personalizada está en ofrecer a las personas adoptar un estilo de vida más saludable gracias al consumo de los nutrientes adecuados en el momento oportuno.
- **Las aplicaciones móviles de salud y los wearables:** Las empresas de CHC y las marcas de salud empiezan a apostar por estas nuevas soluciones que les permite monitorizar la salud y la forma física de los consumidores.

En lo que respecta al año 2020, este ha venido marcado por los cambios en los hábitos de consumo derivados de la pandemia mundial provocada por la COVID-19 que han supuesto un impulso aún mayor a la preocupación del público en general por llevar una vida saludable, y ha acelerado la migración de los consumidores hacia los canales online.



Nuestro equipo de colaboradores/as y su actitud alineada y comprometida con los objetivos de nuestra organización son el principal motor que nos impulsa hacia el éxito.

Como organización somos conscientes del valor único que aporta cada colaborador/a. Por ello, nos esforzamos en acompañarlas con la finalidad de maximizar sus competencias y habilidades personales y profesionales a través de programas de desarrollo innovadores y con un alto potencial motivador.

#### **Política Marco de Personas**

Para una gestión responsable de los colaboradores y colaboradoras disponemos de la Política Marco de Personas, que aplica a todas las sociedades de Uriach, recoge los principios y compromisos que adquirimos en materia de gestión de personas, en coherencia con los valores definidos en el Código Ético y que tiene como objetivos captar y retener talento, fomentando el crecimiento personal y profesional de toda la plantilla, haciéndoles partícipes de la estrategia y objetivos del negocio.

Todas las sociedades de Uriach deben fomentar el bienestar de los colaboradores y colaboradoras, ofrecerles un buen entorno de trabajo, fomentando su desarrollo, formación y conciliación de la vida personal, y favoreciendo la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la Compañía.

Los principios básicos que rigen la actuación de esta Política son los siguientes:

- Reclutamiento y selección.
- Capacitación de profesionales.
- Evaluación del desempeño.
- Clima organizacional.
- Sistema retributivo.
- Ética, diversidad e igualdad de oportunidades.
- Seguridad y salud laboral.

## Principales riesgos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal

En este ámbito en Uriach hemos identificado **los siguientes riesgos principales relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal:**

- Adaptación al reto de la digitalización y la robotización.
- Principales riesgos en seguridad y salud de la plantilla.

Para mitigar estos riesgos, llevamos a cabo las siguientes medidas:

- En relación con la **adaptación al reto de la digitalización y la robotización**, en Uriach afrontamos este riesgo como una oportunidad para ser más eficientes y avanzar hacia un modelo de producción más tecnológico y automatizado. En relación con los colaboradores y colaboradoras, la gestión y mitigación de este riesgo supondrá la necesaria formación y especialización de las personas trabajadoras en estos ámbitos durante los próximos ejercicios.
- En referencia a los **principales riesgos en seguridad y salud de la plantilla**, hemos identificado los siguientes:
  - Productos químicos.
  - Equipos de trabajo.
  - Osteomuscular.

En este punto tenemos implantado el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, y una serie de procedimientos y procesos, con la finalidad de reducir al máximo estos riesgos y fomentar un entorno seguro y saludable para nuestros colaboradores y colaboradoras, tal y como se puede observar en el punto “Salud y seguridad” del presente documento.

### Al servicio de nuestros colaboradores y colaboradoras

*Un clima laboral de calidad y un buen entorno de trabajo son la base fundamental para unos buenos resultados corporativos.*

La confianza mutua es la base de nuestra relación con los colaboradores y colaboradoras. Este alto grado de confianza es fruto del esfuerzo y determinación que nuestros profesionales muestran en su día a día en la organización.

Uno de los pilares del **Plan Estratégico de Personas 2018-2022**, con un ámbito de aplicación global, es la orientación aún más hacia las personas y el cambio cultural como palanca para la transformación de la cultura corporativa. Para alcanzar este objetivo, nos proponemos una serie de iniciativas estratégicas y la puesta en marcha de políticas de gestión de



personas que han contribuido a la consecución de la certificación Top Employers 2020, reconocimiento que otorga anualmente el Top Employers Institute por las excelentes condiciones laborales que las empresas ofrecen a sus empleados y empleadas. Esta certificación se ha logrado tras superar un riguroso proceso analítico y demostrar con evidencias que cumplimos con los niveles de exigencia requeridos.

En Uriach creemos que un clima laboral de calidad y un buen entorno de trabajo son la base fundamental para unos buenos resultados corporativos. De forma bianual, realizamos una Encuesta de Clima para conocer, entre otros aspectos, el estado de ánimo y la implicación de la plantilla, el índice de compromiso y el orgullo de pertenencia. En el Grupo consideramos esta herramienta es especialmente útil para escuchar a nuestros equipos y, sobre la base de los resultados, diseñamos planes de acción para mejorar en este ámbito y favorecer un entorno de trabajo agradable y estimulante.

Las acciones en este ámbito son coordinadas principalmente por el Área de Personas y Comunicación, y se concretan sobre la base de situar a las personas y la comunicación interna como eje central de la gestión del cambio y la transformación de la cultura corporativa del Grupo, impulsando entre otras acciones, formación en liderazgo, sesiones de *feedback* constante, *offsites*, eventos corporativos y manteniendo informados e implicados a los colaboradores y colaboradoras con otras acciones de comunicación. Un conjunto de iniciativas que nos llevan a ser considerada por los empleados como una de las mejores empresas donde trabajar.

### **Relaciones sociales**

Las relaciones laborales las vehiculamos a través del diálogo personal con la plantilla y a través de la representación sindical. Existen cinco comités de empresa en las sociedades con representación en España, con los que mantenemos reuniones periódicas para tratar los temas de mayor relevancia para los trabajadores/as en cada momento. En este ámbito, actuamos de manera proactiva y todos nuestros canales de diálogo con nuestros colaboradores y colaboradoras favorecen la transparencia y la confianza mutua, lo que se traduce en un buen clima laboral dentro de la organización.

En el resto de países donde tenemos actividad no existe representación sindical. No obstante, por ejemplo tanto en Italia como en Portugal, y con la misma voluntad de generar confianza mutua entre la plantilla y la empresa, se impulsan las llamadas "*Update Meeting*", reuniones internas mensuales en las cuales se comparten todas las decisiones y propuestas relevantes.

En España, el convenio colectivo vigente es el **XIX Convenio de la Industria Química**, excepto para la sociedad Amcore Balance que se rige por el **Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías**. Mientras que en las sociedades de Italia, el **Convenio Colectivo vigente es el de Comercio**.

En este sentido, cabe destacar que **el 100% de nuestros colaboradores y colaboradoras en España e Italia están cubiertos por convenio colectivo**, mientras que los establecidos en Portugal no gozan de esta situación. Puesto que en este país, la relación entre empresa y persona trabajadora se dirime de manera individual. No obstante, pese a este hecho, las sociedades de Uriach establecidas en Portugal cumplen de manera estricta la legalidad vigente que le aplica en cada ámbito concreto de su actividad.

Respecto al **balance de los convenios colectivos en materia de la salud y la seguridad en el trabajo**, los diferentes convenios colectivos que aplican a las sociedades de España e Italia, disponen de apartados concretos que regulan este ámbito. Mientras que en Portugal, aunque no existen los convenios colectivos, Uriach Portugal cumple estrictamente con la legalidad vigente en este país, también en lo que acontece a la salud y seguridad de sus colaboradores/as en sus puestos de trabajo.

### Nuestra plantilla

En el año 2020 hemos seguido apostando por mantener unas cifras altas de contratación indefinida entre nuestra plantilla, fomentando un empleo estable y de calidad.

A continuación, presentamos una serie de tablas con los **indicadores referentes a la gestión de personas en Uriach con fecha 31 de diciembre de 2020**. En primer lugar, en relación con la **distribución de la plantilla por género**, el 45,5% del equipo son hombres y un 54,5% son mujeres.

**Distribución de la plantilla  
por sexo en Uriach**

2019		2020	
			
392	459	383	459
Nº empleados			
Total 851		Total 842	

Por otro lado, si analizamos nuestra plantilla según el país en el que los empleados realizan su actividad, en 2020 España alberga un 87,8% del total de colaboradores/as del Grupo:.

Distribución de la plantilla por país en Uriach		
	2019	2020
España	742	739
Italia	78	73
Portugal	29	30
Francia	2	0
TOTAL	851	842

Respecto a nuestra plantilla desagregada por edad, podemos observar un ligero aumento en el porcentaje de colaboradores/as que se encuentran en la franja “Menores de 30 años”, pasando de un 10,1% en 2019 a un 12% en 2020. No obstante, la franja donde se encuentran la mayor parte de nuestras personas trabajadoras sigue siendo la de “Entre 30 – 50 años” con un 64,7% del total.

Distribución de la plantilla por edad en Uriach		
	2019	2020
Menores de 30 años	86	101
Entre 30 – 50 años	542	545
Más de 50 años	223	196
TOTAL	851	842

Mientras que si desagregamos la plantilla por clasificación profesional observamos que la gran mayoría de colaboradores/as se encuentran en la clasificación profesional de “Administrativos y operarios”.

Distribución de la plantilla por clasificación profesional		
	2019	2020
Director/a	10	10
Head	31	27
Manager	90	107
Coordinador/a	81	68
Administrativo/a y operario/a	639	630
TOTAL	851	842

Seguidamente se presentan una serie de tablas que muestran las distintas modalidades de contrato que disponemos en Uriach desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.

### Modalidades de contrato por sexo en Uriach

	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	392	459	383	439
% contratos indefinidos	90,3%	85,6%	92,4%	86,3%
% contratos temporales	9,7%	14,4%	4,2%	9,6%
% contratos a tiempo parcial	3,6%	4,4%	3,4%	4,1%

### Modalidades de contrato por edad

	< 30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Total contratos de trabajo	86	101	542	545	223
% contratos indefinidos	69,8%	75,2%	92,3%	93,6%	83,9%	83,7%
% contratos temporales	30,2%	22,8%	7,7%	5,7%	16,1%	3,1%
% contratos a tiempo parcial	1,2%	2%	0,9%	0,7%	12,6%	13,2%

### Modalidades de contrato por clasificación profesional en Uriach

	Director/a		Head		Manager		Coordinador/a		Admin. y Oper.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Total contratos de trabajo	10	10	31	27	90	107	81	68	639
% contratos indefinidos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	95,1%	97,1%	84,7%	85,7%
% contratos temporales	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4,9%	0%	15,3%	9,5%
% contratos tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,7%	2,9%	4,9%	4,8%

A continuación presentamos el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y parciales, por sexo, edad, clasificación profesional y país.

Promedio anual de modalidad de contrato por sexo, edad, clasificación profesional y país							
		2019			2020		
Tipo de contrato	Sexo, edad o clasificación profesional	España	Italia	Portugal	España	Italia	Portugal
Indefinido a tiempo completo	Mujer	321	32	17	348	34	18
Indefinido a tiempo parcial	Mujer	4	0	0	5	0	0
Temporal a tiempo completo	Mujer	58	1	3	49	2	2
Temporal a tiempo parcial	Mujer	20	0	0	19	0	0
Indefinido a tiempo completo	Hombre	311	43	7	312	46	8
Indefinido a tiempo parcial	Hombre	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Hombre	31	0	1	30	0	0
Temporal a tiempo parcial	Hombre	13	0	0	14	0	0
Indefinido a tiempo completo	Menor de 30 años	64	7	5	32	8	6
Indefinido a tiempo parcial	Menor de 30 años	1	0	0	1	0	0
Temporal a tiempo completo	Menor de 30 años	31	0	1	19	0	0
Temporal a tiempo parcial	Menor de 30 años	1	0	0	2	0	0
Indefinido a tiempo completo	Entre 30 y 50 años	427	52	19	438	56	20
Indefinido a tiempo parcial	Entre 30 y 50 años	3	0	0	4	0	0
Temporal a tiempo completo	Entre 30 y 50 años	49	1	3	50	2	2
Temporal a tiempo parcial	Entre 30 y 50 años	2	0	0	3	0	0
Indefinido a tiempo completo	Más de 50 años	141	16	0	190	16	0
Indefinido a tiempo parcial	Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Más de 50 años	9	0	0	10	0	0
Temporal a tiempo parcial	Más de 50 años	30	0	0	28	0	0



Promedio anual de modalidad de contrato por sexo, edad, clasificación profesional y país

Tipo de contrato	Sexo, edad o clasificación profesional	2019			2020		
		España	Italia	Portugal	España	Italia	Portugal
Indefinido a tiempo completo	Directores/as	6	1	1	8	2	1
Indefinido a tiempo parcial	Directores/as	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Directores/as	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	Directores/as	0	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	Head	22	5	5	21	5	4
Indefinido a tiempo parcial	Head	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Head	0	0	0	2	0	0
Temporal a tiempo parcial	Head	0	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	Manager	69	28	4	69	35	5
Indefinido a tiempo parcial	Manager	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Manager	0	0	0	2	0	0
Temporal a tiempo parcial	Manager	0	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	Coordinador/a	46	23	0	51	24	0
Indefinido a tiempo parcial	Coordinador/a	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	Coordinador/a	3	1	0	1	0	0
Temporal a tiempo parcial	Coordinador/a	3	0	0	3	0	0
Indefinido a tiempo completo	Administrativos/as y operarios/as	489	18	14	511	14	16
Indefinido a tiempo parcial	Administrativos/as y operarios/as	4	0	0	5	0	0
Temporal a tiempo completo	Administrativos/as y operarios/as	86	0	4	74	2	2
Temporal a tiempo parcial	Administrativos/as y operarios/as	30	0	0	30	0	0

Tras las tablas de modalidades de contrato, a continuación presentamos una serie de tablas sobre el número de despidos en Uriach durante el año 2020 por sexo, edad y clasificación profesional.

#### Número de despidos por sexo en Uriach

	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de despidos	24	20	12	17

#### Número de despidos por edad en Uriach

	< 30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Nº de despidos	10	6	24	16	10

#### Número de despidos por clasificación profesional en Uriach

	Director/a		Head		Manager		Coordinador/a		Admin. y Oper.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Nº de despidos	0	0	2	2	9	5	4	0	29

#### Política Salarial en Uriach

A continuación se incluyen una serie de tablas con la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional en las sociedades de Uriach en España, Italia y Portugal.

#### Remuneración media por sexo<sup>1</sup>

	España		Italia		Portugal <sup>3</sup>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€) 2020	35.514	32.749	50.663	38.297	24.374	30.896
Remuneración media (€) 2019 <sup>2</sup>	34.238	31.879	46.386	35.742	24.355	29.693
Remuneración media (€) 2018	33.737	36.014	55.027	38.327	--	--
Remuneración media (€) 2017	34.949	33.098	61.563	38.573	--	--
% variación en el periodo 2019 - 2020	3,59%	2,66%	8,44%	6,67%	0,08%	3,89%

1) Para calcular la remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año.

2) En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

3) 2019 fue el primer año que se reportó esta información para Uriach Portugal

Remuneración media por edad <sup>1</sup>

	España			Italia			Portugal <sup>9</sup>		
	<30 años	30 y 50 años	+50 años	<30 años	30 y 50 años	+50 años	<30 años	30 y 50 años	+50 años
Remuneración media (€) 2020	26.211	34.694	36.035	30.600	42.971	54.316	23.232	30.677	0
Remuneración media (€) 2019 <sup>2</sup>	25.285	32.924	35.660	27.033	40.171	52.046	24.260	29.254	0
Remuneración media (€) 2018	27.123	34.624	37.862	28.047	49.510	49.406	---	---	---
Remuneración media (€) 2017	26.288	34.316	35.748	30.000	55.237	50.448	---	---	---
% variación en el periodo 2019-2020	3,53%	5,10%	1,04%	11,66%	6,52%	4,18%	-4,42%	4,64%	0%

- 1) Para calcular la remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año.
- 2) En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.
- 3) 2019 fue el primer año que se reportó esta información para Uriach Portugal

Remuneración media por clasificación profesional España <sup>1</sup>

	Head	Manager	Coordinador/a	Admin. y operarios/as
Remuneración media (€) 2020	92.499	56.106	40.209	29.229
Remuneración media (€) 2019 <sup>2</sup>	82.006	54.403	39.588	28.356
Remuneración media (€) 2018	77.386	53.744	39.126	29.445
Remuneración media (€) 2017	63.052	54.408	38.580	29.058
% variación en el periodo 2019 - 2020	11,34%	3,04%	1,54%	2,99%

- 1) Para calcular la remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año. No se incluyen los datos sobre la remuneración media de la clasificación profesional "Director/a" para España, para respetar la privacidad de estos datos.

Remuneración media por clasificación profesional Italia <sup>1</sup>

	Manager	Coordinador/a	Admin. y operarios/as
Remuneración media (€) 2020	55.586	33.898	33.193
Remuneración media (€) 2019 <sup>2</sup>	53.478	35.455	30.227
Remuneración media (€) 2018	52.794	34.088	32.233
Remuneración media (€) 2017	52.487	35.491	29.389
% variación en el periodo 2019 - 2020	3,79%	-4,59%	8,94%

- 1) Para calcular la Remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año. No se incluyen los datos sobre la remuneración media de la clasificación profesional "Heads" para Italia, ya que son considerados como alta dirección y se han tratado con el mismo criterio que la clasificación profesional "Director/a" para España.

Remuneración media por clasificación profesional Portugal <sup>1</sup>

	Head	Manager	Coordinador/a <sup>2</sup>	Admin. y operarios/as
Remuneración media (€) 2020	47.500	29.833	0	21.574
Remuneración media (€) 2019	48.750	30.925	0	20.985
% variación en el periodo 2019 - 2020	-2,63%	-3,66%	0%	2,73%

- 1) Para calcular la Remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año. No se incluyen los datos sobre la remuneración media de la clasificación profesional "Director/a" para Portugal, para respetar la privacidad de estos datos.
- 2) En Uriach Portugal no hay ningún colaborador/a que ocupe un puesto en la clasificación profesional de "Coordinador/a".

Seguidamente se incluyen las siguientes tablas que muestran la brecha salarial por clasificación profesional y la brecha salarial global de la organización por país.

En este punto, cabe destacar que en Uriach estamos trabajando para reducir la brecha salarial, y que para fijar las remuneraciones trabajamos en base a criterios de igualdad y siguiendo el contenido de los convenios colectivos que son de aplicación en cada sociedad de las que forman el Grupo.

Brecha salarial <sup>1</sup> en España <sup>2</sup> (%)

	2018	2019	2020
Head	7,23%	-10,04%	-15,46%
Manager	1,70%	1,19%	-0,92%
Coordinador/a	-5,26%	-0,81%	-0,87%
Administrativos/as y Operarios/as	0	5,70%	8,46%

- 1) Brecha salarial: ((remuneración media hombres - remuneración media mujeres) / remuneración media hombres)\*100) Tal como establece el Ministerio de Igualdad. Se han recalculado los datos de los años 2018 y 2019, de acuerdo con esta fórmula. Para calcular la Remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año.
- 2) Incluye Uriach España y Amcore Balance a partir de los datos de 2019.

Brecha salarial <sup>1</sup> en Italia <sup>2</sup> (%)

	2018	2019	2020
Manager	26,27%	18,21%	19,81%
Coordinador/a	0,34%	-5,15%	0,43%
Administrativos/as y Operarios/as	-4,30%	12,58%	3,98%

- 1) Brecha salarial: ((remuneración media hombres - remuneración media mujeres) / remuneración media hombres)\*100) Tal como establece el Ministerio de Igualdad. Se han recalculado los datos de los años 2018 y 2019, de acuerdo con esta fórmula. Para calcular la Remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año.
- 2) Incluye Uriach Italia y Naturitas Italia a partir de 2019.

Brecha salarial <sup>1</sup> en Portugal (%)

	2019 <sup>2</sup>	2020
Head <sup>3</sup>	N.A.	N.A.
Manager	15,52%	17,38%
Coordinador/a <sup>4</sup>	N.A.	N.A.
Administrativos/as y Operarios/as	12,46%	13,44%

- 1) Brecha salarial:  $((\text{remuneración media hombres} - \text{remuneración media mujeres}) / \text{remuneración media hombres}) * 100$  Tal como establece el Ministerio de Igualdad. Se ha recalculado el dato del año 2019, de acuerdo con esta fórmula. Para calcular la Remuneración media, se ha tenido en cuenta el 100% del salario base teórico prorrateado a jornada completa y para todo el año.
- 2) 2019 fué el primer año que se reportó esta información para Uriach Portugal.
- 3) No aplica porque todas las personas colaboradoras de la clasificación profesional "Heads" en Uriach Portugal son mujeres.
- 4) En Uriach Portugal no hay ninguna persona colaboradora que ocupe un puesto en la clasificación profesional de "Coordinador/a".

Brecha salarial <sup>1</sup> global

España <sup>2</sup>		Italia <sup>2</sup>		Portugal <sup>2</sup>	
2019	2020	2019	2020	2019	2020
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
6,89%	7,79%	22,95%	24,41%	-21,92%	-26,76%

- 1) Brecha salarial:  $((\text{remuneración media hombres} - \text{remuneración media mujeres}) / \text{remuneración media hombres}) * 100$  Tal como establece el Ministerio de Igualdad. Se ha recalculado el dato del año 2019, de acuerdo con esta fórmula.
- 2) En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

El trabajo en Uriach se organiza en tres turnos (mañana, tarde y noche) para aquellos colaboradores y colaboradoras del entorno de producción, y en horario partido para el resto.

En línea con el compromiso de la empresa de fomentar el bienestar de nuestra plantilla, en las diferentes sociedades del Grupo se llevan a cabo acciones orientadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los clientes internos.

En lo que respecta a Uriach España, los colaboradores y colaboradoras disfrutan de beneficios sociales que superan lo establecido en el convenio y que ayudan a aumentar su satisfacción de la relación con la empresa y a la mejora del ambiente laboral ya existente en los centros de trabajo.

Estos beneficios sociales son:

■ **Flexibilidad.**

Los trabajadores/as con jornada partida pueden disfrutar de un sistema de horario flexible que les permite distribuir sus horas de trabajo atendiendo, por un lado, las exigencias de este, y por otro, sus necesidades particulares. También existe la posibilidad de reducción de jornada para el cuidado de hijos y personas mayores.

■ **Plan de compensación flexible.**

Aquellos clientes internos que lo deseen pueden contratar servicios para uso personal con ventajas fiscales, como por ejemplo seguro de salud, el ticket guardería o formación.

■ **Plan de movilidad.**

En el centro de trabajo de Palau-solità i Plegamans, Uriach goza de unas instalaciones que permiten que todos los colaboradores y colaboradoras puedan acceder a una plaza de aparcamiento dentro del recinto. También hay disponibles unas plazas de parking temporales destinadas al personal con movilidad reducida y/o mujeres embarazadas, con el fin de favorecer su movilidad teniendo en cuenta sus circunstancias físicas especiales.

■ **Servicio de comedor.**

De lunes a jueves, la Compañía pone a disposición de toda la plantilla de jornada partida un servicio subvencionado de restauración atendido por una empresa externa. En caso de que el colaborador/a se encuentre en el centro de Sant Fost de Campsentelles, se proporcionan "Tickets Restaurant".

**■ Servicio médico.**

Existe a disposición de los empleados/as un servicio médico dentro de la especialidad de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención.

**■ Plan wellness.**

El Programa Wellness busca promover un estilo de vida saludable y el equilibrio entre la vida profesional y personal de los colaboradores y colaboradoras

En este mismo sentido, en Uriach Portugal las personas trabajadoras pueden disfrutar de las siguientes medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

**■ Flexibilidad:**

todos los trabajadores/as pueden disfrutar de un sistema de horario flexible que les permite distribuir sus horas de trabajo atendiendo, por un lado, las exigencias de este, y por otro, sus necesidades particulares. Así queda recogido y formalizado en el propio contrato de trabajo.

**■ Jornada intensiva:**

los trabajadores/as de oficina, enmarcados en el sistema de horario flexible, disponen de la posibilidad de realizar jornada intensiva los viernes tarde.

**■ Aparcamiento:**

todos los colaboradores y colaboradoras de Uriach Portugal disponen de plazas de parking en el propio edificio para favorecer su traslado particular del trabajo a oficinas.

**■ Dietas diarias:**

subsidio de almuerzo a través de la “Tarjeta comedor” para personal de oficinas y para el equipo de ventas, complemento de dieta diaria.

**■ Vacaciones complementarias:**

4 días de cierre de empresa que complementan los días de vacaciones oficiales, lo que hacen un total de 26 días.

Mientras que por parte de Uriach Italia, los colaboradores y colaboradoras disfrutan de la siguiente medida de conciliación:

**■ Flexibilidad:**

flexibilización del horario de entrada y salida de su jornada laboral diaria.

En este marco, a continuación se presentan las siguientes tablas donde se puede observar algunas de las medidas de conciliación de la vida

laboral, familiar y personal de las que disponen nuestros colaboradores y colaboradoras, y el número de personas que las disfrutaban por sexo.

#### Número de colaboradores/as que disfrutaban de las medidas de conciliación en Uriach España<sup>1</sup>

2020

Medidas de conciliación	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	51	17
Jornada flexible	336	227
Permisos convenio <sup>2</sup>	405	334

1) Se incluyen datos de Uriach España y Amcore Balance.

2) Matrimonio, nacimiento de hijo/a, matrimonio de hijos o hermanos, traslado de domicilio, exámenes prenatales y clases de preparación al parto, asistencia a consulta médica (propia y hasta familiar de primer grado), etc.

#### Número de colaboradores/as que disfrutaban de las medidas de conciliación en Uriach Italia

2020

Medidas de conciliación	Mujeres	Hombres
Horario flexible	33	40

#### Número de colaboradores/as que disfrutaban de las medidas de conciliación en Uriach Portugal

2020

Medidas de conciliación	Mujeres	Hombres
Jornada intensiva viernes por la tarde	10	4
Jornada flexible	21	9

Respecto con las políticas de desconexión laboral, es un aspecto sobre el cual estamos valorando diferentes opciones, con el propósito de garantizar una plena conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores y colaboradoras.

#### Compromiso con la Diversidad y la Igualdad

Somos una organización que entendemos la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad, como una ventaja competitiva frente a los retos empresariales a los que nos enfrentamos, nos orienta hacia la mejora continua, aumenta la creatividad del equipo e impulsa nuestra capacidad de innovación.

En Uriach disponemos de un **Plan de Igualdad de Oportunidades** que promueve la igualdad y la no discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual, o cualquier otra razón, y que es de aplicación a la totalidad de la Compañía. Estos son también parte de los valores que trasladamos a toda la plantilla a través de nuestro Código Ético.

En Uriach, cualquier colaborador/a tiene derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de sus superiores, subordinados e iguales, teniendo también derecho a un entorno laboral saludable, seguro y protegido.

En este sentido, no toleramos la discriminación ni el acoso por motivos de etnia, raza, religión, credo, nacionalidad, sexo, orientación sexual, situación familiar, parentesco con otros trabajadores/as de Uriach, discapacidades, edad, o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de los países en los que operamos, ni por ningún otro motivo debiendo denunciar a través del Canal Ético cualquier eventual incumplimiento que pueda producirse.

Para eliminar este tipo de prácticas, contamos con un **Protocolo para la Prevención y Tratamiento en casos de acoso y discriminación** accesible desde los canales internos y externos de la organización.

Durante el período del informe, al igual que durante el ejercicio de 2019, no se han detectado casos de discriminación ni se han emprendido acciones correctivas.

A nivel retributivo, garantizamos que nuestras tablas salariales siguen criterios de igualdad y que cumplen con los convenios colectivos que son de aplicación.

En lo que respecta a **las medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Uriach**, cabe destacar:

- El comité de retribución revisa y analiza las diferencias entre sexo en materia de retribución alineado al mercado (Willis Towers Watson).
- En los diferentes países, existen Comités de talento, formado por los CODI locales y la Directora de Personas, Comunicación e IT de Uriach, que vigilan periódicamente todas las decisiones que se toman por lo que respecta a promociones y cambios de función.

Por otro lado, nuestro compromiso está también con las personas con diversidad funcional. Colaboramos en su inserción en el mundo laboral a través de la contratación de servicios a Centros Especiales de Empleo (CEE), que ejercen como nuestros proveedores en diferentes servicios que tenemos externalizados.

Asimismo, internamente también apostamos por un equipo de colaboradores/as diverso, cumplimos con la legislación vigente que nos es de aplicación en este ámbito, y en la medida de lo posible, trabajamos para incorporar personas con discapacidad a nuestra plantilla.

Colaboradores/as con discapacidad en Uriach				
Sexo	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colaboradores/as con discapacidad en Uriach	3	9	1	7

En Uriach promovemos que nuestros centros de trabajo estén libres de barreras que dificultan la integración laboral y social de las personas con discapacidad, y sean accesibles para cualquier persona, en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. En este sentido, el centro de Palau-Solità i Plegamans, que incluye nuestras oficinas centrales y la planta farmacéutica, está 100% adaptado.

### Gestión del talento

*Nos marcamos el objetivo que las personas colaboradoras del Grupo pasen sus mejores años de su carrera profesional con nosotros*

Siguiendo nuestros compromisos en el ámbito de la gestión de los colaboradores y colaboradoras, en Uriach tenemos como objetivo que todos los que forman parte del equipo de profesionales del Grupo, pasen sus mejores años de su carrera profesional aquí, en Uriach.

Para ello, disponemos del **Departamento de Talento**, que tiene el reto de encontrar el talento innato de cada persona, potenciarlo y desarrollarlo.

Para afrontar este reto, contamos con un **Comité de Gestión de Talento**, formado por el **Comité de Dirección** (CEO y Directores/as de Área) y el/la **Head de Personas**. Este comité tiene como objetivo identificar a las personas de la empresa de mayor potencial para la Compañía, a través de la evaluación del desempeño.

Una vez detectadas, definimos un **Mapa de Talento** de la organización, identificando puestos clave para el negocio y trazando planes individuales para el desarrollo profesional y personal de las personas consideradas clave para estos puestos. De esta forma, tenemos la visión general de las necesidades de la organización y un plan de promoción para todas aquellas posiciones que nos ayudaran en el desarrollo de nuestra estrategia corporativa.



## Promoción del desarrollo y la formación

En Uriach llevamos a cabo evaluaciones del desempeño de nuestros colaboradores y colaboradoras. Los responsables evalúan a su equipo en relación con los valores de la Compañía, su aptitud y su potencial, y fijan compromisos a cumplir durante el transcurso del ejercicio. Esta acción es clave para el diseño de los planes de desarrollo que se realizan de forma personalizada para cada colaborador/a.

En 2016 lanzamos **Success Factor, dónde se recogen las evaluaciones de desempeño y la consecución de objetivos entre otros**. Su implantación responde a la voluntad de seguir adelante con la estrategia de transformación digital del área de personas.

La evaluación de desempeño establece un plan de desarrollo para cada persona, en forma de un plan de formación anual. Que incluye:

- Actividades de formación individual.
- Habilidades y competencias transversales basadas en nuestros valores.
- Formaciones técnicas (según puesto de trabajo).

Estas últimas se llevan a cabo de forma interna aprovechando los conocimientos específicos de las personas de la propia organización. Además, utilizamos herramientas de desarrollo y formación como el *Mentoring* y el *Coaching*.

Los *Offsites* también son una pieza clave en el desarrollo de nuestros equipos. Son todas aquellas formaciones, que realizamos para trabajar de forma indirecta algunos objetivos específicos, como, por ejemplo: subir una montaña o cocinar (*teambuilding*), talleres de teatro (habilidades de comunicación) o llevar a cabo un *hackathon* (definición de estrategia), tanto presencial como digitalmente.

En la siguiente tabla se puede observar el **total de horas de formación en Uriach** para los períodos de 2019 y 2020. En el año 2020 se observa un aumento en las horas de formación que se imparten a las personas colaborados de la clasificación profesional Head, Manager y Coordinadores, y contrariamente, para las personas Administrativas u Operarias se reduce significativamente.

Esto se debe al impacto de la COVID-19 y la necesidad de realizar las formaciones en modalidad *online*, y las características de las formaciones que se imparten a las personas de las diferentes clasificaciones profesionales. Para las categorías Head, Manager y Coordinadores resulta más factible realizar formaciones *online*, mientras que para la clasificación profesional de Administrativos/as y Operarios/as, que tradicionalmente son formaciones presenciales y en grandes grupos, impartirlas en formato *online* es complicado y en algunos casos inviable.

Horas de formación total en Uriach <sup>1</sup>		
	2019	2020
Directores/as	680	275
Head	926	2.021
Manager	2.580	4.233
Coordinadores/as	10.879	11.168
Administrativos/as y Operarios/as	4.080	2.226
<b>Total</b>	<b>19.145</b>	<b>19.923</b>

1) Se reportan las horas de formaciones organizadas por el departamento de recursos humanos.

En relación a las medidas aplicadas en Uriach Italia respecto a formación, siguen la línea de Uriach, y tienen como objetivo principal desarrollar los valores y la cultura de la empresa. La filial italiana dispone de un plan de formación anual definido por el Comité de Dirección, el cual fija los objetivos fundamentales para cada departamento de la empresa. En la formación de la plantilla, evidentemente, se incluyen todos aquellos aspectos obligatorios por la legislación vigente.

Por último, en Uriach Portugal el objetivo principal de la formación está igualmente en línea con el objetivo de Uriach, promover los valores y la cultura de la empresa haciendo énfasis en el autoconocimiento. La filial portuguesa dispone de un plan de formación coordinado y ajustado con cada Head de área para dar respuesta a sus necesidades específicas. Concretamente, durante el año 2020 se han realizado formaciones técnicas en productos, venta relacional y autoconocimiento. En los criterios de formación de las personas colaboradoras, se incluyen todos los aspectos obligatorios legalmente recogidos en el “Código do Trabalho”.

### Salud y Seguridad (EHS)

En Uriach somos conscientes que nuestro principal activo son los colaboradores y colaboradoras, y de forma consecuente, su salud y seguridad nos resulta un aspecto prioritario. El **Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente (EHS)** establece un conjunto de procedimientos, instrucciones y normas de EHS que permiten identificar, evaluar y gestionar los Riesgos Laborales y Ambientales en todos los puestos de trabajo e instalaciones de Uriach.

Número de colaboradores/as cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Uriach España <sup>1</sup>						
	2019 <sup>2</sup>			2020		
	%	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres
i. Cubiertas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud	100	310	330	100	334	405

1) El Sistema de gestión de Seguridad y Salud actualmente cubre a los colaboradores/as de Uriach España incluyendo a Amcore Balance, mientras que Uriach Italia y Uriach Portugal no disponen de un sistema de gestión de seguridad y salud.

2) Para el cálculo de 2019 no se tuvo en cuenta la plantilla de Amcore Balance.



En este ámbito, contamos con un **Manual de Gestión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente**, que contiene a su vez una Guía de Higiene en el Trabajo y Salud Laboral, una Guía de Seguridad en el Trabajo, una Guía de Seguridad industrial y Procesos, y una Guía de Tutela de Producto. Estos documentos son el marco de actuación que deben seguir todos los colaboradores y colaboradoras del Grupo para asegurar un entorno seguro y saludable.

Asimismo, hemos constituido un **servicio de prevención propio mancomunado** que opera en Uriach España asumiendo las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada. La actividad preventiva relacionada con la vigilancia de la salud se realiza a través de un concierto con un **servicio de prevención ajeno acreditado**.

La participación y consulta de los colaboradores y colaboradoras de Uriach sobre estos aspectos se lleva a cabo mediante los **Comités de Seguridad y Salud Laboral, Comités de Riesgos EHS**, los **EHS Owners** de cada área, los **Recursos Preventivos** y a través de los **Delegados de Prevención** y representantes legales de los colaboradores/as.

El **Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (EHS)** es el encargado de implantar y mantener el **Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente**, así como de determinar el grado de integración de dicho sistema con otros sistemas del centro correspondiente.

#### **Plan Estratégico de EHS 2019 – 2022**

En el año 2019 elaboramos y empezamos la implementación del **Plan Estratégico de EHS** para el período 2019-2022. En dicho plan, se definieron acciones específicas e indicadores de seguimiento e impacto que nos permiten tener la certeza que las acciones se van implementando y la capacidad de evaluar de su eficacia.

Dicho Plan, incorporó la figura del **EHS Owner**, miembros de diferentes áreas de la empresa con conocimientos y experiencia contrastada en la materia, que actúan como representantes y participan del seguimiento del Plan en su departamento.

A día de hoy, los EHS Owners forman parte de los siguientes órganos de participación y consulta que se reúnen mensualmente:

- **Comité de Riesgos EHS Operaciones Palau:** con los EHS Owners representando a las áreas de operaciones y R&D de la Planta de Palau-Solitá i Plegamans.
- **Comité de Riesgos EHS Sant Fost:** con los EHS Owners representando a las áreas de operaciones y R&D de la Planta de Sant Fost de Campsentelles



Estos comités de carácter interno sobre EHS tratan, entre otros aspectos:

- Nuevas iniciativas de EHS.
- Seguimiento del análisis estadístico de accidentabilidad e indicadores EHS.
- Seguimiento y cierre de acciones preventivas y correctivas.
- Las consultas o sugerencias de mejora en el ámbito del EHS recibidas por parte de los profesionales de Uriach.

A su vez, creamos el **Comité de Riesgos EHS Uriach**, que se reúne trimestralmente y está formado por los miembros del **Comité de Riesgos y Compliance**, junto a representantes de la **Dirección de Uriach y del Departamento de EHS**.

Este comité es el órgano donde se realiza el seguimiento del Plan Estratégico de EHS por parte de la Dirección de Uriach y se marcan las líneas directrices de actuación en este campo. Los temas tratados en los Comités de Riesgos EHS de Operaciones Palau y Sant Fost, se comparten y se valoran en este Comité de Riesgos EHS Uriach.

Las actuaciones más destacadas en 2020 incluidas en el Plan Estratégico de EHS 2019 – 2022 que hemos realizado son:

- Adecuación y revisión del Sistema Integrado de Gestión de EHS para la certificación de las normas ISO 45001 / 14001.
- Definición y seguimiento de nuevos KPI y proyectos de mejora de EHS 2020.
- Replanteamiento del Programa de Observaciones de Comportamiento Seguro para la Cadena de Mando de Uriach.
- Implantación de las Golden Rules de seguridad laboral.
- Creación del EHS Site, portal web informativo para los colaboradores y colaboradoras en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Difusión y comunicación de la campaña de vacunación de la Gripe.
- Difusión y comunicación del curso de formación de las normas ISO 14001 e ISO 45001 y formación de prevención de riesgos para oficinas.

Por último, también cabe destacar que, dentro del objetivo de mejorar la cultura de seguridad de la plantilla, se ha conseguido de nuevo un importante aumento en el número de comunicados de riesgo, superando incluso el objetivo determinado para 2020.

Si 2019 fue un año intenso, el 2020 lo ha superado con creces. Durante todo el año 2020 hemos estado trabajando para poder certificar el Sistema Integrado de Gestión de EHS de acuerdo con las normas ISO 45001 e ISO 14001. También se han llevado a cabo los proyectos de

inversión de EHS relacionados con la mejora continua de los equipos, emergencias, entre otros.

Para el año 2021 vamos a seguir mejorando y llevaremos a cabo las siguientes acciones:

- Ejecutar el Plan de Inversiones de EHS para el 2021.
- Solventar las acciones identificadas en la auditoria de certificación de la ISO.
- Seguimiento de los Riesgos, Oportunidades y Aspectos Ambientales del sistema.

### Gestión de la Pandemia de la COVID-19

*Durante la pandemia hemos priorizado en todo momento la seguridad y la salud de los colaboradores y colaboradoras de Uriach*

Debido a la situación en la que nos hemos encontrado a principios del año 2020 por la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), en Uriach nos hemos ido adaptando a cada momento priorizando en cualquier caso la salud de los colaboradores y colaboradoras.

Para poder gestionar dicha situación, hemos creado el **Comité de Crisis -COVID-19** con la finalidad de realizar el seguimiento de los cambios del estado de pandemia, identificación de las medidas planteadas, ejecutadas y próximos pasos a tener en cuenta. Este Comité, formado por el CEO, el Comité de Dirección, el Head de Comunicación y el Manager de EHS, ha realizado durante el año 2020 un total de 47 reuniones.

Asimismo, para la gestión del estado de pandemia hemos elaborado el Plan de Prevención COVID-19 en el que se describe lo siguiente:

- Procedimientos de actuación
- Gestión de visitas, proveedores y contratistas externos
- Servicios imprescindibles
- Teletrabajo y conciliación familiar
- Gestión de residuos
- Medidas aplicadas en las diferentes áreas
- Plan de formación e información
- Protocolo en caso de síntomas o indisposición por COVID-19
- Normas de seguridad para la protección frente a la COVID-19: uso de EPIs, higiene y desinfección de las áreas de trabajo y zonas comunes
- Protocolos de reincorporación y medidas preventivas según fases



Este Plan lo hemos ido actualizando acorde a los cambios pertinentes que se han ido identificando a lo largo del estado de pandemia.

Las campañas de comunicación han sido continuas para que los colaboradores y colaboradoras estuvieran informados en todo momento de todos los cambios que iban sucediendo y actualizaciones de las medidas adoptadas. Hemos llevado a cabo campañas para el uso de las herramientas disponibles para realizar el teletrabajo y una autoevaluación de riesgos del teletrabajo. Además, hemos impulsado cuestionarios para disponer información de cómo estaba la plantilla durante todo este tiempo.

También hemos puesto a disposición de todas las personas trabajadoras un servicio de atención psicológica en remoto a través de la empresa BH Bienestar, sin límite de tiempo ni de llamadas, con 15 psicólogos en Barcelona y otros 15 en Madrid, que dan servicio a toda España.

Además, para asegurar una gestión coordinada de la situación de pandemia en todos los centros de trabajo de Uriach, el **Comité de Crisis se ha reunido de manera semanal con representantes de las filiales del Grupo**, adecuando las medidas implementadas en cada centro a la normativa vigente según la situación de pandemia de cada país y relajándolas o endureciéndolas según el momento.

#### Accidentabilidad

Respecto a la accidentabilidad en Uriach, a continuación se presentan los datos que hacen referencia a los accidentes laborales y enfermedades laborales en Uriach, así como el índice de frecuencia de accidentes y el de gravedad de accidentes.

Como se puede observar presentamos tres tablas, una primera con los datos relativos a Uriach España, una con los datos relativos a Amcore Balance y una última tabla con los datos integrados. Cabe destacar que en Italia y Portugal no se han registrado accidentes con baja ni enfermedades profesionales.

Amcore Balance es un grupo de sociedades que adquirimos en 2019 y en la cual seguimos trabajando en el proceso de integración de los procedimientos y sistemas de gestión de Uriach, entre los que se incluyen el Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente (EHS). Además, la actividad de Amcore Balance se centra en el sector del comercio, mientras que Uriach España en el sector químico, de ahí que optemos, en un ejercicio de transparencia, por reportar los datos por separado y también de manera integrada.

### Accidentes laborales en colaboradores/as en Uriach España<sup>1</sup>

2020<sup>4</sup>

	Hombre	Mujer
Número de accidentes con baja	2	2
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	3,95	3,48
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,30	0,02
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0

1) En este apartado, los datos son relativos a Uriach España.

2) I.F.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 10^6}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de frecuencia se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

3) I.G.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de jornadas perdidas} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de gravedad se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

4) En Uriach España se registraron 7 accidentes in itinere, 3 de hombres y 4 de mujeres.

### Accidentes laborales en colaboradores/as en Amcore Balance<sup>1</sup>

2020<sup>4</sup>

	Hombre	Mujer
Número de accidentes con baja	1	5
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	16,41	38,22
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,07	3,33
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0

1) En este apartado, los datos son relativos a Amcore Balance

2) I.F.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 10^6}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de frecuencia se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

3) I.G.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de jornadas perdidas} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de gravedad se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

4) En Amcore Balance se registró un accidente in itinere de una mujer.

### Accidentes laborales en colaboradores/as<sup>1</sup>

2019

2020<sup>4</sup>

	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes con baja	6	9	3	7
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	8,38	8,48	5,29	9,91
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,14	0,14	0,27	0,63
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1) En este apartado, los datos son relativos a España (Uriach España y Amcore Balance), puesto que en Italia y Portugal no se han registrado accidentes con baja ni enfermedades profesionales

2) I.F.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 10^6}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de frecuencia se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

3) I.G.=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de jornadas perdidas} \times 10^3}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$  Para el índice de gravedad se han tenido en cuenta las horas reales trabajadas.

4) En total se registraron 8 accidentes in itinere 3 en hombres y 5 en mujeres

Finalmente, reportamos **los datos de absentismo** que se han producido durante el año 2020, en los que se puede observar un aumento muy significativo para ambos sexos respecto al año anterior, debido principalmente al impacto de la COVID-19 en Uriach España, donde se han dado casos de personas en periodos de confinamiento o contagio, y estos períodos se han tenido en cuenta para calcular estos datos.

Horas de absentismo en Uriach <sup>1</sup>				
	2019		2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Horas de absentismo	5.276	12.392	69.713	65.407

1) Para el cálculo de las horas de absentismo de Uriach se ha tenido en cuenta las horas de absentismo de las sociedades de Uriach en España, Italia y Portugal, sí como Amcore Balance, según la definición de absentismo que se incluye en el convenio colectivo general de la industria química.

### Comunicación interna

La comunicación interna ha sido siempre uno de nuestros pilares en la gestión de la relación de la empresa con nuestros colaboradores y colaboradoras, somos conscientes de que **mantener una comunicación proactiva, honesta, bidireccional y cercana, es clave para seguir mejorando nuestros resultados empresariales**, garantizar su bienestar y seguir impulsando nuestra cultura corporativa.

En este sentido, en Uriach disponemos de una Intranet y una app de comunicación interna, y organizamos las “Q&A”, sesiones presenciales de preguntas y respuestas abiertas a la participación de cualquier persona colaboradora. Además, **el CEO de Uriach y la Directora de Personas y Comunicación organizan un “One to One”**, dedicando uno o dos días al mes a conversar durante una hora con diferentes colaboradores/as con el fin de identificar puntos fuertes y oportunidades de mejora en cualquiera de los ámbitos de gestión de la empresa.

**El impacto de la COVID-19 ha supuesto un reto** en lo que respecta a la comunicación interna y en Uriach hemos redoblado los esfuerzos para continuar estando cerca de nuestros colaboradores y colaboradoras, intensificando el uso de herramientas telemáticas.

En marzo de 2020, con el decreto del estado de alarma por parte del Gobierno Español, llegamos a tener 300 personas confinadas en sus casas teletrabajando y otras 300 en los centros de producción, **nuestra obsesión era saber como estaban y velar por su seguridad, salud y bienestar físico y emocional.**



Durante el 2020 hemos organizado **webinars online en los que han participado el CEO, el responsable de Prevención y Riesgos Laborales y la Directora de Personas y Comunicación**, a los que han asistido alrededor de 120 personas. Los 'One to One' los hemos seguido haciendo a través de la plataforma telemática Zoom. Además, hemos realizado encuestas, *newsletters*, y un podcast de radio en el que participaron una treintena de personas con entrevistas y debates. Este último lo hemos considerado como un canal perfecto, especialmente para llegar a nuestra red de vendedores/as (unas 100 personas), que están fuera de la empresa y que, de esta forma, podían estar en contacto con sus compañeros y compañeras.

Asimismo, **hemos puesto en marcha "Yammer", una red social interna** que nos permite tener conectados a toda la plantilla con una comunicación mucho más directa, transversal y social.

Otras medidas que se pueden destacar en este ámbito son las siguientes:

- La organización de un *escape room* virtual para toda la plantilla, y un *team building* virtual para todo el equipo comercial, que son unas 150 personas en toda España.
- Hemos regalado a los colaboradores y colaboradoras una suscripción al Canal Disney, y hemos enviado un cuento y una rosa digital para Sant Jordi.

*En Uriach contamos con productos de calidad y con marcas reconocidas por los consumidores*

### Compromiso con los consumidores

Tal y como establecen nuestra misión y visión corporativas, tenemos un firme compromiso con la mejora de la salud y el bienestar de la sociedad, mediante el desarrollo de productos diferenciales e innovadores orientados a satisfacer las necesidades de nuestros consumidores en este campo.

En este sentido, contamos con una amplia gama de productos y nuestras marcas comerciales son ampliamente reconocidas por parte de los consumidores, ocupando posiciones de liderazgo en sus respectivos segmentos. De esta manera, marcas como **Biodramina, Aquilea, Aerored, Fisiocrem, Fave de Fuca o Halibut**, son familiares y generan confianza para los clientes de las farmacias.

Fundamentamos nuestra estrategia en la apuesta por los mercados en auge, y en dar respuesta a las nuevas necesidades de los consumidores. Un buen ejemplo es nuestra firme apuesta por el *Consumer healthcare (CHC)* que se encuentra en un momento de importante expansión y aceptación por parte del consumidor, impulsado por los nuevos hábitos de vida y la tendencia a la prevención, y que se ha incrementado aún más a raíz de la situación de pandemia internacional de la COVID-19. Ante esta situación, Uriach lleva ya años siendo una de las empresas farmacéuticas que más ha apostado por la división de negocio CHC.

Por otro lado, a través de la producción de genéricos, colaboramos en un aspecto clave del actual sistema sanitario: el aumento de la accesibilidad y asequibilidad de los medicamentos para el mayor número de personas. La promoción de la fabricación de genéricos es esencial para la sostenibilidad a largo plazo del sistema sanitario.

### Gestión y aseguramiento de la calidad

Nuestro sector, el químico y farmacéutico se encuentra fuertemente regulado por las diferentes administraciones públicas, al tener un impacto directo en la seguridad y la salud de las personas. En este sentido, la totalidad del ciclo de vida de un producto, incluyendo su desarrollo y hasta su comercialización, está sujeto a un amplio y estricto marco normativo.

En este contexto, en Uriach trabajamos desde el más estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud de los consumidores, así como siguiendo los más elevados estándares de calidad.



Certificaciones de fabricación de las autoridades sanitarias en los centros productivos de Uriach	
Palau-Solità i Plegamans	Sant Fost de Campsentelles
Good Manufacturing Practice (EU-GMP) Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya	Good Manufacturing Practice (EU-GMP) Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya
GMP Compliance of foreign manufacturer Ministry of Industry and Trade Russia	GMP Compliance of foreign manufacturer Ministry of Industry and Trade Russia
Drugs GMP compliance	Acreditación certificate of foreign drug manufacturer
Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (PMDA), Japan	Minister of Health, Labour and welfare. Japan
Saudi Food and Drug Authority	US Food and Drug Administration (US FDA)
ISO 2200:2018	
GMP for Food supplements according 21 CFR	
ISO 22716:2008	
ISO 13485:2016	

## Farmacovigilancia

*El 100% de nuestros productos son evaluados según el impacto en la salud y seguridad de los consumidores*

La **Farmacovigilancia** es un aspecto esencial para garantizar la salud pública. Tiene por objetivo la identificación, cuantificación, evaluación y prevención de las reacciones adversas asociadas al uso de los medicamentos comercializados.

La legislación vigente en este ámbito, tanto a nivel español como europeo, nos obliga a tener un registro de todas las reacciones adversas que se produzcan, así como a hacer una profunda valoración de las mismas.

Igualmente, reportamos a las autoridades sanitarias, de manera periódica, informes de seguridad para cada uno de los productos que comercializamos. En Uriach, para comunicar las reacciones adversas, utilizamos el método de la notificación espontánea, notificadas por profesionales de la salud o usuarios, a las autoridades. En este sentido, durante todo el año llevamos a cabo sesiones informativas para sensibilizar a la plantilla de la importancia de canalizar este tipo de información a las personas responsables de la organización.



En este contexto, el **100% de nuestros productos**, ya sean medicamentos, complementos alimenticios, dispositivos médicos o cosméticos, se evalúan según el impacto que tienen en la salud y seguridad de sus consumidores y están desarrollados para su mejora.

Durante el año 2020, tal y como sucedió en 2019, no ha habido **ningún caso de incumplimiento de normativas relativas a la salud o seguridad** de los productos comercializados por Uriach que haya dado lugar a multas, sanciones o advertencias por parte de las autoridades, agencias o administraciones.

La importancia de la Farmacovigilancia no solo es conocida por los departamentos especializados en esta materia. Todo el personal de Uriach puede llegar a recibir información sobre reacciones adversas de medicamentos puestos en el mercado.

### **Gestión de la calidad en el ámbito farmacéutico**

J. Uriach y Compañía, S.A. es la empresa del Grupo que tiene la autorización como fabricante de medicamentos de uso humano, de uso veterinario y de medicamentos en investigación.

Para garantizar la calidad, en esta sociedad disponemos de un sistema que sigue los principios y directrices de las Normas de Correcta Fabricación (GMP), la Ley 29/2006, del 26 de julio, de Garantías y uso racional de medicamentos, y guías equivalentes como las ICH (International Conference on Harmonisation). El cumplimiento de esta normativa es auditado periódicamente tanto por las autoridades sanitarias de los países en los que J.Uriach y Compañía, S.A. opera y comercializa como por algunos clientes.

El sistema de gestión de la calidad implantado tiene como objetivo garantizar la correcta fabricación de medicamentos para su uso, cumpliendo los requisitos de la autorización sanitaria competente, así como los requisitos fundamentales de seguridad y salud de los consumidores, calidad y eficacia.

El sistema de calidad lo conforman un amplio conjunto de procedimientos y procesos, entre los que destaca el **Plan Maestro de Validación**, que incluye las actuaciones a realizar sobre todos los elementos vinculados al GMP para asegurar que operan de forma reproducible, correcta y de acuerdo a sus requerimientos con el fin de asegurar que los productos fabricados cumplen todos los requerimientos de calidad y seguridad. El Plan Maestro de Validación incluye equipos y métodos de fabricación, servicios e instalaciones, instrumentos y métodos analíticos, sistemas informatizados y personal (formación y cualificación).



Cualquier cambio en los sistemas validados por el GMP debe ser validado mediante los requerimientos del Plan Maestro de Validación, garantizándose así la calidad del producto. Las desviaciones, si se dan, se subsanan gracias al **sistema de acciones correctivas y preventivas de Uriach (CAPA)**.

Además, el programa de inspecciones internas permite verificar regularmente el cumplimiento de las GMP en relación con la fabricación y control de medicamentos. Este programa de auditorías también se extiende a proveedores y fabricantes de materias primas y de material de acondicionamiento.

En esta misma línea, disponemos de un procedimiento para recoger e investigar las reclamaciones del mercado, que determina en qué circunstancias se requiere la retirada del mercado de un producto debido a defectos de calidad, indicándose asimismo todas las actuaciones a realizar. **El departamento de Farmacovigilancia** es el responsable de la recogida de reacciones adversas y de su tratamiento según la normativa vigente. La recepción de reclamaciones y de reacciones adversas se realiza a través de los distintos medios de contacto con los clientes: redes comerciales, servicio de atención al cliente, o bien con comunicaciones directas de los clientes a los departamentos de Garantía de Calidad o de Farmacovigilancia. Todas las reclamaciones, sea cual sea su vía de entrada, se canalizan a través del departamento de Garantía de Calidad, y en el caso de reacciones adversas a través del departamento de Farmacovigilancia.

El **índice de reclamaciones** (reclamaciones recibidas respecto a unidades vendidas) correspondiente al 2020 ha sido 3,27 (3,43 en 2019). Mientras que el **número total de reclamaciones recibidas** durante el año 2020 han sido 160 (173 en 2019). Todas las reclamaciones han sido registradas, investigadas y se les ha dado respuesta. En todos los casos se han definido e implementado acciones para evitar la recurrencia de las causas que han provocado dichas reclamaciones.

Si bien las causas de las reclamaciones son muy diversas y no se observan tendencias claras, la mayoría de ellas están relacionadas con problemas en el acondicionamiento de los productos fabricados por terceros, por ejemplo pérdida de producto o envase dañado.



## Gestión de la calidad en la fabricación de principios activos farmacéuticos (APIS)

Urquima, S.A. es la empresa de Uriach que tiene la autorización como fabricante de Principios Activos Farmacéuticos. Sus operaciones y sistemas son periódicamente inspeccionados por las agencias sanitarias nacionales (AEMPS) e internacionales y por los clientes nacionales e internacionales, garantizando el estricto cumplimiento de la normativa GMP, ICHQ7A part II.

Estos mecanismos y procedimientos de control permiten satisfacer los más exigentes estándares de calidad del mercado. Los mismos principios descritos en el ámbito farmacéutico, son los que rigen el sistema de calidad implantado en Urquima, que nos permiten garantizar la seguridad, calidad y trazabilidad en todas las operaciones.

Durante el 2020 se han recibido 4 reclamaciones en este ámbito (2 reclamaciones en 2019). Una vez investigadas se han determinado las acciones pertinentes para evitar su recurrencia. En este sentido, durante el período objeto del presente informe se han resuelto 3 de las 4 reclamaciones y estamos trabajando para resolver lo antes posible la que queda pendiente.

## Gestión de la calidad en dispositivos médicos y complementos alimenticios y cosméticos

Uriach Consumer Health Care es la empresa responsable de la gestión de la calidad de los dispositivos médicos, complementos alimenticios y cosméticos que comercializamos.

El sistema de calidad es equivalente a lo descrito en el caso de producto farmacéutico, con las particularidades que aplican a cada uno de ellos. Las normas de gestión que regulan estos productos son:

- ISO 13485 para Dispositivos Médicos
- AESAN para complementos alimenticios
- ISO 22716 para productos cosméticos

## Comunicación Responsable

En Uriach apostamos por una gestión responsable de la comunicación sobre la base de la honestidad y la transparencia, conscientes de la especial relevancia que tiene este aspecto en nuestro sector, con la finalidad de seguir generando una reputación corporativa que nos permite afianzar las relaciones con nuestros grupos de interés, aportando confianza y credibilidad.



En este sentido, la sociedad Uriach Consumer HealthCare, S.L. forma parte de la Asociación sin ánimo de lucro Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial), que se encarga de gestionar el sistema de autorregulación publicitaria en España.

Como socios de Autocontrol nos comprometemos a respetar en todas nuestras comunicaciones comerciales el Código de Conducta Publicitaria de Autocontrol, basado en el Código Internacional de Prácticas Publicitarias de la Cámara Internacional de Comercio (CCI).

En el informe de actividad 2020 elaborado por Autocontrol que recoge las solicitudes, consultas y reclamaciones atendidas por la asociación relativas a la publicidad de la que es responsable Uriach Consumer Healthcare, S.L. se observan los siguientes resultados:

<b>Informe de Actividad 2020, Autocontrol</b>	
<b>Concepto</b>	<b>Resultado</b>
Copy Advice solicitados por la empresa e intermediarios	45
Copy Advice positivos <sup>1</sup>	32
Copy Advice con modificaciones <sup>2</sup>	12
Copy Advice negativos <sup>3</sup>	1
Reclamaciones por razón de discriminación sexual	0

1) No se aprecian inconvenientes en el contenido del anuncio.

2) Se ha recomendado introducir cambios en el anuncio.

3) Se ha desaconsejado la difusión del anuncio.

### **Información de los productos farmacéuticos**

La información de nuestros productos farmacéuticos llega a nuestros clientes y consumidores a través de diferentes canales:

#### **■ ETIQUETAS, PROSPECTOS Y ESTUCHES**

Regulados y aprobados por las Autoridades Sanitarias, en concreto por la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS) o por la agencia correspondiente al país de comercialización.

#### **■ WEB CORPORATIVA**

En la página web de Grupo Uriach se encuentra información relacionada con los productos, con su ficha técnica, prospecto e imagen.

**■ DELEGADOS COMERCIALES**

Nuestros delegados comerciales están permanentemente en contacto con los profesionales de la salud para ofrecerles información sobre las características del producto, estudios, y otra información que les pueda resultar relevante.

**■ PUBLICIDAD**

Todos los anuncios de especialidades farmacéuticas publicitarias (EFP) se presentan y son aprobados por el Ministerio de Sanidad y por las autoridades sanitarias correspondientes a la comunidad autónoma donde se realiza la campaña.

**■ ATENCIÓN AL CLIENTE (AQUILEA RESPONDE)**

Disponemos de un número gratuito de atención al consumidor para aclarar cualquier duda o responder cualquier pregunta

*En Uriach estamos comprometidos con la colaboración en el desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta*

En la línea hacia la que nos orientan nuestra misión, visión y valores, en Uriach trabajamos con la finalidad de fomentar un impacto positivo en las comunidades locales en las que operamos así como en la sociedad en general, a través del desarrollo de productos innovadores que pretenden mejorar la salud de las personas y su calidad de vida y teniendo en cuenta en nuestra estrategia sus necesidades y expectativas.

#### **Principales riesgos relacionados con cuestiones sobre la sociedad**

En relación con los principales riesgos relacionados con cuestiones sobre la sociedad, hemos implementado un sistema de gestión de calidad que cubre todo el ciclo de vida del producto, desde su desarrollo y la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto acabado, con la finalidad de minimizar el riesgo de liberar al mercado un producto que pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad, cumpliendo estrictamente la legalidad vigente.

Asimismo, la compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones y farmacovigilancia, que también cumple con la legalidad vigente, para la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras. Igualmente, los sistemas de control de trazabilidad de producto permitirían una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado si así fuera necesario.

Los estándares de seguridad de nuestros colaboradores y colaboradoras son más rigurosos de lo que exige la ley y están minuciosamente documentados, y también cabe destacar que las responsabilidades por producto y los posibles incidentes en las instalaciones están cubiertos mediante políticas de gestión de riesgos y programas de seguros globales.

#### **Compromiso con el desarrollo sostenible**

En Uriach gestionamos la Responsabilidad Social de manera transversal e implicamos a todas las áreas de la empresa, incorporándola a nuestra actividad diaria, y entendiéndola como el compromiso voluntario con cada uno de los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Siguiendo la orientación que nos aportan nuestros valores corporativos, trabajamos decididamente para generar valor compartido con los grupos de interés, fomentando el desarrollo sostenible y respondiendo así a nuestra voluntad de ser una empresa socialmente responsable.



Asimismo, los principios de actuación en materia de Responsabilidad Social son los siguientes:

- Alinear la sostenibilidad de nuestro entorno social, ambiental y económico con nuestro modelo de negocio.
- Contribuir a la salud y a la mejora de la calidad de vida de las personas en todo el mundo, mediante la innovación en el desarrollo de nuestros productos.
- Desarrollar nuestra actividad desde el compromiso con la calidad y el medioambiente, mediante la adecuada gestión del impacto ambiental, promoviendo políticas que garanticen evitar cualquier tipo de contaminación, minimizar la generación de residuos y racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Garantizar un entorno laboral seguro, que respete los derechos humanos y ofrezca unas condiciones de trabajo dignas, impulsando el desarrollo personal y profesional de las personas que forman el equipo humano de Uriach, así como la igualdad de oportunidades, la correcta gestión de la diversidad y desarrollando medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promocionar entre nuestros grupos de interés para que se unan en el compromiso con el desarrollo sostenible y asuman una gestión socialmente responsable de sus organizaciones.
- Colaborar al desarrollo de la comunidad mediante la colaboración con diversos centros de inserción laboral de grupos en riesgo de exclusión social y otras iniciativas en el ámbito de la acción social.

Avanzar junto a nuestros grupos de interés en la contribución al desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta nos plantea retos como organización y nos ofrece la oportunidad de posicionarnos como una empresa más competitiva en la triple dimensión del negocio, la económica, la social y la ambiental.

En este sentido, en Uriach desarrollamos nuestra actividad en el ámbito de la salud, y, principalmente, llevamos a cabo proyectos en este ámbito, formando alianzas con nuestros grupos de interés, con tal de impulsar sinergias y contribuir con un impacto positivo a alcanzar el desarrollo sostenible. Asimismo, este compromiso también lo enfocamos desde un punto de vista de proximidad, fomentando el impacto positivo en el entorno local mediante la contratación de proveedores de materiales y de servicios, que se ven favorecidos por nuestra actividad, y conlleva un efecto multiplicador en la generación de riqueza y empleo en la comunidad local.

## Compromiso con la comunidad

En Uriach siempre hemos considerado importante construir relaciones duraderas con los diferentes organismos e instituciones con los que nos relacionamos y con el entorno más cercano. En relación con estos últimos, desarrollamos nuestra acción social en áreas de especial interés para la compañía y alineadas a nuestro modelo de negocio y nuestra actividad.

Nuestra acción social la consideramos como el instrumento de colaboración con entidades que trabajan para crear una sociedad más justa y solidaria, y la empleamos en acciones de muy diversa índole, aunque nuestras principales áreas de acción son el **bienestar social y la formación**.

En este sentido, las colaboraciones más destacadas que hemos llevado a cabo durante el año 2020 han sido:

- **Fundación Prevent:** colaboración con el programa “Aula de Emprendedores: Aprende y Emprende”, organizado juntamente con Esade y la colaboración con becas para el deporte inclusivo.
- **Fundació Privada Amat Roumens (Fupar):** con la contratación de los servicios de mantenimiento de espacios verdes y jardinería en las instalaciones de Palau-Solità i Plegamans.
- **Universidad IQS:** colaboración con la institución de programas formativos.
- **Club de Fútbol Can Calet:** colaboración con el club de fútbol en la localidad de Sant Fost de Campsentelles.
- **Hospital Sant Joan de Deú y Hospital dels nens de Barcelona:** campaña de comunicación interna en la que los colaboradores y colaboradoras de Uriach tuvieron la posibilidad de contribuir comprando regalos para niños enfermos o en situación de vulnerabilidad. Se han recogido un total de 120 regalos.
- Durante la pandemia se realizaron donaciones de **respiradores y aportaciones económicas** para contribuir y ayudar en la gestión hospitalaria de la COVID-19.
- Fundación Goteo: aportación económica para el proyecto de Educación Viva “**El Planter**” para financiar la campaña de becas que permitan dar continuidad a este proyecto después del impacto de la COVID-19.



Además, también colaboramos con otras entidades como: El Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals – UAB, Institut Medicofarmacèutic de Catalunya, la Reial Acadèmia de Farmàcia de Catalunya y el Institut Químic de Sarrià (IQS). **En 2020 el importe de estas colaboraciones han ascendido a 161.120,48€** (256.228€ en 2019).

En esta misma línea de colaboración con nuestros grupos de interés, somos miembros de diversas asociaciones sectoriales que velan por la mejora de la competitividad del sector y a su vez, por la mejora de su sostenibilidad social y ambiental.

Igualmente, resulta relevante mencionar la estrecha relación con la administración pública debido a la naturaleza de nuestra actividad. En ese marco, disponemos de canales de comunicación constante con las instituciones en relación con cuestiones como el desarrollo de nuevos productos o el cumplimiento normativo, entre otros aspectos.

En este sentido, formamos parte de las siguientes asociaciones:

- Feique (Federación Empresarial de la Industria Química Española)
- Fedequim (Federación Empresarial Catalana del Sector Químico)
- Anefp
- Fundación Empresa y Clima
- Sigre
- Ecoembes
- Autocontrol
- Afepadi

En total, **durante 2020 hemos aportado 212.784€** (143.788,10€ en 2019), en concepto de aportaciones para la membresía en estas instituciones.

### **Fundación Uriach**

El año de nuestro 150 aniversario como compañía (1988) creamos la Fundación Uriach, que tiene como objetivo preservar, difundir y promover el conocimiento e investigación de la Historia de las Ciencias de la Salud.

La actividad de la Fundación se centra en la consecución de estos objetivos a través de las unidades documentales para la preservación y conservación del patrimonio cultural, del centro editorial para la divulgación del material científico y de la celebración del Premio de “Historia de la Medicina” para promover la investigación de esta disciplina.



El máximo órgano de gobierno de la institución y el que vela por el cumplimiento de los fines fundacionales es el patronato FU 1838. En la actualidad está integrado por ocho miembros, cinco vitalicios (familia Uriach), dos institucionales (un miembro de cada una de las Reales Academias de Farmacia y Medicina de Barcelona, respectivamente) y un patrono de libre asignación.

#### **Preservación del conocimiento**

---

La Biblioteca de historia de las Ciencias de la Salud es un centro de referencia en el campo de estudio de la historia de las Ciencias de la Salud gracias a los 12.000 volúmenes que alberga.

En el Archivo histórico recogemos el material publicitario, fotográfico y documental generado por la Compañía a lo largo de sus más de 180 años de historia, como referente de la evolución técnica y social de industria farmacéutica desde el siglo XIX.

#### **Difusión del conocimiento**

---

La revista “Medicina e Historia” de edición trimestral y otras publicaciones monográficas entre las que podemos encontrar biografías, facsímiles, y colecciones temáticas. Estas publicaciones se ponen a disposición de la comunidad científica y del público en general para difundir los últimos descubrimientos de la disciplina.

#### **Uriach Gallery**

---

Espacio expositivo que recorre la historia de la industria farmacéutica desde los inicios de la empresa Uriach, en 1838, hasta finales del siglo XX, a través de los archivos históricos empresariales que hemos ido acumulando a lo largo de estos casi dos siglos de existencia.

Las imágenes, documentos y objetos expuestos nos acompañan y ayudan a explicar algunos de los acontecimientos más significativos de la evolución de nuestro sector y de la sociedad en general.

La conservación de este material, testigo de la memoria colectiva, constituye un acto de responsabilidad social corporativa que ejemplifica y describe nuestro modelo de empresa familiar.

Uriach Gallery está abierto a cualquier persona, institución, asociación o colectivo cultural, académico, artístico o científico interesado en realizar este viaje a través de la evolución de la industria farmacéutica.

Como novedad en 2020 hemos realizado una actualización de Uriach Gallery con un video recreación de la droguería de 1838.



Por otro lado, con la implantación del estado de alarma en marzo de 2020 debido a la pandemia de la COVID-19, las visitas a Uriach Gallery quedaron automáticamente suspendidas a fin de garantizar la salud de las visitas y colaboradores de la empresa. A partir de ese momento, Uriach Gallery se ha ido adaptando a la legislación vigente en cada momento, según la incidencia de la pandemia, abriendo sus puertas de manera puntual, y siempre siguiendo unos estrictos controles de aforo, distancia social y con la obligatoriedad de usar mascarilla. Durante el año 2020 se han recibido a un total de 140 personas.

#### **Premio Fundación Uriach**

---

Anualmente distinguimos con el Premio Fundación Uriach "Historia de la Medicina" al mejor trabajo en relación con la Historia de las Ciencias de la Salud. Este premio, de ámbito internacional, se creó en 1970 con la finalidad de impulsar y promover los estudios sobre las Ciencias de la Salud.

Otros hechos relevantes vinculados directamente con la Fundación a destacar durante 2020 son:

- La creación de la **Cátedra Uriach de Nutracéutica**.
- La celebración de la **mesa redonda “la Historia tiene remedio: medicamentos y farmacéuticos de Cataluña”**, organizada en colaboración con la revista Sápiens y el Món d’ahir, presentada por Toni Soler y con la participación de Albert Figueras (Director de la Fundación Institut Català de Farmacologia) y Joaquin Uriach, realizada en el recinto modernista de Sant Pau.

El Código Ético de la Compañía incluye el compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos por la legislación nacional e internacional y, en concreto, manifiesta su total rechazo y oposición al trabajo infantil y al trabajo forzoso.

En este sentido, siguiendo nuestro Código Ético actuamos velando para que se respete este compromiso en toda nuestra cadena de valor.

A tal efecto, tenemos implementado un sistema o portal de registro de proveedores denominado "ITBID" mediante el cual estos se comprometen a garantizar el cumplimiento de los criterios establecidos en nuestro Código Ético. Asimismo, nuestros contratos con proveedores y clientes contemplan la inclusión de una cláusula de aceptación de nuestro Código Ético.

Igualmente, estamos altamente comprometidos en aplicar condiciones laborales justas y no discriminatorias, con la protección del medio ambiente y el aseguramiento de la salud y seguridad de nuestra plantilla y la de nuestros grupos de interés. Por ello, esperamos que nuestros grupos de interés cumplan también toda la normativa relativa a la seguridad y salud en el trabajo y protección del medio ambiente, obtengan todos los permisos necesarios y utilicen sus instalaciones con estricto respeto a la legalidad vigente.

Nosotros en ningún caso impondremos condiciones laborales que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los colaboradores y colaboradoras tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales o normas internacionales.

A lo largo del 2019 y 2020 no hemos recibido **ninguna denuncia relacionada con casos de vulneración de derechos humanos** a través de los canales disponibles.

Por último, cabe destacar en este ámbito que en el estudio de materialidad que llevamos a cabo en 2018, no detectamos ningún riesgo que pueda afectar a la organización en materia de derechos humanos, debido a que se cumple de manera rigurosa con la normativa vigente establecida en España, Italia y Portugal, países signatarios del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 de la OIT, donde desarrollamos nuestra actividad, cumpliendo estrictamente la legalidad vigente en estos países también en esta materia.

Para más información sobre nuestra gestión para garantizar los derechos humanos en nuestra cadena de suministro, ver el apartado Relación de proveedores del presente documento.

## Relación con Proveedores

*Seleccionamos a nuestros proveedores de forma ética, responsable y transparente generando relaciones comerciales duraderas basadas en la confianza y la proximidad*

Nuestra Política de Compras establece un marco de actuación entre la compañía y los proveedores, promoviendo unas relaciones comerciales estables, responsables y transparentes, e incorporando aspectos relativos al comportamiento ético, social, ambiental, en coherencia con los valores definidos en nuestro Código Ético.

En este mismo ámbito, la **Política Operativa de Compras**, que forma parte de la anterior Política, marca la línea de actuación en la selección de proveedores, de forma ética, responsable y transparente, atendiendo a los criterios de honestidad, y de respeto a los valores sociales y medioambientales en la toma de decisiones.

Su finalidad es desarrollar la eficiencia en la contratación de bienes y servicios sobre la base de los **principios de compra responsable**, potenciando la innovación y generando una ventaja competitiva, al establecer un marco de colaboración y mejora continua con los proveedores y minimizando los riesgos derivados del mercado y de su propia actividad.

En este marco, seleccionamos a nuestros proveedores mediante un estricto proceso de selección basado en los siguientes criterios:

- El cumplimiento de las especificaciones técnicas de producto y calidad.
- El respeto a los derechos humanos y laborales.
- La igualdad de oportunidades.
- El cumplimiento de la legislación.

En el caso concreto de los proveedores de materia prima, fabricantes de producto terminado y material de acondicionamiento, estos deben superar una segunda fase de homologación que tiene como finalidad evaluar la calidad del proveedor a nivel industrial asegurando que disponen de los certificados necesarios para el cumplimiento de su función.

Asimismo, a todos los proveedores preferentes y críticos los evaluamos una vez al año por el resultado de su función. Los resultados de estas evaluaciones se los comunicamos y en caso de que la nota no sea óptima, se establece un plan de mejora. En caso de que el resultado sea insatisfactorio de forma recurrente se opta por retirar la homologación al proveedor. Durante 2020 se han realizado **162 evaluaciones** (165 evaluaciones en 2019), cuyos resultados no han conllevado el bloqueo de ningún proveedor.



En esta misma línea, para los proveedores de las categorías de principios activos (APIs) o *contract manufacturers* (CMOs) hemos incluido en el contrato la aceptación del Código Ético de Uriach, aspecto que resulta clave para alinear a los proveedores más estratégicos que forman parte de nuestra cadena de suministro con el contenido del mismo, que incluye compromisos de respeto a los derechos humanos y derechos laborales, a la seguridad y salud de los trabajadores, igualdad de género, respeto al medio ambiente, entre otros aspectos.

Además, durante 2020 hemos implementado un portal de proveedores, donde aparte de las funciones propias de una plataforma *e-procurement* colaborativa de homologación proveedores, licitaciones o el seguimiento de las certificaciones, hemos implementado un cuestionario RSC para evaluar el nivel de seguridad, salud y medio ambiente, compliance e igualdad de los proveedores. El portal también incluye un apartado obligatorio de aceptación del Código Ético. En 2020 ya han completado el registro 154 proveedores de los cuales el 60% eran proveedores recurrentes y 40% nuevos proveedores.

Durante el 2020, hemos empezado a incluir en las licitaciones más importantes una ponderación mínima del 5% en la matriz de decisión de selección de proveedores para beneficiar en cierta medida a aquellos que gestionen mejor su Responsabilidad Social. Esta iniciativa la seguiremos implementando en más proyectos durante el 2021.

En esta misma línea, para 2021 se seguirá potenciando el registro en el Portal de Proveedores de los proveedores existentes de categorías estratégicas con el objetivo que respondan al cuestionario RSC y tener su valoración al respecto.

También cabe destacar que, como parte de nuestra filosofía para generar valor compartido en nuestro entorno, **favorecemos la contratación de proveedores locales**, siempre que haya disponibilidad de estos. En este sentido, contamos con **1.020 proveedores locales, un 80% del total**. Además, con el objetivo de maximizar nuestro impacto social positivo, contratamos a Centros Especiales de Empleo (CEE) los servicios de jardinería y la impresión de materiales corporativos.

Distribución geográfica de los proveedores			
Porcentaje de proveedores	2018	2019	2020
Nacionales	80%	79%	80%
Interacionales	20%	21%	20%

Durante 2020 se mantiene el número de proveedores de materias primas y se reducen los proveedores de material de acondicionado.

Proveedores farmacéuticos			
	2018	2019	2020
Número de proveedores de materias primas	164	158	158
Porcentaje de facturación en proveedores locales	66%	66%	65%
Número de proveedores de material de acondicionado	76	70	60
Porcentaje de facturación en proveedores locales	88%	88%	86%

En este punto, queremos destacar que durante el año objeto de la presente Memoria, hemos incrementado el volumen total de compra a proveedores de materias primas, mientras que el volumen total de compra a proveedores de *packaging* se ha visto reducido levemente.

Proveedores de materias primas			
	2018	2019	2020
Número total de proveedores de materias primas	164	158	158
Volumen total de compra a proveedores de materias primas	26,07M€	24,44M€	25,93M€
Número de proveedores en España	96	87	93
Porcentaje de proveedores de España respecto el total	59%	55%	59%
Volumen de compra a proveedores de España	17,25M€	16,02M€	16,82M€
% Facturación a proveedores de España	66%	66%	65%

Proveedores de materias de acondicionado ( <i>packaging</i> )			
	2018	2019	2020
Número de proveedores de materiales ( <i>packaging</i> )	76	70	60
Volumen de compra a proveedores de <i>packaging</i>	3,45M€	3,70M€	3,28 €
Número de proveedores en España	62	56	50
Porcentaje de proveedores de España respecto el total	82%	80%	83%
Volumen de compra a proveedores de España	3,05M€	3,27M€	2,82 €
Porcentaje de facturación a proveedores de España	88%	88%	86%

La evolución de la distribución de los proveedores según países (en número) muestra una recuperación del mercado local con respecto a los datos 2018 en detrimento de otros países de la unión europea y China. El único país con un incremento en el número de proveedores respecto 2019 es India para la categoría de materias primas. A continuación se muestra la tabla con la distribución de los proveedores en los países más representativos.

Distribución de los proveedores según países						
Países	2018		2019		2020	
	% proveedores de materias primas	% proveedores de packaging	% proveedores de materias primas	% proveedores de packaging	% proveedores de materias primas	% proveedores de packaging
España	59%	82%	55%	80%	59%	83%
Alemania	7%	7%	7%	6%	5%	7%
Francia	2%	1%	3%	1%	3%	----
Inglaterra	3%	----	4%	----	2%	----
Italia	3%	8%	6%	9%	5%	7%
China	14%	----	11%	----	10%	----
India	7%	----	8%	----	10%	----

En resumen, de manera general, durante el año 2020 nuestra cadena de aprovisionamiento no ha sufrido cambios sustanciales.

### Relación con los proveedores y la COVID-19

El año 2020 ha supuesto un reto en cuanto a la gestión de la relación con los proveedores debido al impacto de la COVID-19.

La pandemia nos obligó a replantear el contacto entre nuestro departamento de compras y las personas comerciales de nuestros proveedores, que transitó de una modalidad presencial o una modalidad completamente a distancia.

Asimismo, también tuvimos que hacer frente a momentos de tensión y riesgos en relación con el aprovisionamiento de materias primas, embalaje, etc. debido a las circunstancias y al momento de afectación de la pandemia en los países de nuestros proveedores, que han implicado cierres de fábricas, sobrestock, especulación, incremento de precios, problemas de transporte, etc.

Estos inconvenientes han hecho que nos **hayamos tenido que adaptar paulatinamente a la realidad de cada momento y encontrar alternativas a nuestro plan de aprovisionamiento inicial.**

## 06.9



Dicho esto, cabe destacar que, en el marco de la actuación del Comité de Crisis creado para la gestión de la afectación de la pandemia de la COVID-19 en la actividad de Uriach, estos y otros inconvenientes generados en otras áreas de la empresa, se han ido gestionando de manera paulatina, adaptándonos a cada momento de la afectación de la pandemia, sin generar problemas significativos en la continuidad de nuestro negocio, siempre garantizando la seguridad y la salud de las personas colaboradoras, y con la finalidad de seguir generando valor compartido para nuestros grupos de interés.

*Trabajamos para asegurar el desarrollo de nuestra actividad de manera ambientalmente sostenible*

En Uriach somos conscientes de los efectos ambientales que generan nuestras actividades en los centros productivos y el consumo de nuestros productos por parte del consumidor final. Por ello estamos comprometidos con proteger nuestro entorno y aplicamos políticas y mecanismos que nos permiten mitigar estos impactos.

Asimismo, conscientes del alto valor de la actuación preventiva en este campo, la desarrollamos desde la etapa de investigación y desarrollo hasta la fabricación y comercialización de nuestros productos.

Los datos reportados en el presente capítulo corresponden única y exclusivamente a los dos centros productivos (Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles), debido a que es donde se lleva a cabo la actividad más significativa de nuestra organización.

### Gestión ambiental

Contribuir en la mejora de la salud y el bienestar de la sociedad, a través de la calidad, la seguridad y el respeto al medio ambiente de los productos que fabricamos y comercializamos es nuestro compromiso en este ámbito.

La **Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente (EHS)**, y el resto de iniciativas, acciones y medidas que se describen en este punto, muestran como desarrollamos nuestra actividad desde el principio de prevención, trabajando para prevenir posibles impactos negativos en el medioambiente, y maximizar nuestras aportaciones positivas en este ámbito, siempre trabajando desde la mejora continua de los impactos.

### Políticas y compromisos

En el ámbito del medio ambiente actuamos sobre la base de la prevención para reducir o eliminar los riesgos de seguridad, salud laboral y los efectos medioambientales adversos. Este compromiso se extiende a los clientes y suministradores de la organización y queda por escrito en la **Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente (EHS)**.



En este sentido, en lo que respecta a la gestión del medio ambiente, nos comprometemos a:

- Cumplir estrictamente todos los requerimientos legales y otros requisitos que la organización pueda suscribir;
- Fomentar la consulta y participación de los colaboradores en el ámbito del medio ambiente;
- Desarrollar una cultura que aliente a los colaboradores y colaboradoras a asumir una responsabilidad personal en materia de medio ambiente;
- Proteger el medio ambiente y prevenir de la contaminación;
- Eliminar los riesgos ambientales y minimizar el impacto de nuestros procesos, productos y servicios;
- Optimizar el consumo de recursos;
- Reducir la emisión de gases efecto invernadero y potenciar la utilización de energías renovables y,
- Sensibilizar a la sociedad sobre la correcta gestión de los restos de productos farmacéuticos que se generan en los hogares, así como los envases y embalajes.

Con la finalidad de alcanzar este propósito, las personas responsables de este ámbito se encargan de implantar y mantener los **Sistemas de Gestión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente** basados en las normas ISO 45001 e ISO 14001. De esta manera, a través de los riesgos, oportunidades, objetivos y aspectos ambientales y, a partir de las prácticas y los procedimientos de gestión correctos, se puede alcanzar el objetivo general de mejora continua en las actuaciones.

En este sentido, los medios para realizar el trabajo y alcanzar los objetivos son:

- Emisión y divulgación de la Política de EHS de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Seguimiento del Sistema Integrado de Gestión de EHS (Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente), requiriendo los indicadores del progreso en su implantación de los objetivos y de la mejora en los métodos de trabajo.

## Resultados de las políticas

Nuestras políticas en materia ambiental las revisamos de manera anual, siguiendo los circuitos y los sistemas internos establecidos internamente para tal efecto. Además, tal y como dispone la Política de EHS, el Sistema también se revisa anualmente, junto con la Dirección, para tratar los retos, oportunidades y mejoras que puedan derivarse de la gestión ambiental.

En el año 2020, se han destinado 7 personas en todo el Grupo como responsables de medio ambiente, seguridad y salud.

### Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) está presente en los dos centros productivos que tenemos en España, y nos han permitido establecer procedimientos y responsables del seguimiento de los principales aspectos ambientales identificados como relevantes y que se relacionan con nuestra actividad. Además, tras los trabajos iniciados en 2019, en 2020 hemos finalizado el proceso de integración del Sistema de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo (EHS), con el Sistema de Gestión de Calidad (GMP).

En el **centro productivo de Sant Fost de Campsentelles**, los aspectos ambientales más significativos son:

- Emisiones de componentes orgánicos volátiles (COV).
- Generación y gestión de aguas residuales.
- Correcta gestión de los residuos.
- Emisiones sonoras.

Mientras que, en el **centro productivo de Palau-solità i Plegamans**, los aspectos ambientales más significativos son:

- Correcta gestión de los residuos.
- Generación y gestión de aguas residuales.

Basándonos en la identificación y evaluación de los aspectos ambientales relevantes de los dos centros, hemos definido los planes de acción con las **medidas preventivas** de los potenciales impactos ambientales identificados y sus **acciones correctivas**, que nos permiten minimizar al máximo la ocurrencia y los efectos adversos en el medio ambiente de nuestra actividad.

Por otro lado, cabe destacar también la adhesión de Urquima, empresa de la industria química, al programa “Compromiso de Progreso”, de Responsible Care, desde el año 1992, como muestra de la voluntad de la organización de integrar los principios de desarrollo sostenible en la actividad

### Principales riesgos ambientales relacionados con la actividad

Los principales riesgos ambientales identificados relacionados con la actividad de la organización son:

- **Riesgo de seguridad medioambiental** en la fábrica de Sant Fost de Campsentelles (URQUIMA). Este riesgo implica la posibilidad de accidentes medioambientales externos hacia la población por disponer de una planta química próxima a un núcleo urbano.
- **Riesgo de sanciones por incumplimiento de las normativas, en especial las medioambientales.** Este riesgo implica sanciones por fabricar con niveles de contaminación superiores a los establecidos por ley, tanto en la fábrica farmacéutica (Palau-Solità i Plegamans) como en la fábrica de principios activos (Sant Fost de Campsentelles).

Para mitigar estos riesgos ambientales hemos implantado el Sistema Integrado de Gestión de la SST y Medio Ambiente en los centros de producción situados en las fábricas de Sant Fost de Campsentelles i de Palau-Solità i Plegamans.

Además de estos principales riesgos, se han detectado otros riesgos ambientales que pueden afectar al desarrollo normal de nuestra actividad, como por ejemplo:

- **Riesgo de fallo de suministro de agua** que afecte a los procesos relacionados con la producción y fabricación de los productos que comercializamos.
- **Riesgo de vertido tóxico** por fallo del sistema de tratamiento de aguas en la planta depuradora (Sant Fost de Campsentelles).

Para estos y otros riesgos ambientales quizás menos relevantes, en Uriach disponemos de procesos de control preventivo y de respuesta en caso de afectación o emergencias.

En relación con la **cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**, se estableció mediante la Declaración de Garantía Responsable, de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Medioambiental, una provisión de 3.000.000 € que cubre los centros de trabajo de Sant Fost de Campsentelles y Palau – Solità i Plegamans. A partir del Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA) presentando en 2019 en el centro de trabajo de Sant Fost de Campsentelles, derivaron acciones de mejora que se han iniciado en 2020. Destacar que hemos realizado el **86% de las acciones totales**.



## Objetivos ambientales previstos para el año 2021

- Replanificación de la segunda fase del proyecto de la depuradora de Sant Fost de Campsentelles, para el estudio de otros tratamientos y mejoras tecnológicas.
- Planificación del proyecto de las aguas residuales del centro de Palau-Solità i Plegamans, con el objetivo de identificar la causa raíz del problema de las materias inhibidoras.
- Desarrollo del proyecto de VOC para el estudio del tratamiento específico de estas emisiones en el centro productivo de Sant Fost de Campsentelles.
- Mejorar en la segregación de algunas corrientes residuales para aumentar las vías de gestión a valorización en los dos centros productivos.
- Actualización detallada de las corrientes de residuos generadas en los procesos productivos del centro de Sant Fost de Campsentelles.
- Implantación de las medidas identificadas en el proyecto Aquilea Green para nuevos lanzamientos de producto en el centro de Palau-Solità i Plegamans.

## Contaminación

### Emisiones de gases contaminantes

En Uriach realizamos de manera anual autocontroles y controles dirigidos por la administración en los dos centros de trabajo situados en Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles.

En este sentido, cabe destacar en el centro de Sant Fost de Campsentelles:

- La continuidad del **proyecto scrubbers** dirigido a la mejora en la reducción de las emisiones y olores en la planta química.
- Sistema de inertización en continuo en los tanques enterrados y envío de los vapores de estos a *scrubber (blanqueting)*.
- Ampliación de los tramos de conexión a equipos de la central de disolventes instalada en la planta de fabricación química.
- Sustitución del *scrubber* general de la planta por uno de mayor capacidad.

Respecto a las **principales emisiones de gases contaminantes** asociadas a los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles. En el primero de los centros de producción no se han realizado los autocontroles pertinentes y al no tener la obligación legal de recoger estos datos, para el año 2020 no se reportan.

Emisiones de gases contaminantes en Palau-Solità i Plegamans en kg			
Tipo de emisiones de gases contaminantes	2018	2019	2020
NOx	1.980 kg/año	No se realiza autocontrol	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>
PST	71 kg/año	No se realiza autocontrol	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>
Otras emisiones: CO2	1.795.970 kg/año	No se realiza autocontrol	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>

1) Pese a no tener la obligación legal de recoger datos de las emisiones de NOx, PST y CO<sub>2</sub>, para el centro de Palau-Solità i Plegamans llevamos a cabo este autocontrol de emisiones de manera bianual. No obstante, el impacto de la COVID-19 en la programación de las empresas certificadoras (OCA), nos ha impedido llevar a cabo este autocontrol durante el año 2020. Este autocontrol se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2021.

Respecto a las emisiones de gases contaminantes en la planta de Sant Fost de Campsentelles, los valores se mantienen más o menos similares al 2019, excepto las emisiones de PST que aumentan 13 veces el valor de 2019. Cabe destacar que este aumento se debe a una incidencia puntual, y que en este ámbito nos mantenemos dentro del cumplimiento de la legislación vigente según los límites de carga de PST.

Por otro lado, las emisiones de Componentes Volátiles Orgánicos y de COT se han reducido considerablemente durante el año 2020 en comparación a las del año 2019 gracias a que durante este período se ha aumentado la renovación del agua de los scrubbers, aumentando su eficacia en la reducción de emisiones.

Emisiones de gases contaminantes en Sant Fost de Campsentelles en kg			
Tipo de emisiones de gases contaminantes	2018	2019	2020
NOx	1.150 kg/año	1.184 kg/año	1.216 kg/año
SOx	NA	NA	NA
Componentes Volátiles Orgánicos	10.963 kg/año	18.395 kg/año	14.831 kg/año
PST	32,87 kg/año	7,5 kg/año	97,5 kg/año
COT	9.178 kg/año	15.400 kg/año	12.417 kg/año
Otras emisiones: CO2	1.041.488 kg/año	1.073.374 kg/año <sup>1</sup>	1.101.846 kg/año <sup>1</sup>

1) La diferencia que existe entre el valor de "Otras emisiones: CO<sub>2</sub>" en las emisiones de gases contaminantes en Sant Fost de Campsentelles y Palau-Solità i Plegamans en kg para 2019 y 2020, respecto al valor de las emisiones de gases efecto invernadero en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes de alcance 1 para Sant Fost de Campsentelles y Palau-Solità i Plegamans para el mismo año, se deben al uso de una metodología distinta en los respectivos cálculos.

## Contaminación acústica y lumínica

En relación con la contaminación acústica, y siguiendo el **Manual de Seguridad Laboral y Medio Ambiente de Uriach** que indica que debemos trabajar para cumplir los límites establecidos en este ámbito según la legislación vigente, hemos llevado a cabo proyectos de insonorización en los puntos más cercanos a las zonas residenciales.

Por otra parte, y siguiendo también lo que marca el Manual, en Uriach controlamos los impactos en el ámbito de la **contaminación lumínica**, y aunque no se considera que se tenga un impacto relevante en este ámbito, llevamos a cabo iniciativas para minimizarlo. Por ejemplo, hemos eliminado y sustituido todas las lámparas y fluorescentes con vapor de Hg y fomentamos el uso de lámparas LED. Además, durante el periodo del año 2020 hemos iniciado el proyecto de eficiencia energética, en el que también se considera el alumbrado exterior. Todas las medidas y acciones de mejora que se contemplan en este proyecto se implementarán durante el año 2021.

## Economía circular y gestión de residuos

### *El proyecto “Aquila Green” impulsa la introducción de la filosofía de la economía circular en nuestros productos*

El Sistema de Gestión Ambiental incorpora la minimización y la correcta gestión de los residuos que generamos en las diferentes líneas productivas.

En Uriach estamos adheridos a los **Sistemas Integrados de Gestión de Residuos y Envases SIGRE y ECOEMBES**, para los productos farmacéuticos y de parafarmacia puestos en el mercado, respectivamente. A través de estos sistemas, participamos en el sistema global de gestión de residuos de envases y colaboramos en la correcta segregación en origen y gestión que nuestros clientes hacen de estos residuos.

Además, seguimos llevando a cabo iniciativas para la minimización de los residuos de envases derivados de los productos comercializados, consiguiendo de esta manera reducir el volumen total.

En el año 2020 hemos iniciado el proyecto de Aquilea Green en el que se han identificado todas las acciones posibles para contribuir en la mejora de los envases de los productos de esta marca comercial, teniendo en cuenta su composición, tipología y gramaje. Todas estas acciones las iremos implantando durante el año 2021 y en próximos proyectos de la gama Aquilea.

Por otro lado, durante el año 2020 también hemos realizado la comunicación que requiere la Ley 11/1997, del 24 de abril, de envases y residuos de envases a las comunidades autónomas en las que comercializamos nuestros productos.

Respecto a los datos de los residuos generados y el % de estos destinados a valoración, destaca el aumento considerable del % de residuos generados destinados a valoración en el centro de producción de Sant Fost de Campsentelles. Asimismo, también resulta remarcable el aumento de un 29,4% de los residuos registrados por SIGRE.

Cantidad de residuos generados en toneladas			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	426	482	389
Sant Fost de Campsentelles	3.000	3.271	3.362

% de residuos generados destinados a valoración			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	50%	45%	51%
Sant Fost de Campsentelles	77%	80%	78%

Generación de residuos envases en kr/kp <sup>1</sup> (%)			
Gestores de residuos	2018	2019	2020
SIGRE	69,2%	66,9%	86,6%
ECOEMBES	52,4%	51,71%	51,9%

1) Peso total de envases / peso total del producto envasado

### Medidas para la reducción, reciclaje y reutilización de los residuos

Entre las principales medidas adoptadas por nuestra parte en este ámbito se encuentran:

- Implantación en los dos centros de producción de contenedores para la segregación de residuos orgánicos para reducir los residuos banales.
- Utilización de vasos de cartón en las máquinas de café o de agua, y utilización de cubiertos biodegradables, para eliminar los vasos y cubiertos de plástico de un solo uso.
- Sensibilización a la plantilla en este ámbito y el desarrollo de una campaña de comunicación interna para el fomento de la correcta segregación de los residuos generados en los centros productivos.
- Fomento de la colaboración de nuestros proveedores en este ámbito, como por ejemplo, el servicio de cocina en la sensibilización en la elección más sostenible de los materiales take away.

En la planta de producción de Sant Fost de Campsentelles contamos con una **Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR)** para la gestión de aguas residuales generadas durante el proceso, con el objetivo de tratar los efluentes que generamos y dar cumplimiento a los parámetros establecidos en el Permiso de Vertido autorizado por la Agencia Catalana del Agua.

Durante el año 2020 hemos llevado a cabo la segunda fase del proyecto de adecuación de mejora de la depuradora, del cual se ha realizado:

- Instalación de un sistema automático de regulación de purga por conductividad en la piscina de refrigeración.
- Adecuación de las arquetas de los puntos de vertido para facilitar la toma de muestras.
- Sustitución del agitador sumergible de la balsa de neutralización.
- Ampliación de la programación PLC y pantalla del cuadro control de la depuradora.
- Adquisición de soporte para la mejora del secado de los fangos.

Para el año 2021 hemos aprobado otra inversión para continuar con la implementación de la segunda fase del proyecto.

La planta de producción de Palau-Solità i Plegamans cuenta también con instalaciones de tratamiento de aguas residuales previamente a su vertido al sistema público de saneamiento. Durante el año 2020 hemos iniciado el proyecto de mejora de las instalaciones y hemos aprobado la inversión para realizar la sustitución del caudalímetro de salida de las aguas vertidas. Para el año 2021 continuaremos con la implementación del mencionado proyecto de mejora, enfocado a la investigación de la causa raíz de la presencia de materias inhibitoras y en estudiar el tratamiento o mejor operativa para solventar dicho riesgo.

Calidad del vertido de aguas residuales en mg/l 2020				
Parámetros	Palau-Solità i Plegamans		Sant Fost de Campsentelles	
	2019	2020	2019	2020
Nitrógeno	9,64	<b>6,46</b>	9,90	<b>5,7</b>
Fósforo	1,00	<b>1,03</b>	3,65	<b>2,7</b>
Cloruros	207	<b>201</b>	1.384	<b>1.225</b>
DQO	764	<b>472</b>	176,36	<b>187,1</b>

## Desperdicio de alimentos

En relación a las medidas adoptadas por Uriach, a través de su proveedor de servicios de restauración, referentes a la lucha contra el desperdicio alimentario, se destacan las siguientes:

- Trabajamos con un sistema propio de planificación de la producción OPX, que permite predecir la producción (cocinado) de alimentos necesaria cada día, basada en el histórico del mix de menús, de forma que se puede ajustar mucho mejor el consumo, reduciendo al mínimo la merma.
- Adicionalmente, el sistema de producción se basa en cocinar prácticamente al momento y a medida que se va necesitando (en cocina se realiza la ‘marca’ de los alimentos y solo pasa a la fase de acabado cuando es necesario). Esto permite ofrecer un producto acabado de cocinar (fresco) y reducir la merma.
- Finalmente, se ha incorporado un abatidor de temperatura y una envasadora, lo que permite tratar adecuadamente el sobrante, reduciendo la temperatura y envasándolo para un uso futuro dentro de las fechas de caducidad que marca la normativa sanitaria en cada caso.

Además, con la finalidad de adaptar los servicios de restauración a los diferentes momentos de afectación e impacto de la pandemia causada por la COVID-19, prestar este servicio a nuestros colaboradores y colaboradoras, en 2020 hemos implementado las siguientes medidas:

- Sistema para reservar y seleccionar platos por parte de las personas colaboradoras en los periodos de poca estabilidad en la actividad del comedor, mediante una “webapp” habilitada por nuestro proveedor del servicio de restauración en la funcionalidad *Preordering*.
- Sistema de elección por anticipado de los menús en formato *take away*.

Estas dos herramientas, que son temporales debido a la situación de emergencia sanitaria actual, nos ayudan a que la inestabilidad e incertidumbre del momento, **no afecte al desperdicio alimentario** y seamos capaces de ajustar las producciones de los platos a las necesidades reales de cada día, puesto que han sido desarrolladas específicamente para controlar este aspecto, además de los aforos en comedores y asegurar así cumplir con la normativa vigente de seguridad y salud en cada momento.

El consumo de recursos de nuestros centros está directamente relacionado con nuestra actividad productiva, principal fuente de consumo. En relación con nuestro compromiso con un **consumo responsable**, contemplamos un consumo eficiente de la energía, del agua necesaria para nuestros procesos y de las materias primas empleadas durante la producción de nuestros productos

### Consumo de agua

Nuestra principal fuente de consumo de agua está relacionada con las operaciones desarrolladas en el proceso productivo.

El consumo de agua en los centros de Palau-Solità i Plegamans y de Sant Fost de Campsentelles proviene de las siguientes fuentes:

- Agua de red.
- Agua de pozo. Para esta fuente de consumo de agua disponemos de las concesiones correspondientes para cada centro en las que se determina la autorización de aprovechamiento de las aguas subterráneas. En 2020 hemos enviado a la Agencia Catalana del Agua la solicitud de aumento de la capacidad de consumo de agua de pozo para el centro de Palau-Solità i Plegamans, para la cual nos encontramos a la espera de recibir respuesta.

En el año 2020 se observa un aumento en el consumo de agua de red y de pozo en el centro de Sant Fost de Campsentelles. Respecto del primero, el aumento se debe a la limpieza de la banda de la depuradora, el aumento de la producción y en la limpieza de los equipos de producción, donde se ha substituido la limpieza con disolvente por la limpieza con detergente y **agua, y respecto al segundo, el aumento ha sido causado por la renovación** del agua de la piscina de refrigeración.

La renovación del agua de la piscina de refrigeración se ha visto motivada por problemas de contaminación por salmuera, y por el aumento de temperatura del agua durante los meses estivales.

Para solucionar ambas cuestiones, por un lado se ha instalado un sistema de discriminación por conductividad que desvía la salmuera fuera del circuito de refrigeración, y por el otro lado, para el año 2021 se están valorando posibles sistemas que aumenten la capacidad de refrigeración del sistema actual.

Por otro lado, en 2020 destacamos **la reducción del consumo de agua de pozo en el centro de Palau-Solità i Plegamans superior al 20% respecto al año anterior**, debido mayormente a la implementación de medidas asociadas al proyecto de sostenibilidad de eficiencia energética en este centro, que también han impactado de manera positiva en el consumo de agua.

Consumo de agua de red <sup>1</sup>			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	52.311,00 m <sup>3</sup>	21.367 <sup>2</sup> m <sup>3</sup>	20.795 m <sup>3</sup>
Sant Fost de Campsentelles	33.897,00 m <sup>3</sup>	20.314 m <sup>3</sup>	24.499 m <sup>3</sup>

Consumo de agua de pozo			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	21.929 m <sup>3</sup>	31.167 m <sup>3</sup>	24.195 m <sup>3</sup>
Sant Fost de Campsentelles	11.281 m <sup>3</sup>	9.633 <sup>3</sup> m <sup>3</sup>	16.882 m <sup>3</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>119.418 m<sup>3</sup></b>	<b>82.481m<sup>3</sup></b>	<b>86.371 m<sup>3</sup></b>

- 1) No existen limitaciones locales respecto el consumo de agua de red en las localidades donde tenemos ubicados los centros de producción.
- 2) Hemos reexpresado el valor del consumo de agua de red para el centro de producción de Palau-Solità i Plegamans del año 2019, tras una revisión de los documentos oficiales de la tasa de pago del canon del agua y de la facturación del consumo.
- 3) Hemos reexpresado el valor del consumo de agua de pozo para el centro de producción de Sant Fost de Campsentelles del año 2019, tras una revisión de los documentos oficiales de la tasa de pago del canon del agua y de la facturación del consumo.

Durante el 2020, hemos iniciado los trabajos para substituir los contadores de agua de pozo del centro de Palau-Solità i Plegamans, tal y como establece la legislación vigente en este ámbito. En 2021 se tiene la previsión de finalizar la substitución de los contadores de agua de pozo que han quedado pendientes.

### Consumo de materias primas

Las principales materias primas consumidas para el desarrollo de nuestra actividad son principios activos, extractos naturales y excipientes para la fabricación de las diferentes soluciones para la salud que ofrecemos a nuestros clientes. Por otro lado, también resulta relevante el material de acondicionado (packaging) utilizado en la puesta en el mercado de nuestros productos.

En 2020 el consumo de materias primas en el centro de producción de Sant Fost de Campsentelles ha aumentado un 20,3% respecto al año anterior. Esto se debe a, por un lado, el aumento de producción del centro, un 7% más en 2020 respecto a la producción de 2019, y por otro lado, a un aumento en la compra de disolventes.

Consumo de materias primas			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	729 <sup>1</sup> tn	730 <sup>1</sup> tn	724 tn
Sant Fost de Campsentelles	1.753 tn	1.821 tn	2.190 tn

1) Hemos reexpresado estos valores debido a la actualización de datos realizada en 2020 en la base de datos SAP.

Las principales materias primas consumidas son:

Materia prima (Palau-Solità i Plegamans)	2019	2020
Paracetamol	120 <sup>1</sup> tn	115 tn
Ibuprofeno	106 <sup>1</sup> tn	92 tn
Condroitin Sulfato	60 <sup>1</sup> tn	68 tn

1) Hemos reexpresado estos valores debido a la actualización de datos realizada en 2020 en la base de datos SAP.

Las principales materias primas consumidas son:

Materia prima (Sant Fost de Campsentelles)	2019	2020
Nitrógeno industrial	347,3 tn	417,9 tn
Acetona	271,8 <sup>1</sup> tn	275,9 tn
Tolueno	185,6 <sup>1</sup> tn	224,8 tn

1) Hemos reexpresado estos valores debido a la actualización de datos realizada en 2020 en la base de datos SAP.

En línea con nuestro compromiso con un consumo responsable de recursos, en Uriach llevamos a cabo diferentes medidas que tienen la finalidad de mejorar la eficiencia de nuestro consumo de materias primas. En este sentido, durante el año 2020 las principales medidas en este ámbito las hemos centrado en:

- Una gestión más eficiente de nuestro sistema logístico, realizando un seguimiento semanal del stock de las materias primas;
- Y una reducción de los descuadres y desviaciones entre los datos de nuestro principal operador logístico y nuestro sistema ERP.

### Consumo de energía

La gestión del consumo de energía es un tema muy importante para nosotros, para el cual destinamos recursos y esfuerzos con la finalidad de avanzar hacia una gestión eficiente y sostenible.

Tal y como establece la legalidad vigente que nos aplica en este ámbito, realizamos auditorías energéticas en nuestros principales centros de producción. En 2018 se realizó una en la planta de Palau – Solità i Plegamans, mientras que en 2019 se realizó en las instalaciones del centro de producción de Sant Fost de Campsentelles. **Estas auditorías energéticas tienen la finalidad de identificar, proponer y evaluar actuaciones de mejora en materia de eficiencia energética.** El resultado de esta última auditoría energética es un informe que contiene diferentes propuestas de actuación para mejorar la eficiencia del consumo de energía en dicho centro, del cual se han ido implantando de manera paulatina durante el 2020 y progresivamente en los próximos años.

Durante el 2020 se ha realizado un estudio de eficiencia energética en nuestros principales centros de producción en España, en el que se han identificado las acciones correspondientes para implantar en 2021.

Consumo de electricidad dentro de la organización en kWh			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	10.205.084	10.267.140	<b>10.365.933</b>
Sant Fost de Campsentelles	3.247.730	3.821.191	<b>3.933.971</b>

Destacar en este ámbito que en 2020 el 100% de la energía eléctrica que hemos consumido en los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles es de origen renovable y está acreditada por los (GdOs) correspondientes.

Consumo de gas natural en kWh			
Centro de producción	2018	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	8.818.133	7.434.255	<b>7.093.854</b>
Sant Fost de Campsentelles	5.114.325	5.270.902	<b>5.410.716</b>

**La reducción del consumo de gas (en kWh) en la planta de Palau-Solità i Plegamans** se ha producido por el seguimiento e implantación de mejoras en el uso de las calderas de vapor durante los fines de semana, la retirada de tres acumuladores de agua caliente y la reducción de la temperatura del agua producida por los propios intercambiadores.

Por lo que respecta al **consumo directo de combustible**, seguimos la misma línea que con el resto de recursos y materiales, trabajando desde el compromiso de hacer un uso responsable y mejorando de manera continua la eficiencia de su consumo. Por ejemplo, está planificado para 2021 la sustitución de la carretilla de gasoil por una eléctrica ATEX en el centro de Sant Fost de Campsentelles.

La tendencia en el **consumo de gasoil** durante el año 2020 ha tenido un comportamiento distinto según el centro de producción. En Palau-Solità i Plegamans ha aumentado debido a la realización de tareas de mantenimiento con grupo electrógeno, mientras que en Sant Fost de Campsentelles ha disminuido gracias al menor uso de la carretilla de gasoil.

Consumo de gasoil en litros		
Centro de producción	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	1.648	2.100
Sant Fost de Campsentelles	3.916	2.881

Por su parte, el **consumo de diesel** en Palau-Solità i Plegamans durante el año 2020 se ha reducido un 37,5% respecto al del año 2019, sobre todo a causa de la reducción de los viajes y desplazamientos de los vehículos de la red de ventas afectados por el estado de alarma causado por la COVID-19.

Consumo de diésel en litros		
Centro de producción	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	159.189	99.510
Sant Fost de Campsentelles	N/A	1.668

Respecto al **consumo de gasolina** del año 2020 se ha reducido de manera muy significativa en el centro de Palau-Solità i Plegamans debido al cambio de vehículos comerciales de gasolina por otros vehículos de diesel.

Consumo de gasolina en litros		
Centro de producción	2019	2020
Palau-Solità i Plegamans	5.264	411
Sant Fost de Campsentelles	0	0

### Cambio climático

En Uriach tenemos un compromiso de **lucha contra el cambio climático**. En este sentido, en el año 2020, hemos iniciado el proyecto de reducción del 50% de la huella de carbono para el 2022. Para cumplir con el objetivo, hemos realizado un plan de acción para los años 2020, 2021 y 2022 del cual se realiza un seguimiento y valoración de los resultados. Además, seguimos promoviendo los comportamientos responsables relacionados con la eficiencia energética, como puede ser la reducción del consumo de energía, gas y agua.

De las acciones en 2020, cabe destacar:

- Instalación de un punto de carga para vehículos eléctricos en el centro de Palau-Solità i Plegamans.
- Realización del estudio del cambio de la tipología de los vehículos de la red comercial.
- Inicio de la implementación del proyecto de eficiencia energética en el centro de Palau-Solità i Plegamans.
- Realización del estudio para la instalación de placas solares en el centro de Palau-Solità i Plegamans.

Respecto a nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, llevamos a cabo seguimientos periódicos, de acuerdo con la responsabilidad adoptada con la adhesión al **Programa de Acuerdos Voluntarios de Reducción de Emisiones** de la Generalitat de Catalunya, en el marco de las instalaciones del centro de producción de Palau-Solità i Plegamans, y también, como socios miembros de la **Fundación Empresa y Clima**.

### Emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones de gases de efecto invernadero de los centros productivos de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles durante los años 2018, 2019 y 2020 han sido las que se muestran a continuación:

Emisiones de gases de efecto invernadero en toneladas de CO <sub>2</sub> equivalentes			
Palau-Solità i Plegamans	2018	2019	2020
Emisiones de alcance 1	1.729,10	1.777,1 <sup>1</sup>	1.618,88 <sup>1</sup>
Emisiones de alcance 2	2.510,45	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>
Emisiones de alcance 3	166,28	550,3	216,74
Sant Fost de Campsentelles	2018	2019	2020
Emisiones de alcance 1	1.019,68	1.031,7 <sup>1</sup>	1.098,84 <sup>1</sup>
Emisiones de alcance 2	798,84	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>
Emisiones de alcance 3	43,05	29,0	25,24

- 1) La diferencia que existe entre el valor, de las emisiones de gases efecto invernadero en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes de alcance 1 en Sant Fost de Campsentelles y en Palau-Solità i Plegamans para 2019 y 2020, respecto al valor de "Otras emisiones: CO<sub>2</sub>" en las emisiones de gases contaminantes en Sant Fost de Campsentelles y Palau-Solità i Plegamans en kg para 2019 y 2020, se deben al uso de una metodología distinta en los respectivos cálculos.
- 2) El resultado de las emisiones de alcance 2 para 2020 se han obtenido en base a la metodología "market based". Utilizando la metodología "location based", las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2 tanto para Palau-Solità i Plegamans como para Sant Fost de Campsentelles serían 1.555 t CO<sub>2</sub> eq y 590 t CO<sub>2</sub> eq respectivamente. Se han calculado considerando el factor de emisión del mix de producción de 2020 de la CNMC.
- 3) El resultado de las emisiones de alcance 2 para 2019 se obtuvieron en base a la metodología "market based". Utilizando la metodología "location based", las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2 tanto para Palau-Solità i Plegamans como para Sant Fost de Campsentelles serían de 2.053,43 t CO<sub>2</sub> eq y 764,24 t CO<sub>2</sub> eq respectivamente. Se calcularon considerando el factor de emisión del mix de producción de 2019 de la CNMC.



La reducción durante el año 2020 de emisiones de gases de efecto invernadero en el centro de Palau-Solità i Plegamans se ha producido por el impacto de la COVID-19 en los diferentes aspectos que se tienen en cuenta para el cálculo, así como por las mejoras en la eficiencia en el consumo de papel y en la generación de residuos banales.

Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero se ha utilizado la calculadora proporcionada por la Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya. La clasificación de las emisiones por alcances se ha realizado de acuerdo con las metodologías reconocidas internacionalmente (ISO 14064, parte 1 e ISO/TR 14069).

En relación con los aspectos contemplados en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3 del centro de Palau-Solità i Plegamans han sido:

**Transporte por carretera:**

- Transporte de pasajeros in itinere (Autobús de Barcelona a Palau -Solità i Plegamans).
- Transporte de mercancías.

**Transporte ferroviario:**

- Información relativa a viajes de negocio (no se incluyen los desplazamientos de las personas de la red de ventas).

**Transporte aéreo:**

- Información relativa a viajes de negocio (no se incluyen los desplazamientos de las personas de la red de ventas).

**Residuos:**

- Información relativa a la generación de residuos de vidrio, envases ligeros, papel/cartón, banal y orgánico.

**Agua:**

- Información del consumo de agua de red de las instalaciones.

Por otra parte, los aspectos contemplados en el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3 del centro de Sant Fost de Campsentelles han sido los siguientes:

**Transporte por carretera:**

- Transporte de mercancías (Camión de transporte de productos de Sant Fost de Campsentelles a Palau -Solità i Plegamans)

**Residuos:**

- Información relativa a la generación de residuos de vidrio, envases ligeros, papel/cartón, banal y orgánico.

**Agua:**

- Información del consumo de agua de red de las instalaciones.

## Acciones desarrolladas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

La principal acción que desarrollamos en el año 2019 en este ámbito fue la **adquisición de energía de origen 100% renovable** para el consumo de electricidad total de los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles. Esta adquisición la hemos realizado de nuevo para el año 2020.

## Metas de reducción establecidas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

En Uriach hemos iniciado en el año 2020 el **Plan de acción para la reducción de la huella de carbono en un 50% en 2022**. Dentro de este plan de acción se incluye el estudio de nuestra flota de vehículos con el objetivo de sustituirlos por vehículos más eficientes o de cero emisiones durante el año 2021.

## Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

El cambio climático es un hecho y en Uriach **estamos llevando a cabo diferentes iniciativas para adaptarnos a las consecuencias negativas derivadas de este**.

En 2020 hemos ejecutado el proyecto de mejora continua de la planta de aguas purificada el cual ha contribuido en la reducción del consumo de agua de red en el centro de producción de Palau-Solità i Plegamans.

Mientras que en el centro de Sant Fost de Campsentelles, hemos cambiado el depósito de calderas por uno de más capacidad, que nos ha permitido mejorar el proceso de recuperación de condensados y reducir el consumo de agua. Y de cara a 2021 tenemos planificada una mejora del sistema de refrigeración y de las torres adiabáticas, que implicará una nueva mejora en la eficiencia del consumo de agua en el proceso de producción de esta planta.

## Biodiversidad

En Uriach no disponemos de centros de producción u otras instalaciones en zonas de especial interés o áreas protegidas en el ámbito de la biodiversidad.

## Gestión económica

El Consejo de Administración de Corporación J. Uriach, S.A. es el máximo órgano de representación de la entidad, responsable de la dirección, administración, gestión y control del negocio.

En el ejercicio de sus responsabilidades, el Consejo de Administración es conocedor que en la última década factores internos y externos han generado una mayor complejidad en la gestión de los asuntos fiscales de las Compañías a nivel nacional e internacional, poniendo de relieve la necesidad de definir debidamente el marco del gobierno fiscal del Grupo, con el propósito de asegurar la debida diligencia en el cumplimiento y gestión de las obligaciones fiscales.

De acuerdo con ello, el Comité de Dirección procede con el mandato recibido del Consejo de Administración, por el cual ha desarrollado la estrategia fiscal de Corporación J. Uriach, S.A. y las sociedades e inversiones controladas por la misma, de manera global y con independencia de su lugar de residencia o actuación, y en consonancia con los principios de responsabilidad y cumplimiento dictados por el Consejo de Administración:

*Que el Grupo tiene y debe tener en todo momento el compromiso de actuar con responsabilidad fiscal, cumpliendo en todo momento con la legislación y las obligaciones fiscales de todos los territorios en los que opere, actuando de forma transparente y veraz en sus relaciones con las autoridades tributarias.*

Por otra parte, el Grupo cuenta con una estructura de gestión y control de los riesgos fiscales.

Con carácter general, el Grupo presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de aplicación en función del territorio en el que opere. En concreto, se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en los ejercicios 2020 y 2019 por país o Sociedad:

País	Compañía	Resultado antes de impuestos (miles de euros)		Impuesto sobre Sociedades (miles de euros)		Subvenciones recibidas (miles de euros)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
España	Corporación J.Uriach, S.A. <sup>1</sup>	6.611	6.489	(5.685) <sup>3</sup>	(4.414) <sup>3</sup>	-	-
España	J.Uriach y Compañía, S.A. <sup>1</sup>	6.826	8.493	-	-	84	5
España	Biohorm, S.L. <sup>1</sup>	(1.946)	(1.234)	-	-	12	2
España	Urquima, S.A. <sup>1</sup>	5.473	3.741	-	-	6	1
España	Uriach Consumer Healthcare, S.L. <sup>1</sup>	18.057	17.462	-	-	10	5
España	Grupo J.Uriach, S.L. <sup>1</sup>	4.709	(3.961)	-	-	16	1
España	Palaupharma, S.L.U. <sup>1</sup>	460	177	-	-	-	-
España	Urilaria, S.L. <sup>1</sup>	19.226	3.519	-	-	-	-
España	Cumenia, S.L. <sup>1</sup>	(6)	(7)	-	-	-	-
España	Mesenia Int. B.V. <sup>1</sup>	(5)	(4)	-	-	-	-
España	Amcore Balance, S.L. <sup>2</sup>	(2.759)	(680)	609	85	-	-
España	Markis Lot S.L.U. <sup>2</sup>	(1)	(201)	-	50	-	-
España	Urisison Inmobiliaria, Sociedad Unipersonal <sup>1</sup>	(2)	(1)	-	-	-	-
Italia	Naturitas Italia, S.R.L. <sup>2</sup>	(732)	(1.100)	161	(161)	-	-
Italia	Uriach Italy, S.R.L.	3.205	(801)	(2.911)	(244)	-	-
Portugal	Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A.	(605)	(379)	(2)	(1)	-	-
Portugal	Uriach Lusa, S.A.	(536)	(389)	2	14	-	-
Francia	Amcore France S.A.S. <sup>2</sup>	(560)	(454)	-	-	-	-

- 1) Estas sociedades forman parte del grupo fiscal del que Corporación J.Uriach, S.A. es cabecera.  
2) Estas sociedades se han incorporado al consolidado contable en 2019, pero no al consolidado fiscal.  
3) En 2020 y en 2019 se informa de la cuota líquida del Impuesto de Sociedades.

### Cambios societarios en el 2020 y 2019

En el ejercicio 2019 la Sociedad formalizó la adquisición por etapas del 100% de las participaciones de la sociedad Amcore Balance, S.L. y sus sociedades dependientes por un valor estimado de 26.637 miles de euros. La adquisición se acordó a través de un pago aplazado por tramos a precio variable sujeto al cumplimiento de ciertos parámetros en los próximos ejercicios. Adicionalmente, Amcore Balance ha adquirido la totalidad de las participaciones de la sociedad Amcore France, S.A.S y de la sociedad Markis Lot, S.L. Asimismo, al 14 de enero de 2019, la Sociedad ha constituido la sociedad Naturitas Italia, S.R.L.

El 6 de marzo de 2019 se ha constituido la Sociedad Urisison Inmobiliaria S.L., que ha pasado a formar parte del consolidado fiscal.

En fecha 19 de diciembre de 2019, Urilaria S.L. vendió el 100% de las acciones de la sociedad del Grupo Palau Pharma, S.A.U a J. Uriach y Compañía, S.A. ha adquirido el 100% de las acciones por importe de 18.121 miles de euros.

En fecha 30 de junio de 2020 la sociedad cambió su denominación de Palau Pharma, S.A.U. a Palau Pharma, S.L. Unipersonal.

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Aspectos generales</b>		
a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 Nombre de la organización	31
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	18 - 19
	102-3 Ubicación de la sede	9
	102-4 Ubicación de las operaciones	9
	102-6 Mercados servidos	9, 14
	102-14 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones	6 - 7
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	16 - 17, 40
	102-18 Estructura de gobernanza	11 - 13, 20 - 21 26 - 29, 46 - 47
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a estas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.	37, 40, 43, 48, 62, 88, 93 - 95
c) Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50 - 59, 59 - 73, 74 - 80, 81 - 82, 87, 88 - 92 95, 97 - 110, 112

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Aspectos generales</b>		
<p>d) Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estos ámbitos, y como el grupo gestiona estos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Se incluirá información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	37 - 44, 48 - 50, 81, 87, 96
<p>Marco de referencia utilizado para reportar la información no financiera.</p>	Estándar GRI	32
<p>Asuntos relevantes y materiales</p>	102-47 Lista de los temas materiales	35 - 36
<b>I. Información sobre cuestiones ambientales</b>		
<p>Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>102-11 Principio o enfoque de precaución 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</p>	93 - 97
<p>Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (contaminación lumínica y acústica) 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire</p>	97 - 98, 107 - 109

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>I. Información sobre cuestiones ambientales</b>		
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino (2016) 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación (2016)	99 - 100, 101 - 102
Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 302-1 Consumo energético dentro de la organización 303-3 Extracción de agua (2018)	102 - 107
Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de gases efecto invernadero (GEI) al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	108 - 110
Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	110

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<p>Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.</p>	<p>102-7 Tamaño de la organización  102-8 Información de empleados y otros trabajadores  401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal  405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</p>	<p>50 - 56</p>
<p>Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con diversidad funcional.</p>	<p>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados  405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.</p> <p>Brecha salarial: resta entre remuneración promedio hombres - remuneración promedio mujeres, dividido por la remuneración promedio de hombres.</p> <p>No se ha reportado la remuneración media de Consejeros y Directivos.</p>	<p>56 - 59  62 - 63</p>
<p>Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medidas de conciliación disponibles y personas que las disfrutaron)  403-9 Lesiones por accidente laboral (2018)</p>	<p>60 - 62,  72</p>
<p>Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</p>	<p>403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (2018)  403-9 Lesiones por accidente laboral (2018)  403-10 Dolencias y enfermedades laborales (2018)  103-3 Evaluación del enfoque de gestión (índice de gravedad)</p>	<p>66 - 73</p>

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-41 Acuerdos de negociación colectiva. 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	50 - 51, 67
Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado. 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	64 - 66
Accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	64
Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género) 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas de empresas	62 - 64

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>III. Información sobre el respecto los Derechos Humanos</b>		
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	<p>102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta.</p> <p>102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.</p> <p>103-3 Evaluación del enfoque de gestión (denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos)</p>	<p>87</p>
<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p>	<p>102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta</p> <p>102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</p> <p>201-1 Valor económico directo generado y distribuido</p> <p>205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	<p>40, 43 - 45, 84</p>

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>V. Información sobre la sociedad</b>		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	102-13 Afiliación a asociaciones 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	81 - 86, 89 - 91
Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	102-9 Cadena de suministro 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	88 - 92
Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (Sistemas de reclamaciones y resolución de estas)	74 - 80
Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno 207-4 Presentación de informes país por país	112

20  
20

Uriach



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

CORPORACIÓN J. URIACH, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2020

A los accionistas de Corporación J. Uriach, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Corporación J. Uriach S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 6.12 "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Corporación J. Uriach, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 6.12 "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

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

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

---

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código 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.

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” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 6.3 “Análisis de Materialidad”, 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 a 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 los Administradores y la Dirección.

---

## Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto no incluye, tal y como se indica en el apartado 6.12 “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” incluido en el mismo, la remuneración media de los consejeros y directivos, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

---

## Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo 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 apartado 6.12 “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

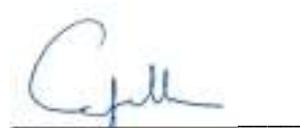
---

## Uso y distribución

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

Este informe se  
corresponde con el  
sello distintivo  
nº 20/21/02682  
emitido por el  
Col·legi de Censors  
Jurats de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

14 de julio de 2021